



Conselho Nacional de Justiça

Gabinete da Conselheira Tânia Regina Silva Reckziegel

Autos: ATO NORMATIVO - 0008022-76.2020.2.00.0000

Requerente: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ

Requerido: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ

ATO NORMATIVO. QUESTÃO DE ORDEM. AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO PRÉVIA À COMISSÃO PERMANENTE. EXISTÊNCIA DE PREVENÇÃO. NÃO ACOLHIMENTO.

MÉRITO. ATO NORMATIVO. RESOLUÇÃO. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO. RESOLUÇÃO APROVADA.

1. Não se olvida que as Comissões deste Conselho têm por propósito contribuir ao bom desenvolvimento dos temas e atividades específicas do interesse respectivo ou relacionadas com suas competências. Contudo, a atuação regulamentar do CNJ se dá no âmbito de sua competência administrativa, cujo exercício é conferido, particularmente, a cada um dos Conselheiros e, coletivamente, ao Plenário deste Conselho Nacional, como órgão colegiado superior para deliberação, nos termos dos arts. 17 e 102, §1º do Regimento Interno, amparado nas atribuições exaltadas constitucionalmente.
2. A relevância da matéria e a urgência em se estabelecer uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual prevalece sobre qualquer questão procedimental não vinculativa. Ademais, não verifico a subsunção do caso às hipóteses de prevenção externadas no Regimento Interno deste Conselho.
3. Questão de ordem rejeitada.

4. Proposta de ato normativo que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
5. Resolução aprovada.

ACÓRDÃO

O Conselho, por unanimidade, aprovou a resolução, nos termos do voto da Relatora. Presidiu o julgamento o Ministro Luiz Fux. Plenário, 20 de outubro de 2020. Presentes à sessão os Excelentíssimos Senhores Conselheiros Luiz Fux, Maria Thereza de Assis Moura, Emmanoel Pereira, Luiz Fernando Tomasi Keppen, Rubens Canuto, Tânia Regina Silva Reckziegel, Mário Guerreiro, Candice L. Galvão Jobim, Flávia Pessoa, Maria Cristiana Ziouva, Ivana Farina Navarrete Pena, Marcos Vinícius Jardim Rodrigues, André Godinho, Maria Tereza Uille Gomes e Henrique Ávila.

Trata-se de procedimento de Ato Normativo instaurado para edição de resolução dirigida aos órgãos do Poder Judiciário com o objetivo de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

É o relatório.

Brasília, data registrada no sistema

Tânia Regina Silva Reckziegel
Conselheira Relatora

VOTO

I. QUESTÃO DE ORDEM

Compete ao Conselho Nacional de Justiça, nos termos do § 4º do artigo 103-B, da Constituição Federal, exercer o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes. Esse controle é desempenhado pelo CNJ por meios de seus Atos Normativos.

Quanto à elaboração do Ato Normativo, o Regimento Interno do CNJ estabelece, no §1º do art. 102, que *“a edição de ato normativo ou regulamento poderá ser proposta por Conselheiro (...), podendo ser realizada audiência pública ou consulta pública”*.

Destaca-se, ainda, que o normativo interno deste Conselho apenas impõe prévio parecer técnico como condicionante à apresentação do ato quando este *“ensejar impacto orçamentário aos órgãos ou Tribunais destinatários”*, o que não corresponde à hipótese em análise.

De pontuar, outrossim, que o artigo 17 do Regimento Interno expõe como direito do Conselheiro o de *“elaborar projetos, propostas ou estudos sobre matérias de competência do CNJ e apresentá-los nas sessões plenárias”*.

Não se olvida que as Comissões deste Conselho têm por propósito contribuir ao bom desenvolvimento dos temas e atividades específicas do interesse respectivo ou relacionadas com suas competências. Contudo, a atuação regulamentar do CNJ se dá no âmbito de sua competência administrativa, cujo exercício é conferido, particularmente, a cada um dos Conselheiros e, coletivamente, ao Plenário deste Conselho Nacional, como órgão colegiado superior para deliberação, nos termos do Regimento Interno já citado, amparado nas atribuições exaltadas constitucionalmente.

