

Resolução 351

A construção e o fortalecimento da Política Judiciária

Apresentação: Tânia Regina Silva Reckziegel, Desembargadora do TRT-4



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA



Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Simone de Beauvoir
(1908-1986):
Fundadora do
feminismo moderno.



Angela Davis
(1944-Presente):
Ativista pelos direitos
civis e igualdade racial.



Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Simone de Beauvoir
(1908-1986):
Fundadora do
feminismo moderno.



Angela Davis
(1944-Presente):
Ativista pelos direitos
civis e igualdade racial.



Rita Segato
(1951-Presente):
Antropóloga e
defensora dos direitos
de gênero.

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Angela Davis
(1944-Presente):

Ativista pelos direitos civis e igualdade racial.



Rita Segato
(1951-Presente):

Antropóloga e defensora dos direitos de gênero.

Mulheres que fizeram história na resolução 351

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Rita Segato
(1951-Presente):

Antropóloga e
defensora dos direitos
de gênero.

Mulheres que fizeram história na resolução 351



Tânia Reckziegel
(Passado/Presente)

Desembargadora do TJ
ex-relatora da Resolução

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Mulheres que
fizeram história na
resolução 351



Tânia Reckziegel
(Passado/Presente):

Desembargadora do TRT4,
ex-relatora da Resolução 351.



Salise Sanhotene
(Presente):

Desembargadora do TRT4,
ex-relatora das alterações
Resolução 351.

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



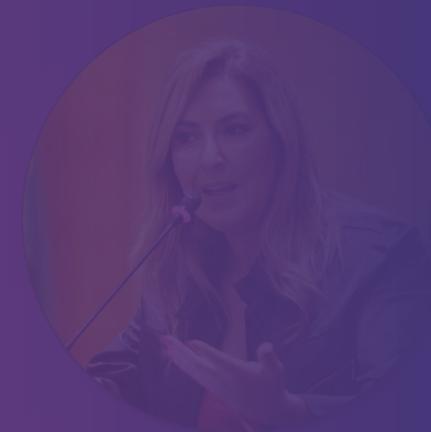
Tânia Reckziegel
(Passado/Presente):

Desembargadora do TRT4,
ex-relatora da Resolução 351.



Salise Sanchotene
(Presente):

Desembargadora do TRF4,
ex-relatora das alterações da
Resolução 351.



Renata Gil
(Presente/Futuro):

Conselheira do CNJ – Biênio
2024-2026, Responsável
pela Resolução 351.

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Salise Sanhotene
(Presente):

Desembargadora do TRF4,
ex-relatora das alterações da
Resolução 351.



Renata Gil
(Presente/Futuro):

Conselheira do CNJ – Biênio
2024-2026, Responsável
pela Resolução 351.



Mariana Aquino
(Presente):

Juíza Ouvidora da Mulher e
Justiça Militar Presidente da
Comissão de combate ao
assédio e discriminação da J

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História



Renata Gil

(Presente/Futuro):

Conselheira do CNJ – Biênio
2024-2026, Responsável
pela Resolução 351.



Mariana Aquino

(Presente):

Juíza Ouvidora da Mulher da
Justiça Militar Presidente da
Comissão de combate ao
assédio e discriminação da JMU.

Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Simone de Beauvoir

- Defendeu a emancipação feminina, a igualdade de direitos e criticou a opressão patriarcal.
- Defendeu a emancipação feminina, a igualdade de direitos e criticou a opressão patriarcal.
- Inspirou gerações de mulheres a questionarem os papéis de gênero e lutarem pela igualdade.



Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Angela Davis

- Combateu a opressão das mulheres, especialmente das mulheres negras, e denunciou o sistema prisional norte-americano como ferramenta de repressão racial.
- Escreveu livros fundamentais como "Mulheres, Raça e Classe", abordando a intersecção entre racismo, machismo e capitalismo.
- Continua a inspirar movimentos feministas e antirracistas em todo o mundo.



Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Rita Segato

- Defensora dos direitos das mulheres, seus estudos analisam a violência de gênero como uma ferramenta de controle patriarcal.
- Atuou como especialista em casos de violência contra mulheres e feminicídios na América Latina.
- Suas obras questionam a estrutura patriarcal da sociedade e propõem formas de resistência e superação.

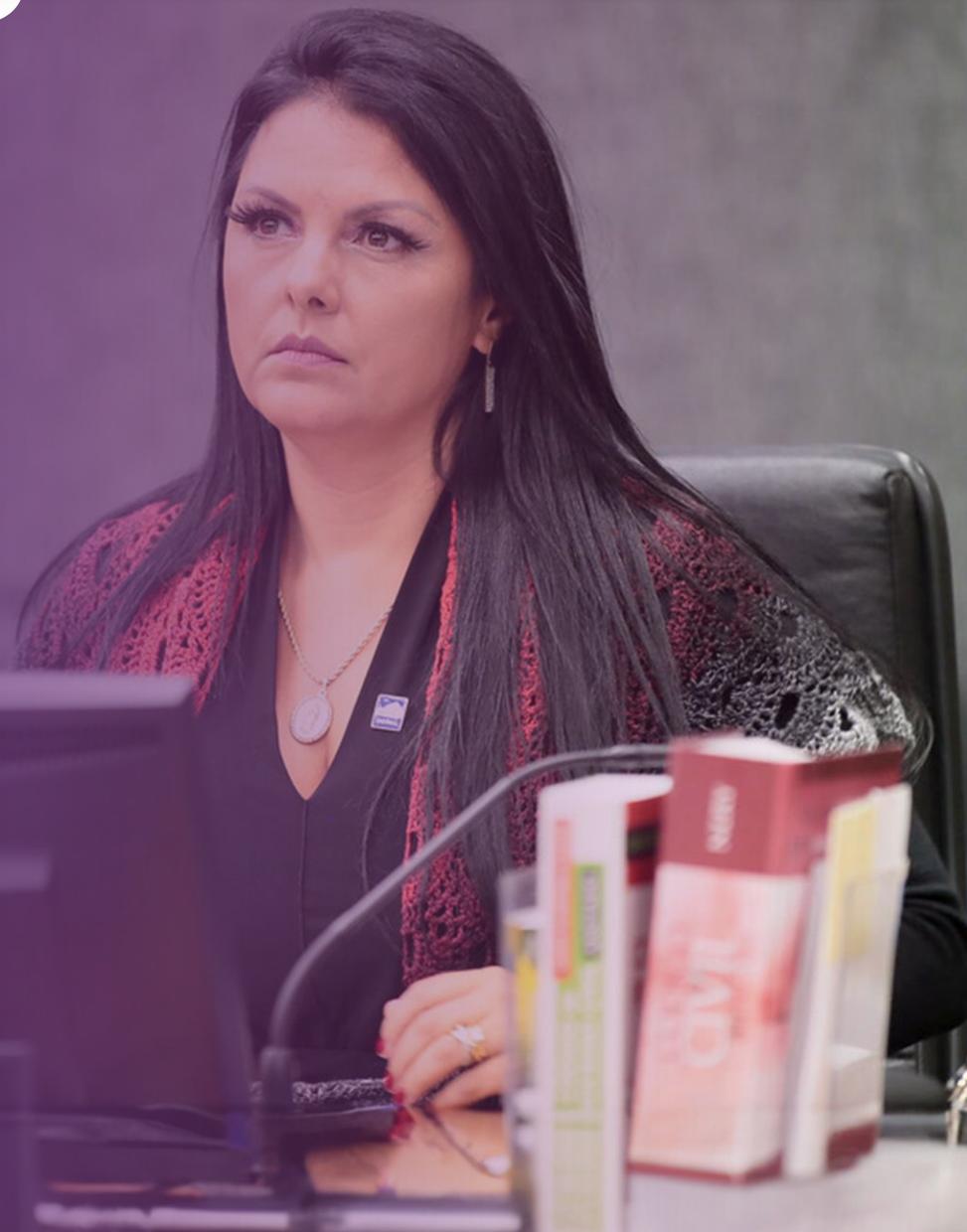


Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Tânia Regina Silva Reckziegel

