

Origem	Presidência
Tipo de ato	Resolução nº 521 de 24/05/2022
Data de publicação	Disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3ª Região em 30/05/2022, Caderno Administrativo, págs. 1-5. Considera-se data de publicação o primeiro dia útil subsequente à data acima mencionada, nos termos do art. 4º, §§ 3º e 4º, da Lei 11.419/2006.
Ementa	Estabelece a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Justiça Federal da 3.ª Região.
Status	[Alterado] Resolução nº 703, 25/03/2024 [Vide] Portaria nº 2899, 01/12/2022

RESOLUÇÃO PRES Nº 521, DE 24 DE MAIO DE 2022.

Estabelece a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Justiça Federal da 3.ª Região.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA TERCEIRA REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais:

CONSIDERANDO a Convenção n.º 190, de 2019, da OIT, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO os termos da [Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413, de 23 de agosto de 2021\)](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a determinação contida no art. 15, da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#), para que sejam criadas, no âmbito dos Tribunais e dos órgãos de 1.º grau, Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

CONSIDERANDO a [Portaria PRES n.º 2.150, de 15 de janeiro de 2021](#), que constitui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual; a [Portaria DFORSP n.º 3, de 13 de janeiro de 2021](#) e a Portaria CPGR - SUCO n.º 4, de 07 de abril de 2021 (doc. SEI [7573941](#));

CONSIDERANDO que o enfrentamento e o combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito da Justiça Federal da 3.ª Região visa a garantir uma cultura institucional fundada no respeito mútuo, com impacto direto em uma gestão de excelência;

CONSIDERANDO o código de conduta do Conselho da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, instituído pela [Resolução CJF n.º 147, de 15 de abril de 2011 \(alterada pela Resolução CJF n.º 308, de 07 de outubro de 2014\)](#), em especial o art. 5.º, que trata da intolerância com atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza, em relação à etnia, a sexo, à religião, a estado civil, à orientação sexual, à faixa etária ou à condição física especial, nem com atos que caracterizem proselitismo partidário, intimidação, hostilidade ou ameaça, humilhação por qualquer motivo ou assédio moral e sexual;

CONSIDERANDO a [Resolução n.º 400, de 16 de junho de 2021](#), do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que um ambiente de trabalho sadio contribui sensivelmente para a garantia da saúde física e emocional dos indivíduos;

CONSIDERANDO os estudos já existentes, nesta 3.^a Região, de natureza interdisciplinar, relativos aos afastamentos por motivo de saúde, especificamente os relacionados aos transtornos mentais e comportamentais,

RESOLVE:

Art. 1.º Estabelecer a Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Justiça Federal da 3.^a Região.

Art. 2.º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, podendo ser:

- a. vertical descendente: do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a);
- b. vertical ascendente: do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a);
- c. horizontal: entre colegas de trabalho;
- d. misto: horizontal e vertical, do(a) superior hierárquico(a) e dos colegas.

II - Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser vertical descendente ou ascendente, horizontal, vertical ou misto;

IV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V - agentes internos: magistradas, magistrados, servidoras, servidores, estagiárias, estagiários, aprendizes, prestadoras e prestadores de serviços, voluntárias, voluntários, colaboradoras e colaboradores terceirizados;

VI - agentes externos: advogadas, advogados, partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da advocacia pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes;

VII - condutas: condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

VIII - Meio ambiente do trabalho: inclui não apenas o local (físico ou em ambiente virtual) onde se realiza o trabalho, mas também a forma de organização e as relações intersubjetivas que ali se constituem;

IX - Comissão ou Comissões: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal Regional Federal da 3.^a Região, da Seção Judiciária do Mato Grosso do Sul e de São Paulo.

Parágrafo único. Todas as demais definições contidas no art. 2.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#) aplicam-se a esta Resolução.

Art. 3.º Esta Resolução aplica-se a todas as condutas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na 3.ª Região, praticadas presencialmente ou por meios virtuais contra agentes internos e externos, por agentes internos.

Parágrafo único. As condutas praticadas por agentes externos contra agentes internos receberão o encaminhamento institucional necessário para a garantia da efetividade desta Política.