De pontuar que, já na competência desta nova Administração, aprovamos no Plenário outros Atos Normativos sem prévio parecer de Comissões atinentes ao tema desenvolvido.

Cito, a exemplo, o Ato 0007555-97.2020.2.00.0000, que deu origem à Resolução 335/2020, instituindo a política pública para a governança e a gestão de processo judicial eletrônico e implantando a Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ. Referido Ato não passou por parecer prévio da Comissão de Tecnologia da Informação.

Ainda, também já no exercício da atual Administração, o Ato 0007552-45.2020.2.00.0000, que deu origem à Resolução 336/2020, que dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional, também foi aprovado sem parecer da Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários.

Por fim, entendo que a relevância da matéria e a urgência em se estabelecer uma política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual prevalece sobre qualquer questão procedimental não vinculativa. Ademais, não verifico a subsunção do caso às hipóteses de prevenção externadas no Regimento Interno deste Conselho.

Com efeito, entendo que a questão de ordem levantada não se alinha aos ditames expressos no Regimento Interno deste Conselho e, inclusive, já se encontra superada pela prática vivenciada já no exercício da atual Presidência.

-

II. DO MÉRITO

Inicialmente é importante destacar que o Conselho Nacional de Justiça detém a atribuição constitucional de editar atos normativos no âmbito da sua competência (Art. 103-B, parágrafo 4º, inciso I), dirigidos exclusivamente aos órgãos do Poder Judiciário,

notadamente na sua atribuição precípua de controle da atuação administrativa dos tribunais, como no caso em tela.

Trago ao colegiado Resolução que procura prevenir e dar tratamento adequado a situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, praticados contra magistrados, servidores, colaboradores, estagiários, aprendizes.

Muito temos falado sobre a evolução tecnológica que vivenciamos e sobre o esforço no aperfeiçoamento de ferramentas digitais, por parte deste Conselho e de todos os tribunais que se unem neste propósito.

No entanto, o Poder Judiciário só consegue realizar o seu mister graças ao trabalho diário de milhares de pessoas, que interagem em relações interpessoais que podem se tornar difíceis e complexas.

Por isso, precisamos nos comprometer, como instituição, para que o bem-estar e a dignidade desses servidores sejam garantidos e o valor social do trabalho, reconhecido. Devemos estar atentos a atitudes de humilhação, discriminação, assédio e isolamento.

Precisamos, para o bem de todos nós – magistrados, servidores, colaboradores, estagiários – assegurar ambiente de trabalho saudável e seguro, para que cada um se sinta valorizado e possa dar o seu melhor.

Para isso, precisamos fomentar a gestão participativa e o aumento da diversidade, promover o reconhecimento do trabalho bem feito, desenvolver a gestão de pessoas e abrir canal para escuta e acolhimento.

A norma, em linhas gerais, fomenta a promoção de ambiente organizacional baseado no diálogo e cooperação vertical, horizontal e transversal, sendo cada integrante agente ativo desta iniciativa, e, cada gestor, responsável pela análise crítica dos métodos de gestão. Igualmente, busca desenvolver a cultura da autoridade cooperativa e do compromisso com a efetividade dos serviços judiciários.

Além disso, como prioridades na prevenção e combate ao assédio e discriminação, estabelece a política institucional de escuta e acompanhamento das pessoas, bem como a abordagem de práticas restaurativas na resolução dos conflitos que surgirem. Também prevê que a notícia de assédio ou discriminação poderá ser feita em diferentes instâncias institucionais, facilitando o acesso da pessoa que necessita de acolhida e, no caso de o

noticiante considerar inviável a solução do conflito, ele poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento para apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Em resumo, destacam-se pontos principais da proposta apresentada:

1. Afirmação de uma cultura institucional orientada para o enfrentamento e a superação das injustiças de gênero e todas as formas de discriminação;
2. Instituição de Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual por cada Tribunal, composta por magistrados e servidores;
3. Previsão de enfrentamento transversal do assédio, cabendo a cada agente contribuir para a efetividade da política;
4. Fomento de práticas restaurativas para resolução de conflitos;
5. Abertura de canal de escuta e acolhimento;
6. Previsão de programas de capacitação no tema;
7. Previsão de atuação coordenada dos tribunais em rede colaborativa.

