



**ATO NORMATIVO Nº 11 DE 14 DE SETEMBRO DE 2022.**

REGULAMENTA O  
FUNCIONAMENTO DAS  
COMISSÕES DE PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO  
MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL.

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE ALAGOAS**, no uso de suas atribuições legais 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”;

**CONSIDERANDO** que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

**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** 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:**

**Art. 1º** Este Ato Normativo regulamenta o funcionamento das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual - CPEAMAS no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

**CAPÍTULO I**  
**DAS ATRIBUIÇÕES DOS INTEGRANTES DAS CPEAMAS**

**Art. 2º** As CPEAMAS terão as seguintes atribuições:

I - formalizar, direcionar e acompanhar o processamento da notícia de assédio ou discriminação;

II - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da política de que trata este Ato Normativo;

III - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e de assédio sexual;

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

V - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no trabalho;

VI - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem de boa-fé busque os canais próprios para relatar práticas de assédio moral ou assédio sexual;

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

VIII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos internos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, como:

- a) apuração de notícias de assédio e 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 ser resolvida a 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; e

l) apresentar proposta de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação;

IX - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos convergentes aos da comissão;

X - planejar, em parceria com a Escola Superior da Magistratura do Estado de Alagoas (ESMAL), a capacitação de magistrados e servidores, inclusive em atividades formativas de desenvolvimento gerencial, em prevenção e enfrentamento da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, bem como de respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho; e

XI - propor, em conjunto com a ESMAL, formação adequada aos membros das CPEAMAS, da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e de outras unidades administrativas em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

§ 1º Sem prejuízo da observância das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as CPEAMAS coordenarão rede colaborativa e promoverão em nível regional o alinhamento das políticas estabelecidas nesta resolução com as demais comissões, bem como tomarão iniciativas para cumprir efetivamente seus objetivos.

§ 2º As CPEAMAS não substituem as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

**Art. 3º** Compete aos presidentes das CPEAMAS:

I - representar as CPEAMAS;

II - convocar e presidir reuniões ordinárias e extraordinárias;

III - coordenar, orientar, abrir e concluir os trabalhos nas reuniões ordinárias e extraordinárias;

IV - tomar os votos e proclamar os resultados das decisões internas das CPEAMAS;

V - relatar as notícias que lhes forem distribuídas e emitir parecer e voto;

VI - autorizar a presença de pessoas que, por si ou representando órgãos ou entidades, possam contribuir com os trabalhos da comissão;

VII - proferir voto na hipótese de desempate;

VIII - delegar aos integrantes das CPEAMAS competência para tarefas específicas;

IX - indicar o secretário das CPEAMAS;

X - determinar, orientar e supervisionar os trabalhos da Secretaria das CPEAMAS;

XI - determinar a elaboração de relatórios de desempenho;

XII - acolher a vítima, registrar, acompanhar e encaminhar as notícias de assédio moral e sexual e quaisquer tipos de discriminação no âmbito da respectiva competência;

XIII – indicar o relator de cada notícia seguindo um sistema de revezamento;

XIV - manter o sigilo sobre todas as informações e ocorrências a que tiverem acesso em virtude de sua atuação na comissão;

XV - cientificar a comissão sobre seus impedimentos e suspeições, na forma da legislação vigente; e

XVI - propor, elaborar, divulgar e executar ações formativas de combate ao assédio.

**Art. 4º** Compete aos membros eleitos e indicados das CPEAMAS:

I - acolher a vítima, registrar, acompanhar e encaminhar notícias de assédio moral e sexual e quaisquer tipos de discriminação no âmbito da respectiva competência;

II - participar das reuniões ordinárias e extraordinárias, e justificar eventual afastamento à Secretaria das CPEAMAS;

III - cientificar-se dos trabalhos em desenvolvimento, com participação colaborativa;

IV - manter o sigilo sobre todas as informações e ocorrências a que tiverem acesso em virtude de sua atuação na comissão;

V - cientificar a comissão sobre seus impedimentos e suspeições, na forma da legislação vigente;

VI – realizar o juízo de admissibilidade da notícia no aspecto formal e determinar o seu arquivamento, quando for o caso;

VII - relatar as matérias que lhes forem distribuídas e emitir seu parecer e voto; e

VIII - propor, elaborar, divulgar e executar ações formativas de combate ao assédio.