1. PRINCÍPIOS

Art. 4.º A Política de que trata esta Resolução é regida pelos seguintes princípios:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a);
- VII - primazia da abordagem preventiva;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII - resguardo da ética profissional;
- XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;
- XIV - horizontalidade no recebimento das denúncias, sem tratamento distinto em razão do cargo, resguardadas as distintas instâncias de apuração;
- XV - posição institucional clara de não admissão do assédio e discriminação;
- XVI - empatia institucional;
- XVII - promoção do acolhimento e assistência aos envolvidos.

2. FUNDAMENTOS E DIRETRIZES DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO

Art. 5.º Essa Política rege-se pelas diretrizes gerais previstas no art. 4.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

3. IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 6.º A implantação desta política tem três eixos:

- I - gestão e organização do trabalho;
- II - formação de magistrados e servidores;

III - comunicação.

3.1. Da gestão e organização do trabalho

Art. 7.º A gestão e organização do trabalho segue as diretrizes do Capítulo V da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 8.º Será incentivada a utilização de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, contemplando:

- I - incentivo às práticas horizontais e métodos inovadores;
- II - pesquisas e estudos periódicos;
- III - instrumentos de escuta ativa.

Art. 9.º Serão disponibilizados aos gestores meios para análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade, notadamente no que diz respeito à estrutura organizacional, à forma de divisão de tarefas, aos procedimentos de trabalho e ao estilo de liderança, na forma prevista no art. 6.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 10 Será realizada pesquisa de clima organizacional periódica, que contemple a identificação de assédio moral, sexual e discriminação, resguardado o sigilo dos dados dos participantes.

Parágrafo único. A pesquisa poderá ser realizada em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior, preferencialmente públicas.

Art. 11 Com base nos dados obtidos a partir da pesquisa de clima organizacional, as Comissões proporão ações necessárias em parceria com as áreas pertinentes.

3.2. Formação de Juízes e servidores

Art. 12 A Escola de Magistrados e as Escolas de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores deverão promover cursos e formações destinadas à prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho (art. 4º, IV, da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#)).

Art. 13 O curso de formação inicial de magistrados(as) e servidores(as) deverá tratar do tema da conscientização, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho, não só em atividades teóricas, mas também vivenciais, com integração das áreas de gestão de pessoas e saúde.

Parágrafo único. Para as atividades vivenciais serão valorizadas experiências dos servidores e servidoras.

Art. 14 Serão promovidos cursos de capacitação de gestores e não gestores para a adoção de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, nos termos das diretrizes relacionadas no art. 5.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#), pautado nos aspectos humanos voltados ao desenvolvimento dos valores do companheirismo, solidariedade, respeito à igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

Parágrafo único. Os cursos devem prever em seu conteúdo:

- I - o que configura assédio moral, assédio sexual e discriminação;

II - qual o impacto de condutas de assédio e discriminação no indivíduo e no ambiente de trabalho;

III - quais as diferentes instâncias que podem acolher notícia de assédio ou discriminação, assim como qual o encaminhamento que será dado à notícia de assédio ou discriminação.

Art. 15. Os cursos devem, além de capacitar os agentes internos, especialmente gestores, para a prevenção de assédio ou discriminação na unidade de trabalho, provê-los de meios tangíveis para lidar com assédio ou discriminação que observem, que lhes sejam noticiados ou de que tenham conhecimento por outro modo.

Art. 16. Serão promovidas formações específicas para os membros das Comissões e para a rede de acolhimento, suporte e acompanhamento de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, na forma prevista no inciso X do art. 4.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 17. Deverão ser disponibilizados cursos anuais destinados aos colaboradores e colaboradoras terceirizadas com o conteúdo mínimo previsto no parágrafo único do art. 14.

Parágrafo único. Os gestores de cada unidade devem garantir a participação dos colaboradores e colaboradoras terceirizadas.

3.3 Comunicação

Art. 18 Serão realizadas campanhas periódicas de conscientização para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação.

Art. 19 No prazo de até 120 dias contados da publicação deste Ato, as Comissões deverão elaborar cartilha contendo, no mínimo:

I - o conceito, a caracterização e as consequências do assédio moral e do assédio sexual e discriminação;

II - as formas de encaminhamento e tratamento de notícias de assédio e discriminação;

III - as atribuições das unidades organizacionais responsáveis pelo atendimento e tratamentos das demandas.

Parágrafo único: A cartilha deverá ser amplamente divulgada.

Art. 20 Além de eventos regulares, como a promoção de rodas de conversa, palestras e outras iniciativas, serão destacadas as seguintes datas:

I - 1.º de março: Dia Mundial de Zero Discriminação;

II - 2 de maio: Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, data simbólica.