Trata-se, portanto de compromisso com a construção de relações mais justas e equânimes no interior mesmo do Poder Judiciário, sem o que a própria condição institucional de rumarmos em direção a uma sociedade mais justa e fraterna, livre de preconceitos, fica prejudicada

Certamente que a efetividade dessa Resolução só se fará possível com o trabalho comprometido de todos nós.

Submeto ao Egrégio Plenário a presente proposta de Resolução, nos termos da minuta de ato normativo, e voto por sua aprovação:

RESOLUÇÃO Nº ... DE DE 2020.

Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ, no uso de suas atribuições constitucionais e regimentais,

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ nº 240/2016);

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ nº 230/2016 determina que os órgãos do Poder Judiciário instituem Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão (artigo 10) e promovam “igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo” (artigo 14);

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;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

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; da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92;

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 trabalhador, 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;

RESOLVE:

CAPÍTULO I - DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate 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 do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

CAPÍTULO II - DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º 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;

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;

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: magistrado ou servidor que exerce 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 da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados e servidores 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;

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;

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.

CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-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;

XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV - DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Esta Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os órgãos do Poder Judiciário promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate 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;

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

IV – os Tribunais e as respectivas Escolas de Formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da 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;

V – os gestores 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;

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ 230/16, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada Tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, 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 de intervenção;

VII – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX – os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

X – os Tribunais e as Escolas de Formação de magistrados e de servidores, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Parágrafo único: As Escolas Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e o Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário desenvolverão atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se refere o inciso IV deste artigo, e disponibilizarão aos Tribunais o respectivo material, devendo informar ao Conselho Nacional de Justiça as medidas tomadas em razão desta Resolução.

CAPÍTULO V - DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV – promover a comunicação horizontal, o diálogo, o *feedback* e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V – desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VI – aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;

VII – promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VIII – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO VI - DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. 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. 8º 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. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação 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.

Art. 10. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 11. 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 autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VII - DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Área de Acompanhamento de Pessoas;

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 de Justiça de Primeiro e Segundo Graus, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça;

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

CAPÍTULO VIII - DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

Art. 15. Serão instituídas em cada Tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, composta pelos seguintes membros efetivos:

I – Nos Tribunais:

- a) (um) magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a Comissão;
- b) (um) servidor indicado pela Presidência;
- c) (um) servidor indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ 230/16);
- 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;
- I) (um) estagiário.

II – Nos órgãos de 1º Grau:

- a) (um) magistrado indicado pela Direção do Foro, que presidirá a Comissão;

- 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;
- i) (um) estagiário.

§1o. Na composição das Comissões mencionadas neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§2o. Deverá ser ofertada a participação nas Comissões aos membros do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Ordem dos Advogados do Brasil, na condição de convidados, facultada a participação a critério de cada entidade.

§ 3o. Os Tribunais poderão expedir normatizações complementares sobre as indicações para as Comissões.

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

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

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e 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 e sexual 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 ou sexual;

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

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;
- 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;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Nacional de Justiça, as Comissões instituídas pelos Tribunais coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º As Comissões criadas por força desta Resolução não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO IX - DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 19. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35, de 1979, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO XI - DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 20. Os órgãos do Judiciário deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO XII - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 21. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 22. 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. 23. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor 30 (trinta) dias após a data de sua publicação.

Brasília, ____ de ____ de 2020.

Ministro LUIZ FUX

Presidente

Brasília, data registrada no sistema.

É como voto.

Tânia Regina Silva Reckziegel

Conselheira Relatora

DIVERGÊNCIA PARCIAL

Tratam os presentes autos de proposta de Resolução no intuito de instituir **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário**, em alinhamento com o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação e do direito à saúde e à segurança no trabalho.