- Foi a responsável pela relatória da Resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece diretrizes para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual nos tribunais
- Atuou na criação de ouvidorias da mulher, reforçando a importância de canais institucionais de apoio e escuta para vítimas de assédio e discriminação.
- Tem lutado pela redução das desigualdades no mercado de trabalho, incluindo a disparidade salarial entre homens e mulheres e a proteção contra o assédio e discriminação.

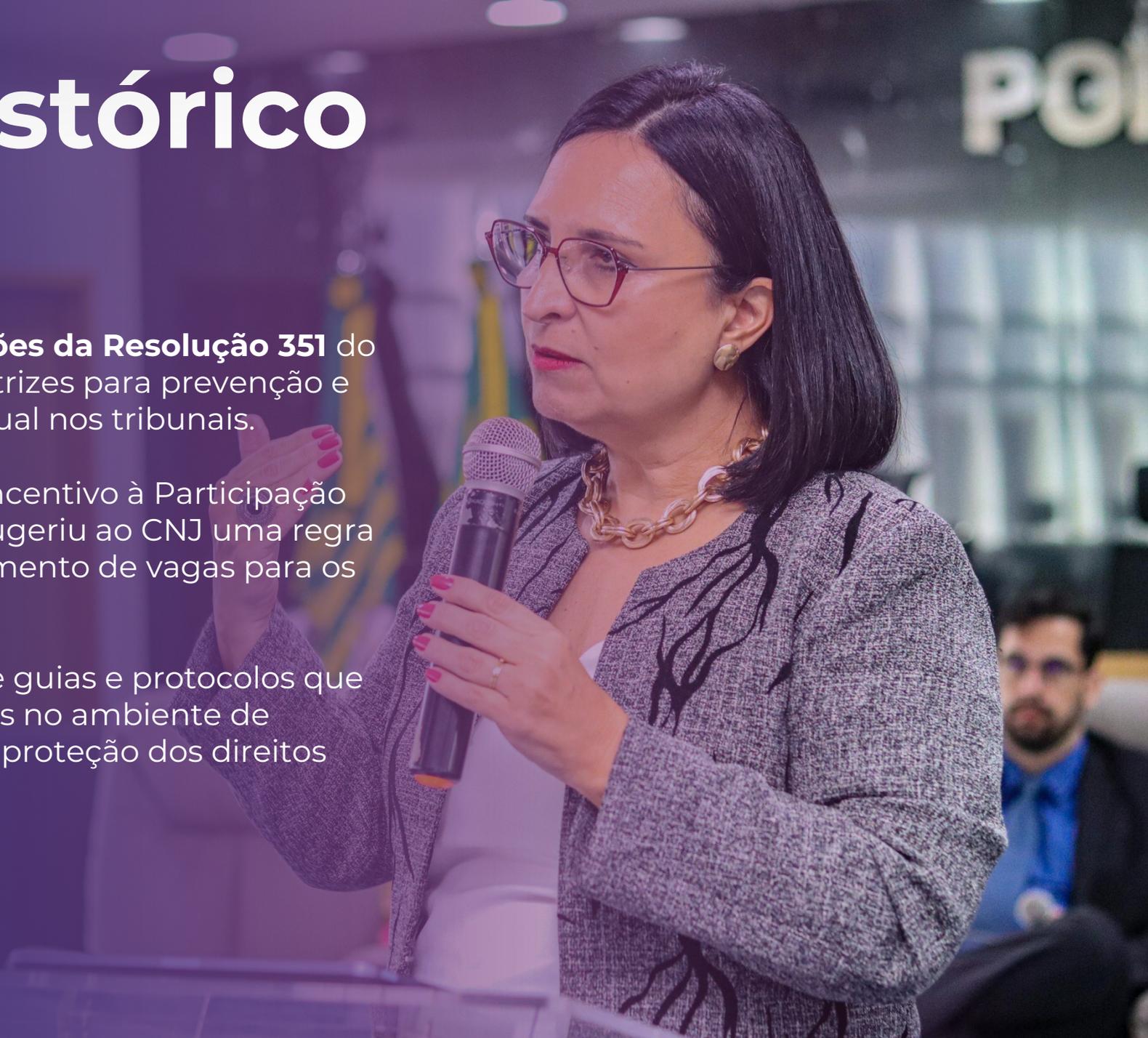


Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Salise Sanhotene

- **Trabalhou como relatora das alterações da Resolução 351** do Conselho Nacional de Justiça, nas diretrizes para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual nos tribunais.
- Relatora e Supervisora do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Judiciário, sugeriu ao CNJ uma regra de alternância de gênero no preenchimento de vagas para os tribunais de segunda instância
- Contribuiu para o desenvolvimento de guias e protocolos que orientam práticas seguras e respeitadas no ambiente de trabalho, promovendo a igualdade e a proteção dos direitos humanos dentro do Judiciário.



Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Renata Gil

- Liderou iniciativas como a campanha nacional "Sinal Vermelho", que visa facilitar o pedido de ajuda por mulheres em situação de violência doméstica ao integrar farmácias e estabelecimentos de atendimento como canais de apoio.
- Trabalhou pela criação de políticas para aumentar a representatividade feminina nos tribunais e combater desigualdades de gênero na magistratura.
- Colaborou na construção de diretrizes que asseguram maior proteção às vítimas de violência, destacando-se no incentivo à aplicação de legislações de defesa dos direitos das mulheres.

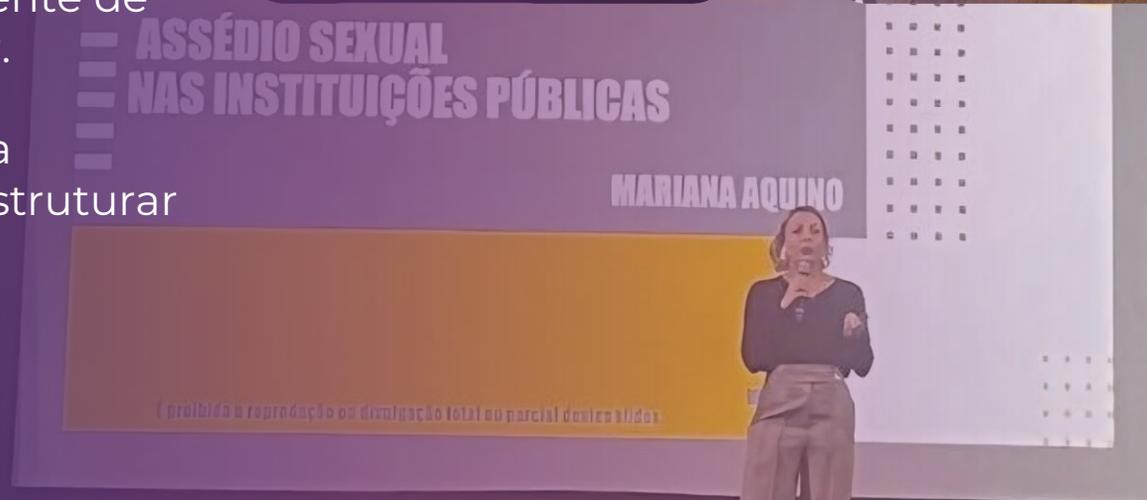


Contexto Histórico

Mulheres que Fizeram História

Mariana Aquino

- Destaca-se como uma das poucas mulheres Juízas na Justiça Militar, atuando para promover a inclusão e o combate ao preconceito de gênero nas Forças Armadas.
- Trabalha pela conscientização sobre assédio moral e sexual, reforçando a necessidade de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso no âmbito militar.
- Atua na construção de políticas internas para a prevenção de abusos e assédios, ajudando a estruturar redes de apoio para mulheres militares.