**Parágrafo único.** As comissões notificarão os membros quando ausentes em 3 (três) ou mais reuniões consecutivas, que deverão apresentar suas justificativas em 5 (cinco) dias.

**Art. 5º** Compete aos secretários das CPEAMAS:

I - executar e dar publicidade aos atos definidos pelos membros das CPEAMAS;

II - organizar a agenda e a pauta de reuniões;

III - secretariar as reuniões e elaborar as atas;

IV - registrar e autuar o procedimento administrativo de apuração da notícia; e

V - dar encaminhamento às decisões das CPEAMAS;

## CAPÍTULO II

## **DAS REUNIÕES DAS COMISSÕES**

**Art. 6º** Cada comissão se reunirá ordinariamente uma vez ao mês, e extraordinariamente por convocação do seu presidente ou da maioria de seus membros.

§ 1º As reuniões ordinárias deverão ser convocadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

§ 2º Poderão ser realizadas reuniões e tomadas deliberações conjuntas entre as comissões. Nesse caso, estando presentes os dois presidentes, os membros decidirão qual dos magistrados presidirá conforme os temas pautados na reunião.

§ 3º As reuniões deverão ser realizadas com a presença de, no mínimo, dois membros de cada comissão e pelo menos um dos dois presidentes.

**Art. 7º** As deliberações das CPEAMAS serão tomadas por voto da maioria dos membros presentes na reunião, cabendo ao presidente o voto de desempate.

## **CAPÍTULO III DAS NOTÍCIAS**

**Art. 8º** Qualquer estagiário, terceirizado, servidor público, juiz, desembargador e demais colaboradores com vínculo permanente ou temporário poderão acionar a atuação das CPEAMAS visando a apuração de casos de assédio moral e sexual e outras formas de discriminação sofridas no primeiro ou no segundo grau de jurisdição, incluindo aqueles ocorridos em espaços virtuais.

**Art. 9º** O processo preliminar de apuração de notícia observará os seguintes procedimentos:

I - a notícia deverá ser dirigida preferencialmente por meio eletrônico, por escrito, ou pessoalmente, quando será tomada a termo e assinada pelo noticiante;

II - a notícia deverá ser acompanhada dos elementos de prova ou da indicação do nome de testemunhas, se houver, e de orientação sobre a forma de localizá-las; e

III - a notícia deverá conter os seguintes requisitos:

- a) preenchimento do documento escrito ou formulário eletrônico;
- b) identificação do suposto autor do fato;

- c) narrativa dos fatos que, em tese, possam caracterizar assédio moral ou sexual e/ou outras formas de discriminação; e
- d) pedido específico a ser formulado pelo noticiante.

**Art. 10.** As notícias encaminhadas pelas CPEAMAS têm caráter sigiloso.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DO RECEBIMENTO DAS NOTÍCIAS**

**Art. 11.** A conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

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

**Art. 12.** A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida nas seguintes unidades administrativas, observadas suas atribuições específicas:

I - Diretoria de Gestão de Pessoas (DAGP);

II - Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV);

III - comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - Corregedoria-Geral da Justiça; e

VI - Ouvidoria.

§ 1º Preenchidos os requisitos elencados no art. 9º, a notícia, também, poderá ser recebida por meio dos endereços eletrônicos [comissão.asseditj@tjal.jus.br](mailto:comissão.asseditj@tjal.jus.br) (quando se tratar de notícia do 2º Grau), [comissão.assedio1grau@tjal.jus.br](mailto:comissão.assedio1grau@tjal.jus.br) (quando se tratar de notícia do 1º Grau), ou, ainda, formulário eletrônico a ser preenchido no endereço eletrônico do TJAL.