Por ocasião da 319ª (trecentésima décima nona) Sessão Ordinária, realizada em 6 de outubro de 2020, este Plenário, por maioria, rejeitou a questão de ordem suscitada pela Conselheira Flávia Pessoa quanto à prevenção, havendo, em seguida, a concessão de vista regimental, por mim solicitada.

A despeito das referidas certidões, considerando que ainda não me pronunciei sobre a mencionada questão de ordem, o farei nesta oportunidade.

Em seguida, reservo-me a prerrogativa de apresentar, respeitosamente, a este Plenário **NOVA QUESTÃO DE ORDEM** de natureza procedimental, à luz da técnica administrativa, referente à necessidade de estabelecimento de fluxo quanto à edição de normativos pelo Conselho Nacional de Justiça, pelas razões adiante indicadas.

QUESTÃO DE ORDEM QUANTO À PREVENÇÃO
SUSCITADA PELA CONSELHEIRA FLÁVIA PESSOA

Em que pese a magnitude da matéria, o presente procedimento foi autuado no PJe, **em 30/09/2020**, havendo sido inserido na pauta de julgamento da 319ª (trecentésima décima nona) Sessão Ordinária, em 5/10/2020, **apenas 5 dias depois, sem que tenha sido debatido no âmbito das Comissões Permanentes deste Conselho, criadas com o lócus de estudos e proposição de políticas públicas para o Poder Judiciário.**

E, como já consignado pela Conselheira Flávia Pessoa, previamente a ela foi distribuído, via sistema PJe, **em 14/05/2020**, o **Procedimento de Comissão nº 3644-77.2020**, com o propósito de “***estudar a possibilidade de sistematizar, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual***”.

Interessante mencionar que aludido procedimento foi autuado em razão de determinação da Conselheira Maria Cristiana Ziouva, a qual, nos autos do **Cumpridec nº 2822-59.2018**, relativo ao cumprimento da Resolução CNJ 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas, entendeu que **A AVALIAÇÃO DA MATÉRIA CONCERNENTE À POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DEVERIA OCORRER NO ÂMBITO DA COMISSÃO PERMANENTE DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL, INFRAESTRUTURA E GESTÃO DE PESSOAS**, questão que, aliás, muito se assemelha ao objeto da presente **PROPOSTA DE ATO NORMATIVO, AUTUADA SOB O Nº 8022-76.2020**.

Insta ressaltar que, ao apreciar o referido encaminhamento, **na qualidade de Presidente da Comissão Permanente de Eficiência Operacional, Infraestrutura e Gestão de Pessoas**, destaquei que:

“Considerando a **transversalidade da matéria objeto do presente expediente, A QUAL SE CORRELACIONA COM AS ATRIBUIÇÕES INERENTES AO COMITÊ GESTOR NACIONAL DE SAÚDE DE SERVIDORES E MAGISTRADOS**, entendo conveniente e oportuna a remessa dos autos à Conselheira Flávia Pessoa, que, além de membro desta Comissão, também é Presidente do Comitê Gestor Nacional de Saúde de Servidores e Magistrados, reunindo, portando, a expertise necessária para a relatoria do presente feito.” (destaques acrescidos).

Nesse cenário, diante da constatação da existência de procedimento com objeto análogo ao dos presentes autos, e com **ESPECTRO AINDA MAIS AMPLO**, já previamente distribuído à Conselheira Flávia Pessoa, entendo que, no caso concreto, dever-se-ia considerar Sua Excelência preventiva, a teor do que dispõe o art. 44, §§ 4º e 5º, do RICNJ.

Por esse motivo, acompanho a questão de ordem suscitada por Sua Excelência.

É como voto.

Contudo, caso ainda prevaleça a conclusão deste Colegiado por superar essa discussão, não obstante, repita-se, a **caracterização de prevenção na forma regimental**, prossigo no exame do feito, entendendo por oportuna e necessária a submissão de **outra QUESTÃO DE ORDEM a este Plenário**, de natureza procedimental, concernente à função normativa das Comissões Permanentes deste Conselho.