Resolução 351



Resolução 351

Como surgiu?

Contexto e Necessidade

- **Papel da Ouvidoria do CNJ:** A conselheira Tânia Reckziegel, como ouvidora do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), começou a receber denúncias de assédio dentro do Judiciário.
- **Sensibilização e Ação:** Após identificar a recorrência e gravidade dos casos, Tânia discutiu a situação com o então presidente do CNJ, Ministro Luiz Fux.
- **Preocupação Institucional:** Foi decidido que o CNJ deveria desenvolver uma política formal para combate ao assédio no Judiciário, abordando tanto o assédio moral quanto o sexual, para garantir um ambiente ético e seguro para todos.



Resolução 351

Como surgiu?

Desenvolvimento da Resolução

- **Formação da Equipe:** Na condição de responsável por apresentar a proposta da Resolução consultei um grupo de pessoas, convidando magistrados, servidores, terceirizados e estagiários de várias instâncias para colaborar, formando uma equipe inclusiva e representativa.
- **Desafios Enfrentados:** Embora o projeto inicial enfrentasse resistências e objeções foi adaptado para atender as diferentes demandas e ramos do poder judiciário resultando em uma resolução abrangente.
- **Estrutura e Amplitude:** A resolução 351 trouxe diretrizes para a prevenção, orientação e enfrentamento do assédio estabelecendo um novo padrão de conduta e apoio aos tribunais.



Resolução 351

Como surgiu?

Legado e Impacto

- **Modelo para Outras Instituições:** Hoje, a Resolução 351 é usada como referência em outros tribunais e órgãos públicos, promovendo um ambiente de trabalho ético e respeitoso.
- **Aprimoramentos:** A resolução foi ajustada ao longo do tempo para incluir aspectos adicionais de proteção às vítimas e maior clareza nas diretrizes.
- **Impacto na Cultura Institucional:** A Resolução 351 representou um marco na luta contra o assédio, solidificando o compromisso do CNJ com um Judiciário justo e seguro para todos.



Resolução 351

Objetivo e principais ações

A Resolução visa prevenir e combater o assédio moral e sexual, além da discriminação, dentro do Judiciário brasileiro, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e igualitário para todos. Ela estabelece diretrizes claras para a identificação, reporte e enfrentamento dessas práticas, além de instruções para a proteção das vítimas.

Importância da capacitação dos membros das Comissões.

- **Fortalecer a Atuação:** Ampliar a compreensão das diretrizes da Resolução 351 para um combate efetivo ao assédio moral e sexual no Judiciário.
- **Unificar Práticas:** Alinhar práticas e estratégias de enfrentamento ao assédio e discriminação em tribunais de todo o Brasil.
- **Promover Ambientes Saudáveis:** Incentivar a criação de espaços de trabalho seguros e livres de qualquer tipo de assédio, promovendo o bem-estar de todos os colaboradores.



Painel de ideias

CNU CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA



Painel de ideias e sugestões

Campanha de conscientização pública:

Público-Alvo: Servidores, magistrados e colaboradores do Poder Judiciário.

- Ações:

- Criar Campanhas educativas nos tribunais, reforçando a importância da Resolução 351 levando informações sobre o que é assédio, como denunciá-lo e a importância da prevenção.
- Desenvolver workshops, palestras e seminários regulares sobre assédio e discriminação.
- Criação de uma plataforma online com vídeos curtos, infográficos e depoimentos. Veicular spots de rádio e vídeos curtos que expliquem o impacto da Resolução 351 e como ela está ajudando a transformar o ambiente de trabalho no Judiciário.

