



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº TRF2-RSP-2023/00055, DE 25 DE OUTUBRO DE 2023

Revoga a Resolução nº TRF2-RSP-2021/00003 e disciplina no âmbito da Justiça Federal da Segunda Região, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO as alterações promovidas pela Resolução CNJ nº 518, de 31 de agosto de 2023, na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO o compromisso da Alta Administração do Tribunal Regional Federal da Segunda Região com a política de não tolerância com comportamentos não éticos no trabalho e com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

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

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

Classif. documental

00.01.01.03



TRF2RSP202300055A

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do(a) trabalhador(a), comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Constituição Federal e à legislação ordinária;

CONSIDERANDO que a promoção de política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação é um objetivo estratégico do Plano Estratégico da Justiça Federal da 2ª Região - Justiça Sustentável (PLJUS) para o ciclo 2021-2026, instituído pela resolução TRF2-RSP-2021/00049;

CONSIDERANDO o que consta no Ofício TRF2-OFI-2023/07145, subscrito pela Corregedora Regional da Justiça Federal da 2ª Região, Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação deste Tribunal;

RESOLVE, *ad referendum* do Órgão Especial:

OBJETIVO

Art. 1º. Instituir Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Justiça Federal da Segunda Região, tendo como base as definições constantes no art. 2º da Resolução CNJ nº 351/2020, com as alterações da Resolução CNJ nº 518/2023.

Parágrafo único. A Política prevista nesta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional Federal da Segunda Região e nas Seções do Rio e do Espírito Santo, presencialmente ou por meios virtuais, inclusive contra estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

DEFINIÇÕES

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

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo 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;

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 – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI – Gestor (a): magistrado(a), servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII – Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VIII – Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários, beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ nº 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

X – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;



TRF2RSP202300055A

XI – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

PRINCÍPIOS E DIRETRIZES GERAIS

Art. 3º. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Federal da Segunda Região, rege-se 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 trabalhador;
- 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; e
- XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º. As estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

d) a promoção, pelas áreas de gestão de pessoas, juntamente com as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ nº 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, junto com a saúde e outras unidades, de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem;

e) a abordagem transversal na prevenção e no enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

Art. 5º. Os(as) gestores(as) deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

Art. 6º. Os contratos cujo objeto seja a contratação de mão de obra terceirizada deverão prever cláusula de integração à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Art. 7º O tribunal e a escola de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada qualificação para os membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e das Comissões de Sindicância, bem como para os demais envolvidos na apuração, prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Parágrafo único. Deverá, ainda, ser oportunizada a capacitação de gestores(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) quanto à implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação, como forma de difundir o tema e criar uma cultura de respeito no ambiente de trabalho.

Art. 8º. Os(as) gestores(as) deverão apoiar a participação dos servidores(as) membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e das Comissões de Sindicância em ações de qualificação específicas voltadas à apuração, prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, autorizando, se for o caso, a adequação de suas respectivas metas de produtividade ao tempo despendido com as capacitações feitas.

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Federal da Segunda Região e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

das Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e do Espírito Santo (art. 15 da Resolução CNJ nº 351/2020, alterada pelas Resoluções CNJ nº 413/2021 e nº 518/2023) serão compostas pelos seguintes membros efetivos:

I – magistrado(a) indicado(a) pela Presidência, em segunda instância, ou pela Direção do Foro, em primeira instância, que presidirá a Comissão;

II – magistrado(a) indicado(a) pela respectiva associação, que atuará como vice-presidente da Comissão;

III – servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação;

IV – servidor (a) eleito em votação direta entre seus pares, em sufrágio organizado pela correspondente unidade de Gestão de Pessoas;

V - servidor(a) com formação em psicologia ou serviço social, indicado(a) pela correspondente unidade de Gestão de Pessoas;

VI – servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

VII – terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares.

§1º Na composição de cada Comissão deverá haver diversidade de gênero, raça e orientação sexual, devendo, caso necessário, a Presidência ou a Direção do Foro, ao realizar as indicações a seu cargo, privilegiar mulheres, pessoas negras ou da população LGBTQIA+.

§2º As Comissões podem receber voluntários(as), sejam magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as) ou estagiários(as), para a elaboração de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação da política de combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no trabalho bem como suas consequências.

§4º Os(as) voluntários(as) não terão acesso ao conteúdo das notícias apresentadas, nem à identidade dos(das) envolvidos(das).

§5º - O mandato será de dois anos, mas poderá ser prorrogado, caso haja interesse do seu titular.

ATRIBUIÇÃO DAS COMISSÕES

Art. 10. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terão as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da política de que trata esta Resolução;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;



TRF2RSP202300055A

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes.