QUESTÃO DE ORDEM PROCEDIMENTAL

Em análise da exegese normativa construída em relação às Comissões Permanentes que integram, nos termos do artigo 2º do Regimento Interno desta Casa, a estrutura do Conselho Nacional de Justiça, há de se compreender que as **Comissões Permanentes** correspondem a **UNIDADES ORGÂNICAS COLEGIADAS, DE NATUREZA DELIBERATIVA, CONSULTIVA E TÉCNICA**.

A respeito da *expertise* característica das Comissões Permanentes, destaca-se o disposto no art. 27 do RICNJ, segundo o qual, referidos órgãos são criados para o estudo de temas e o desenvolvimento de atividades específicas do interesse respectivo de suas competências.

Assim é que, como decidido pelo Plenário deste Conselho, no recente julgamento do **Pedido de Providências nº 4396-49.2020**, as Comissões Permanentes têm ambiências mais favoráveis para apreciar, com profundidade, as questões que lhe são submetidas, por meio de discussões, debates e atividades correlatas sobre os mais variados temas relacionados às suas respectivas atribuições normativas.

Especificamente quanto à Comissão Permanente de Eficiência Operacional, Infraestrutura e Gestão de Pessoas, da qual sou Presidente, há de se destacar que o exame do rol das competências previstas no art. 3º da Resolução CNJ 296/2019 não deixa dúvidas de que são extensas, densas e de extrema importância as atribuições a ela conferidas, as quais destinam-se à criação, desenvolvimento e implementação de políticas públicas judiciárias.

A propósito, compete-lhe:

“I – zelar pela observância da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário e da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

II – propor capacitações e projetos voltados para o desenvolvimento e para o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e competências de magistrados e servidores;

III – propor medidas destinadas à promoção de saúde e de qualidade de vida dos magistrados e servidores;

IV – sugerir a otimização de rotinas e de processos de trabalho no Poder Judiciário, a partir de diretrizes de racionalização e simplificação;

V – sugerir a realocação de pessoas;

VI – propor a adoção de novas tecnologias para a automação de processos de trabalho;

- VII – promover a gestão adequada de custos operacionais;
e
VIII – zelar pela padronização de estruturas organizacionais no Poder Judiciário.” (grifos acrescidos).

Ao examinar-se a presente proposta de ato normativo, a qual tem por finalidade a edição de resolução sobre Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, em alinhamento com o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação e do direito à saúde e à segurança no trabalho, percebe-se que há **ESTRITA PERTINÊNCIA TEMÁTICA ÀS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO PERMANENTE DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL, INFRAESTRUTURA E GESTÃO DE PESSOAS** (art. 3º, inciso I, da Resolução CNJ 296/2019).

Assim, da leitura desta proposta normativa em comento, extrai-se que parte de sua principiologia funda-se, em especial, na Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário. Vejamos:

“**CONSIDERANDO** que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a ‘ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura’ (artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ nº 240/2016);

CONSIDERANDO que o **aprimoramento da gestão de pessoas** é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014, o que compreende a melhoria do ambiente”.

Evidencia-se, portanto, que o objeto dos presentes autos de proposta de ato normativo guarda rigorosa adesão temática com as atribuições da Comissão Permanente de Eficiência Operacional,

Infraestrutura e Gestão de Pessoas, pois o que aqui se busca corresponde a um dos temas de estudo e de atividades específicas da competência dessa Comissão (art. 3º, I, da Resolução CNJ 296/2019).

Tanto isso é verdade que, remarque-se, o Procedimento de Comissão nº 3644-77.2020, de relatoria da Conselheira Flávia Pessoa, a ela distribuído **em 14/05/2020**, foi autuado em razão de determinação da Conselheira Maria Cristina Ziouva, também membro dessa Comissão, por decisão oriunda dos autos do CumprDec - 2822-59.2018, referente ao cumprimento da Resolução CNJ 240/2016, que trata da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, **LOGOS DA PROPOSTA NORMATIVA OBJETO DOS PRESENTES AUTOS.**

Por essas razões, **SUSCITA-SE QUESTÃO DE ORDEM PROCEDIMENTAL**, como forma de não reduzir a competência regimental atribuída às Comissões e também para o fim de **APRIMORAMENTO DO MODELO DE GOVERNANÇA DESTE CONSELHO**, propondo-se o necessário pronunciamento das Comissões, **EVIDENTEMENTE SEM CARÁTER VINCULATIVO**, quando se tratar de questão correlatas as suas respectivas competências.