4. ACOLHIMENTO, TRATAMENTO E ENCAMINHAMENTO DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Art. 21 As notícias de assédio poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos.

Art. 22 As notícias poderão ser encaminhadas a qualquer das instâncias mencionadas no art.13 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#):

I - Área de Acompanhamento de Pessoas (Acompanhamento Funcional);

II - Área de Saúde;

III - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - Comitê do Código de Conduta;

VI - Corregedoria Regional; e

VII - Ouvidoria.

§ 1.º As instâncias que receberem notícias de assédio deverão encaminhá-las à Comissão pertinente para monitoramento, estatística e adoção de medidas necessárias, sem prejuízo das atribuições pertinentes a cada esfera.

§ 2.º A instância que receber a notícia de assédio ou discriminação deverá informar à área de gestão e acompanhamento funcional de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o noticiante assim desejar, na forma prevista nos arts. 7.º a 11 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

§ 3.º Os gestores, cientes de atos de assédio ou discriminação, caso não sejam os envolvidos, devem comunicar qualquer das instâncias mencionadas do *caput*, sob pena de responsabilização.

Art. 23 Na hipótese de não haver identificação do noticiante, a notícia de assédio será tomada como relato para verificação da possibilidade e necessidade de adoção de medidas necessárias ao restabelecimento das relações saudáveis no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A adoção de medidas será precedida de verificação da existência de outros elementos que corroborem o relato, inclusive pedido de informações às instâncias institucionais mencionadas no art. 13 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#) e à Corregedoria Regional e Diretoria do Foro, conforme o caso.

Art. 24 Recebida a notícia de assédio ou discriminação, a Comissão, em parceria com as áreas de saúde e gestão de pessoas:

I - promoverá a escuta empática e confidencial da pessoa noticiante;

II - fornecerá informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação;

III - conforme o caso e com anuência do noticiante, estabelecerá comunicação com a pessoa indicada como agente da conduta relatada, para propor a sua escuta, também em caráter de confidencialidade.

Art. 25 A Comissão se reunirá para deliberação a respeito das providências cabíveis e, considerando as particularidades do caso, adotará as seguintes medidas:

I - levantamento de dados a respeito da localidade ou pessoa indicada junto às instâncias indicadas no art. 13 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#);

II - propostas de adoção de medidas previstas no art. 16 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#), de acordo com a vontade manifestada pela pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação, a serem realizadas pela comissão ou outras áreas;

III - derivação do caso para o Centro de Justiça Restaurativa – CEJURE.

Art. 26. É facultada a derivação do caso para o Centro de Justiça Restaurativa - CEJURE, a fim de que o conflito seja tratado à luz dos princípios e valores restaurativos, quando assim entender oportuno e suficiente o órgão responsável.

§ 1.º Com o recebimento do caso, o CEJURE fará análise prévia e se manifestará a respeito do prosseguimento em até 3 dias.

§ 2.º Se as partes não concordarem em participar do procedimento restaurativo, ou a qualquer tempo desistirem de participar, o expediente retornará ao órgão responsável para

prosseguimento da tramitação pelo rito ou fluxo tradicional.

§ 3.º Realizado o procedimento restaurativo e, havendo acordo, seguirá para homologação perante o órgão responsável, caso haja processo administrativo ou sindicância instaurados, ou para ciência da Comissão, nos demais casos, e posteriormente retornará ao CEJURE para acompanhamento do cumprimento.

§ 4.º Com o cumprimento do acordo, o expediente será encaminhado para extinção e arquivamento.

Art. 27 Mesmo que não seja possível a derivação do caso, poderá haver o oferecimento de práticas restaurativas para qualquer envolvido em conduta de assédio e discriminação, bem como aos integrantes daquela comunidade de trabalho ou ambiência.

Art. 28 Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à Diretoria do Foro a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade, conforme art. 11 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 29 Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis, inclusive apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 30 As Comissões, assim como as demais instâncias, deverão zelar pelo acolhimento do assediado e sigilo e preservação da pessoa noticiante.