IX – elaborar relatório anual que relacione o recebimento das notícias, as medidas de acolhimento e as eventuais ações disciplinares das instâncias competentes.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

§1º. A Comissão instituída pelo Tribunal coordenará o alinhamento das Comissões em nível regional e tomará iniciativas para a efetividade de seus objetivos;

§2º. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não substituem as comissões de sindicância e a respectiva atuação não importa em dispensa de nenhuma das fases de eventuais procedimentos administrativos disciplinares.

§3º. A pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida pelas Comissões de Assédio, sem o consentimento do(a) noticiante.

§4º. A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

§5º. Os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância destinadas a apurar as correspondentes infrações disciplinares, seja na qualidade de membros titulares, seja na qualidade de substitutos.

§6º. Os órgãos e unidades referidos no inciso III, devem, no prazo de trinta dias, encaminhar as solicitações de informações efetivadas pelas Comissões para subsidiar o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação.

§7º. Todas as reuniões da Comissão deverão ser documentadas, com registro da pauta e das deliberações.

Art. 11. Com o fim de aferir o risco organizacional relacionado ao assédio e à discriminação, as áreas de gestão de pessoas e saúde deverão, em conjunto, elaborar mapa de risco anual que contenha, minimamente, sempre resguardados os sigilos cabíveis, os dados relativos às licenças, aos afastamentos, remoções, disponibilidades, pedidos de permuta, bem como outros dados que indiquem áreas sensíveis e possíveis problemas pontuais e sistêmicos relacionados ao assédio e à discriminação, em cada unidade e subseção.

Parágrafo único. Os mapas de risco devem ser utilizados para a priorização de capacitações e rodas de conversa, além de outras medidas preventivas.

NOTÍCIA DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser apresentada virtualmente, por e-mail, pelo sistema de gestão documental, por meio de link específico disponibilizado na Internet ou Intranet, por telefone, ou, ainda, presencialmente junto às seguintes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas e a exclusiva opção do(a) noticiante:

I – Unidade de Gestão de Pessoas;

II – Unidade de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;



TRF2RSP202300055A

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VI – Ouvidoria.

§1º. A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação a informará à correspondente Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§2º. O Tribunal providenciará e-mail, sistema de gestão documental e link específicos para o recebimento de notícias de assédio ou discriminação pelas Comissões.

§3º. O encaminhamento da notícia à Comissão não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento, nas suas áreas de atuação, e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§4º. Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§5º. Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito por meio de práticas restaurativas, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis, inclusive para eventual apuração da prática de infração, por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§6º. Não haverá, contudo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis se assim não desejar o(a) noticiante, salvo nos casos de prática de conduta que possa caracterizar crime de ação penal pública incondicionada, em que deverá haver encaminhamento ao Ministério Público.

Art. 13. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 14. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 15. Em todos os casos, deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§1º. A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e à integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expreso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

§2º. A instância institucional que receber a notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa noticiante ou nos termos do §4º deste artigo. No primeiro caso, deve ser resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, no limite do necessário para eventual encaminhamento.

§3º. No caso de não haver autorização para registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§4º. Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 16. Instaurado processo administrativo destinado a apurar infração disciplinar, a Comissão deverá ser informada das medidas tomadas e da decisão proferida, a fim de que possa ser mantido o acompanhamento e acolhimento da pessoa noticiante, caso esta manifeste interesse nessa providência.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 17. As composições das Comissões verificadas na data de publicação desta Resolução ficam mantidas pelo prazo de 6 (seis) meses, com o objetivo de viabilizar o atendimento dos requisitos constantes no presente ato para as nomeações dos seus novos membros, que se darão por meio de portarias específicas.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18. Os(as) gestores(as) deverão autorizar a adequação das metas de produtividade ordinária dos servidores(as) membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e das Comissões de Sindicância, ao tempo efetiva e proporcionalmente despendido em atividades próprias das referidas Comissões.

19. Caberá às unidades responsáveis pelo cadastro de unidades organizacionais o registro das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de 1º e 2º graus no sistema de gestão documental.

Art. 20. Caberá às áreas de tecnologia da informação a criação de grupos de correio eletrônico para cada Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com cadastro de todos os magistrados e servidores dela integrantes, para que recebam notificações que aludem à atuação do respectivo colegiado.

Art. 21. Caberá a cada Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação formalizar os procedimentos de acolhimento, orientação e sugestões de encaminhamento no sistema de gestão documental, observadas as disposições sobre o fluxo procedimental estabelecidos em portaria conjunta a ser editada pelas Comissões no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação desta Resolução.

Art. 22. Deverá haver ampla e permanente divulgação da existência das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Discriminação no portal institucional do Tribunal, por meio de link permanente destacado na página principal dos portais de internet e intranet.

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pelo(a) Presidente(a) da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Federal da 2ª Região.

Art. 24. Fica revogada a Resolução TRF2-RSP-2021/00003, de 21 de janeiro de 2021.

Art. 25. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

- assinado eletronicamente -

GUILHERME CALMON NOGUEIRA DA GAMA
Presidente



TRF2RSP202300055A