Busca-se com a submissão desta questão de ordem à deliberação deste Plenário que se alcance, cada vez mais, a densificação normativa das atribuições regimentais das Comissões Permanentes, como também uma **gestão participativa e democrática no âmbito deste Conselho**, reforçando-se, inclusive, o **papel institucional das Comissões Permanentes**, como unidades orgânicas do CNJ, criadas com a destinação de serem responsáveis pela construção macro de políticas públicas judiciárias.

Não se olvida, como mencionado pela Conselheira Tânia Regina Silva Reckziegel, que este Plenário aprovou recentemente algumas resoluções sem a prévia participação das Comissões Permanentes.

Essa circunstância, todavia, apenas reforça, Sr. Presidente, Sras. Conselheiras e Srs. Conselheiros, **a urgência e a importância de enfrentamento da matéria como forma de harmonizar a interpretação do Plenário quanto ao fluxo do processo administrativo, no que diz respeito à edição de atos normativos deste Conselho, deliberando-se acerca da imprescindível – ou prescindível – participação das Comissões Permanentes, sem caráter vinculativo quanto ao mérito dos atos examinados, por ocasião da edição de atos normativos.**

A propósito, destaca-se que, por meio da Portaria CNJ nº 109, de 28/08/2019, a Presidência desta Casa reconheceu a imprescindibilidade de uma **melhor disciplina** sobre a regulamentação da tramitação de procedimentos destinados à edição de normativos no âmbito deste Conselho.

Nesse ato normativo também foi ressaltada a indispensabilidade da observância do disposto no subitem 11.13 do Relatório Final de Auditoria de Gestão nº 2/2018 (SEI nº 0453446), no qual foi sugerido à Presidência deste Órgão Censor O ESTABELECIMENTO DE FLUXO PADRÃO PARA O CICLO DAS RESOLUÇÕES A SEREM EDITADAS PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.

Justamente por isso é que, **na Portaria CNJ nº 109, de 28/08/2019, oriunda da Presidência deste Conselho**, constou a obrigatoriedade de que:

“As unidades técnicas do CNJ devem ser consultadas quando da edição, alteração ou revogação de ato relacionado às suas competências” (art. 1º, § 3º, da Portaria nº 109 de 28/08/2019, Presidência, CNJ). (grifos acrescidos).

E, como dito antes, **POR SE ENTENDER QUE AS COMISSÕES PERMANENTES OSTENTAM, POR FORÇA NORMATIVA, FUNÇÕES DE ORDEM TÉCNICA**, submete-se à deliberação deste Colegiado a harmonização quanto à interpretação do RICNJ e da Resolução CNJ 296/2019, em conformidade com o fluxo procedimental constante do art. 1º, § 3º, da Portaria nº 109, de 28/08/2019, editada pela Presidência desta Casa, no que diz respeito à exigência de **PRÉVIO PARECER DE REFERIDOS ÓRGÃOS EM PROPOSTAS DE ATOS NORMATIVOS**, sem natureza vinculativa, sob pena, inclusive, do comprometimento do mérito das resoluções a serem editadas por este Conselho, em razão de ofensa ao devido processo administrativo, desde que, evidentemente, os assuntos correlatos sejam afetos à competência de Comissões Permanentes, e se for essa, doravante, a escolha do Plenário.

1. PROCESSO NORMATIVO E O PROCEDIMENTO NORMATIVO

A questão traz à baila, ainda, a discussão em torno do contraponto entre **O PROCESSO NORMATIVO E O PROCEDIMENTO NORMATIVO**.