Art. 3. O assédio e a discriminação serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, na forma prevista no art. 17 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 32. O gestor acusado da prática de assédio ou discriminação poderá ser afastado do exercício do cargo, em caráter cautelar, nos termos do art. 147 da [Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

Art. 33 Nos locais onde houver relatos de assédio e/ou discriminação, que deem ensejo à adoção de ações propostas pelas Comissões, haverá um acompanhamento pelo período de 6 meses, para verificação da efetividade das medidas e prevenção da retaliação.

§ 1.º As Comissões solicitarão os dados necessários ao acompanhamento para as áreas pertinentes.

§ 2.º Na hipótese da ocorrência de quaisquer formas de retaliação, as Comissões comunicarão aos órgãos disciplinares.

5. DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 34 Será dada atenção à saúde mental e acompanhamento psicológico dos juízes e servidores, especialmente durante o vitaliciamento, mas também ao longo da carreira.

Art. 35 Todas as unidades elencadas no art. 22 deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único: Anualmente, os dados estatísticos deverão ser encaminhados às Comissões com o objetivo de subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

~~Art. 36 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, criada de acordo com os critérios estabelecidos no art. 15 da [Resolução CNJ n.º 351/2020](#)~~

~~(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021), será composta pelos seguintes membros efetivos:~~ (alterado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

Art. 36. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, criada de acordo com os critérios estabelecidos no art. 15 da [Resolução CNJ n.º 351/2020](#), será composta pelos seguintes membros efetivos:

I - nos tribunais:

~~a) um magistrado indicado pela Presidência;~~ (alterado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

a) dois magistrados(as) indicados(as) pela Presidência;

b) um servidor indicado pela Presidência;

c) um servidor indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão ([Resolução CNJ n.º 401, de 16 de junho de 2021](#));

d) um magistrado indicado pela respectiva associação;

e) um magistrado eleito em votação direta entre os magistrados membros do tribunal, a partir de lista de inscrição;

f) um servidor indicado pela respectiva entidade sindical;

g) um servidor eleito em votação direta entre os servidores efetivos do quadro, a partir de lista de inscrição;

~~h) um colaborador terceirizado;~~ e (alterado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

h) um(a) colaborador(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

~~i) um estagiário.~~ (revogado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

j) servidor(a) da área de gestão de pessoas. (incluído pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

II - nos órgãos de 1º Grau:

~~a) um magistrado indicado pela Direção do Foro;~~ (alterado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

a) dois magistrados(as) indicados(as) pela Direção do Foro;

b) um servidor indicado pela Direção do Foro;

c) um servidor indicado pela respectiva entidade sindical;

d) um magistrado indicado pela respectiva associação;

e) um magistrado eleito em votação direta entre os magistrados da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição;

f) um servidor eleito em votação direta entre os servidores do quadro lotados na capital do respectivo estado, a partir de lista de inscrição;

g) um servidor eleito em votação direta entre os servidores do quadro lotados no interior do respectivo estado, a partir de lista de inscrição;

~~h) um colaborador terceirizado;~~ e (alterado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

h) um(a) colaborador(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

~~i) um estagiário.~~ (revogado pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

j) servidor(a) da área de gestão de pessoas. (incluído pela RES PRES n.º 703, de 25/03/2024)

Parágrafo único. Caberá à Presidência do Tribunal e à Diretoria do Foro a indicação dos presidentes de cada comissão.

Art. 37 Será criada uma unidade de apoio às Comissões com servidor lotado em caráter permanente, cujas atribuições serão:

- I - acompanhamento diário do email institucional, canal de denúncias e expedientes;
- II - abertura de expedientes administrativos e submissão ao Presidente da Comissão ou seu substituto;
- III - expedição de ofícios;
- IV - controle de documentos;
- V - elaboração de relatório estatístico mensal e anual;
- VI - auxílio em geral nas atividades da comissão.

Art. 38 Será dado amplo conhecimento desta política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 39 Os casos omissos nesta Resolução serão objeto de deliberação conjunta das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, à luz da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#) e normas afins.

Art. 40 Esta política será submetida a revisão e avaliação de sua efetividade a cada 2 anos.

Art. 41 Esta Resolução entra em vigor 30 dias após sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Documento assinado eletronicamente por **Marisa Ferreira dos Santos, Desembargadora Federal Presidente**, em 26/05/2022, às 15:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3ª Região em 30/05/2022, Caderno Administrativo, págs. 1-5. Considera-se data de publicação o primeiro dia útil subsequente à data acima mencionada, nos termos do art. 4º, §§ 3º e 4º, da Lei 11.419/2006.