



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO
Rua Otávio Francisco Caruso da Rocha, 300 - Bairro Praia de Belas - CEP 90010-395 - Porto Alegre - RS - www.trf4.jus.br
4 andar, torre A

RESOLUÇÃO Nº 66, DE 18 DE JUNHO DE 2019.

Regulamenta a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, no Processo Administrativo nº 12.1.000059325-2, *ad referendum* da Corte Especial, e:

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 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 o artigo 5º da Resolução CJF nº 147/2011 (Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus);

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 da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho da Instituição, 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 – a Instituição promoverá 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 programas de aperfeiçoamento e capacitação, especialmente 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 da unidade 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, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual 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 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;

X – será oportunizada adequada capacitação aos membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI), 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.

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 A área de gestão de pessoas manterá canal permanente 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 integridade física e moral das pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, a realocação dos envolvidos em outra unidade, comunicada a lotação de origem.

CAPÍTULO VII

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. Toda conduta que possa configurar modalidade de 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, 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 (CPAI);
- V – Comitê do Código de Conduta;
- VI – Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não deve inibir 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.

CAPÍTULO VIII

DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 15. Será constituída, no 1º e 2º graus de jurisdição, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, composta pelos seguintes membros efetivos:

- I – No Tribunal:
 - 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 (CPAI);
 - d) (um) magistrado indicado pela respectiva associação;
 - e) (um) servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
 - f) (dois) servidores eleitos em votação direta entre os servidores efetivos do quadro, a partir de lista de inscrição.
- II – Nas Seções Judiciárias:
 - 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;

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

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 A Comissão instituída pelo Tribunal coordenará rede colaborativa e promoverá o alinhamento das Comissões em nível regional.

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

CAPÍTULO IX

DAS COMPETÊNCIAS E DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO (CPAI)

Art. 17. As competências da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) são aquelas definidas na Resolução CNJ nº 230/2016 e, dentre outras, as atribuições detalhadas a seguir:

I – propor política, diretrizes e recomendações que visem a promover a equidade, a diversidade e a dignidade humana nas relações de trabalho e institucionais;

II – coordenar ações cuja finalidade seja assegurar igual e efetiva proteção contra toda e qualquer forma de discriminação;

III – contribuir para a adoção de normas, procedimentos e práticas de gestão que assegurem a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero, raça e diversidade em todas as etapas e dimensões do desenvolvimento profissional na Instituição;

IV – auxiliar no diagnóstico das situações de discriminação e de suas intersecções com a diversidade social e institucional;

V – promover atividades periódicas de comunicação, informação, troca de experiências, capacitação e aperfeiçoamento sobre os assuntos de sua competência;

VI – propor diagnóstico e providências para adoção de práticas e política institucional antidiscriminatória.

Art. 18. A Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) terá caráter multidisciplinar e representação da diversidade existente na Instituição, com participação de magistrados e servidores, com e sem deficiência.

CAPÍTULO X

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 19. As práticas de assédio e discriminação definidas nesta Resolução constituem infração aos artigos 4º e 5º da Resolução CJF Nº 147/2011 (Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo grau) e poderão configurar violação a dispositivos da Lei nº 8.112/90;

§ 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

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 20. A Presidência do Tribunal e as Direções de Foro das Seções Judiciárias terão o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Resolução, para instituir as respectivas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Art. 21. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça Federal de 1º e 2º Grau da 4ª Região integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços, 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 da Justiça Federal de 1º e 2º Grau da 4ª Região, 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 com a Justiça Federal, 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 na data de sua publicação.

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



Documento assinado eletronicamente por **Carlos Eduardo Thompson Flores Lenz, Presidente**, em 25/06/2019, às 13:32, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php> informando o código verificador **4713206** e o código CRC **76B26B4C**.