O **processo normativo** é o fenômeno dinâmico da indicação das necessidades de criação das normas; são os acontecimentos sociais e fatos jurídicos;

O **procedimento normativo** é a sequência jurídica preordenada de atividade para criação ou revogação de normas. E, nessa sequência que se sugere o opinamento das comissões com temáticas pertinentes a criação de **atos normativos**.

Assim como todo projeto de normas precisa passar pelo exame opinativo e prévio das comissões nas **Casas Legislativas**, **sugiro seguir esse mesmo rito procedimental para os atos normativos do CNJ a fim**

de prestigiar a competência das comissões e as suas razões de existir regimentalmente.

Será um espaço para amadurecer as discussões e trazer segurança jurídica para o ato que será criado ou revogado na soberania do Colegiado do CNJ.

E, com isso se garante mais publicidade, transparência e participação nos debates de criação dos atos normativos.

2. O DEVIDO PROCESSO SUBSTANTIVO LEGISLATIVO

Como uma das funções do CNJ é legislar seus atos normativos, o opinamento prévio e sem vinculação das comissões permite observar, apontar e sugerir os requisitos formais e materiais para cada matéria que será submetida ao Plenário.

É a chamada garantia mínima do conteúdo material e temático.

Assim, nesse conjunto de formalidades para produção do ato normativo, com o parecer prévio e meramente opinativo das Comissões respectivas ao tema, haverá uma análise do conteúdo, do interesse público e das formalidades regimentais do CNJ que prevê as competências das suas próprias comissões.

Ante todo o exposto, suscito QUESTÃO DE ORDEM DE NATUREZA PROCEDIMENTAL, à luz da melhor técnica administrativa, propondo ao Plenário a definição da EXISTÊNCIA DE DEVER DE CONSULTA PRÉVIA, E SEM NATUREZA VINCULATIVA, ÀS COMISSÕES PERMANENTES, POR MEIO DE EMISSÃO DE PARECER, NOS CASOS DE PROPOSTAS DE RESOLUÇÕES A SEREM EDITADAS PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA NOS ASSUNTOS AFETOS ÀS SUAS RESPECTIVAS COMPETÊNCIAS, sem prejuízo da validade dos normativos, até então, já editados ou alterados.

Acaso superada a questão de ordem procedimental ora suscitada, em respeito à vontade democrática deste Plenário, acolho a decisão colegiada e, **quanto ao mérito do ato normativo proposto nestes autos, nada tenho a objetar.**

É como voto.

Ministro **EMMANOEL PEREIRA**

Conselheiro

/nsl

QUESTÃO DE ORDEM

Trata-se de proposta de Ato Normativo, por meio da qual se propõe a instituição, no âmbito do Poder Judiciário, de Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em alinhamento com o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

Referido procedimento foi autuado no PJe em 30/9/2020 - originário de despacho encartado no sistema SEI e, inserido na pauta de julgamento da 319ª Sessão Ordinária no dia 5/9/2020, item 13.

Não obstante a relevância da iniciativa, consigno que o objeto de que trata a proposta de Resolução não foi submetida ao necessário e obrigatório debate no âmbito das Comissões Permanentes deste Conselho, instituídas exatamente para a realização de estudos e proposição de políticas públicas para o Poder Judiciário.

Nos termos da Resolução CNJ n. 296/2020, as Comissões são espaços institucionalmente criados para o pensar e para a profícua argumentação, tudo com vistas à construção de políticas públicas, como a que ora se apresenta.

Tanto assim, que o tema - assédio moral e sexual - tem sido alvo de específico estudo e aprofundado debate no âmbito da COMISSÃO PERMANENTE DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL, INFRAESTRUTURA E GESTÃO DE PESSOAS e da

COMISSÃO PERMANENTE DE DEMOCRATIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DOS SERVIÇOS JUDICIÁRIOS, objeto de suas próprias competências.

Aliás, essa última Comissão tem por atribuição propor ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Carta Magna de 1988.

Referido tema também perpassa pela competência atribuída à COMISSÃO PERMANENTE DE POLÍTICAS DE PREVENÇÃO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIAS, TESTEMUNHAS E DE VULNERÁVEIS e à COMISSÃO PERMANENTE COMISSÃO PERMANENTE DE POLÍTICAS SOCIAIS E DE DESENVOLVIMENTO DO CIDADÃO.