§ 2º O encaminhamento da notícia a uma das unidades administrativas não impedirá a atuação concomitante das outras unidades e não inibirá as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e a promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 3º A unidade que receber notícia de assédio ou discriminação a direcionará à CPEAMAS correspondente, que ficará responsável por sua formalização, direcionamento e acompanhamento.

§ 4º As comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, ao receberem notícia de assédio ou discriminação, informarão o ocorrido às unidades que puderem fornecer suporte adequado para que haja acolhimento, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que a pessoa alvo do assédio assim o desejar.

§ 5º 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 do pedido de acompanhamento às unidades administrativas.

§ 6º A pessoa alvo do assédio poderá solicitar a qualquer tempo o encaminhamento da notícia à autoridade competente para a adoção de providências cabíveis e, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

**Art. 13.** Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação e em seu tratamento, sendo vedado o anonimato para fins disciplinares.

**Art. 14.** As notícias recebidas serão autuadas em procedimento administrativo, que tramitará de forma sigilosa no Sistema Administrativo Integrado - SAI.

§ 1º Serão criados fluxos e usuários próprios para acompanhamento dos procedimentos no SAI.

§ 2º Com o recebimento da notícia, caberá aos presidentes das CPEAMAS fazer o primeiro acolhimento e, após, indicar um relator, que poderá solicitar mais esclarecimentos quanto ao fato.

§ 3º O relator designado poderá proceder à oitiva do noticiante e do noticiado, bem como dos demais envolvidos diretamente nos fatos para esclarecimento da situação.

§ 4º Após a conclusão da instrução do procedimento, o relator submeterá o seu parecer à apreciação dos demais membros da sua comissão, em reunião ordinária, ou extraordinária em caso de urgência.

§ 5º Da decisão proferida a parte noticiante deverá ser devidamente cientificada, por meio de correio eletrônico, Intrajus ou celular.

**Art. 15.** As CPEAMAS poderão, diante do caso concreto:

I - realizar a mediação e a conciliação do conflito;

II - propor à Presidência do Tribunal de Justiça, à Corregedoria-Geral da Justiça, à ESMAL, e aos gestores de contrato a alteração de lotação de um ou mais membros envolvidos nos fatos;

III - encaminhar o procedimento à autoridade competente para apuração dos fatos como infração administrativa ou disciplinar;

IV - recomendar à chefia imediata do noticiante, quando o caso exigir, a adoção de ações para cessar o assédio e/ou a discriminação ou a adoção de medidas preventivas para evitar o agravamento da situação relatada;

V - sugerir aos envolvidos o encaminhamento à unidade própria para acompanhamento psicossocial;

VI - determinar o arquivamento da notícia; e

VII - adotar outras providências correlatas que entender cabíveis.

§ 1º As CPEAMAS acompanharão os desfechos das notícias no âmbito administrativo.

§ 2º Não compete às CPEAMAS produzir prova em procedimento administrativo ou judicial.

## **CAPÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 16.** Os casos omissos serão resolvidos por deliberação das CPEAMAS, em reunião realizada com a presença, no mínimo, da maioria absoluta de seus membros e com pauta previamente anunciada.

**Art. 17.** Caberá às CPEAMAS dirimir qualquer dúvida relacionada ao seu funcionamento, nos termos desta resolução, bem como propor ao Presidente do Tribunal de Justiça os ajustes necessários para manter a respectiva regulamentação devidamente atualizada.

**Art. 18.** Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 19.** Fica revogado o art. 2º, do Ato Normativo nº 06, de 08 de abril de 2021.

**Desembargador KLEVER RÊGO LOUREIRO**  
Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas

Disponibilizado no DJE em 15/09/2022
---