Nessa toada, entendo que é necessário e salutar que a proposição sob exame se submeta ao amplo e democrático debate no bojo daquelas comissões, dada a sensível natureza da matéria e a distinta importância para as relações de trabalho e para a sociedade como um todo.

Há ainda outro aspecto que merece ser apreciado. Vislumbro possível ferimento à regra da prevenção regimental.

Explico.

Tramita no sistema PJe procedimento Comissão 0003644-77.2020.2.00.0000, sob minha relatoria, o qual possui similar ou até mesmo idêntico objeto, na medida em que se propõe a “estudar a possibilidade de sistematizar, no âmbito do poder Judiciário Nacional, Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual”.

Destacado procedimento foi autuado por determinação da Conselheira Maria Cristiana Ziouva, a qual entendeu que a avaliação da matéria deveria, forçosamente, acontecer no âmbito da COMISSÃO PERMANENTE DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL, INFRAESTRUTURA E GESTÃO DE PESSOAS, presidida pelo Conselheiro Ministro Emmanoel Pereira.

Assim, ao apreciar esse encaminhamento, aquele Conselheiro despachou (ID n. 4095917):

“Considerando a transversalidade da matéria objeto do presente expediente, a qual se correlaciona com as atribuições inerentes ao Comitê Gestor Nacional de Saúde de Servidores e Magistrados, entendo conveniente e **oportuna a remessa dos autos para**

a Conselheira Flávia Pessoa, que, além de membro desta Comissão, também é Presidente do Comitê Gestor Nacional de Saúde de Servidores e Magistrados, reunindo, portando, a expertise necessária para a relatoria do presente feito.”
(grifo nosso)

Tem-se que o instituto da prevenção, disposto no Capítulo II do Regimento Interno do CNJ, traz a seguinte disciplina:

CAPÍTULO II DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 44. Os pedidos, propostas de atos normativos e processos regularmente registrados serão, quando for o caso, apresentados à distribuição.

§1º A distribuição será feita sob a supervisão da Presidência, por sorteio, mediante sistema informatizado, por classe de processo.

§ 2º A distribuição automática, alternada e aleatória de processos será pública, podendo qualquer interessado ter acesso aos dados constantes do respectivo sistema informatizado.

§ 3º Sorteado o Relator, ser-lhe-ão imediatamente conclusos os autos.

§ 4º Havendo prevenção, o processo será distribuído ao Conselheiro que estiver prevento.

§ 5º Considera-se prevento, para todos os feitos supervenientes, o Conselheiro a quem for distribuído o primeiro requerimento pendente de decisão acerca do mesmo ato normativo, edital de concurso ou matéria, operando-se a distribuição por prevenção também no caso de sucessão do Conselheiro Relator original.

Firme nesse conceito, conclui-se que a prevenção merece ser aplicada ao caso concreto, até mesmo para evitar a existência de decisões conflitantes ou mesmo o aniquilamento das meritórias discussões tendentes a robustecer e consolidar os parâmetros da política que se pretende lançar.

Ante o exposto, vislumbro a existência de imperfeições que podem macular o presente ato, tanto no trato do conteúdo da norma aqui submetida ao crivo do Plenário, bem assim quanto no rito processual levado a efeito.

São estas, Senhor Presidente e Senhores Conselheiros, as ponderações que julgo pertinentes trazer ao conhecimento de Vossas Excelências, por meio de Questão de Ordem, na certeza de que tão peculiar política merece ser submetida à avaliação de órgãos internos, tais como as Comissões Permanentes e Comitês, exclusivamente criados para o fim de propor políticas públicas para o Poder Judiciário.

É como voto.

FLÁVIA PESSOA
Conselheira

Assinado eletronicamente por: **TANIA REGINA SILVA RECKZIEGEL**

21/10/2020 16:35:31

<https://www.cnj.jus.br:443/pjecnj/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

ID do documento: **4151205**



20102116353088700000003753801

IMPRIMIR

GERAR PDF