- Possíveis Parceiros:

- **Escolas de Direito** e universidades, para oferecer cursos e treinamentos especializados.
- **Meios de Comunicação:** As campanhas podem ser veiculadas em canais de mídia social, rádios, e até em espaços de tribunais.
- **ONGs de direitos humanos**, com experiência em conscientização e educação sobre temas de discriminação e assédio.



Painel de ideias e sugestões

Eventos:

Público-Alvo: Servidores, magistrados e colaboradores do Poder Judiciário.

- Ações:

- Realizar seminários e simpósios anuais com a presença de especialistas em direitos humanos, representantes das ouvidorias, e outros profissionais que possam falar sobre a importância do combate ao assédio. Isso ajudará a colocar as comissões em evidência e a dar maior visibilidade ao trabalho realizado.
- Utilizar datas simbólicas, como o Dia Internacional da Mulher, para promover eventos que destaquem os avanços alcançados pelas comissões.

- Possíveis Parceiros:

- **Escolas de Direito** e universidades, para oferecer cursos e treinamentos especializados.
- **Orgãos Governamentais:**
- **ONGs de direitos humanos**, com experiência em conscientização e educação sobre temas de discriminação e assédio.



Painel de ideias

sugestões

Fortalecimento das Ouvidorias da Mulher

Público-Alvo: Mulheres em todos os níveis do Judiciário.

- Ações:

- **Criação de redes de ouvidorias** para troca de experiências e boas práticas entre tribunais e **capacitação contínua para equipes das ouvidorias**, com ênfase no acolhimento de denúncias sensíveis.
- **Fomentar a contratação de profissionais especializados em psicologia e assistência social** para apoio direto às vítimas.
- **Criação de uma Caravana Itinerante das Ouvidorias:** Iniciativa para levar informação e suporte a diferentes regiões do país, promovendo palestras, oficinas e espaços de diálogo sobre prevenção ao assédio e à discriminação.

- Possíveis Parceiros:

- **Entidades governamentais de assistência à mulher**, como Secretarias Estaduais e Municipais de Direitos das Mulheres.
- **Organizações internacionais**, como ONU Mulheres, para suporte técnico e financeiro.



Painel de ideias

sugestões

Histórias de impacto:

Público-Alvo: Mulheres em todos os níveis do Judiciário.

- Ações:

- Criar uma série de vídeos ou artigos que contenham histórias reais (de forma anônima) de pessoas que encontraram apoio nas comissões. Essa narrativa de transformação e acolhimento pode ser poderosa para sensibilizar e engajar tanto o público interno quanto o externo.
- Utilizar personagens conhecidos e aliados das causas femininas como embaixadores da mensagem para ajudar a divulgar a importância da Resolução.

- Possíveis Parceiros:

- **Entidades governamentais de assistência à mulher**, como Secretarias Estaduais e Municipais de Direitos das Mulheres.
- **Organizações internacionais**, como ONU Mulheres, para suporte técnico e financeiro.
- **Empresas de veiculação de mídia.**



Painel de ideias

sugestões

Parcerias estratégicas:

Público-Alvo: Mulheres em todos os níveis do Judiciário.

- Ações:

- Fortalecer parcerias com ONGs de direitos humanos e universidades. Essas instituições podem atuar como multiplicadoras do trabalho das comissões, ajudando a expandir o alcance das ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.
- Incentivar a colaboração com mídias locais e nacionais para a publicação de artigos de opinião escritos por membros das comissões ou entrevistas que abordem as ações realizadas.

- Possíveis Parceiros:

- **Entidades governamentais de assistência à mulher**, como Secretarias Estaduais e Municipais de Direitos das Mulheres.
- **Organizações internacionais**, como ONU Mulheres, para suporte técnico e financeiro.
- Assessorias de imprensa proativa para geração de matérias e entrevistas sobre o assunto em espaço editorial (e não publicitário).



Painel de ideias

sugestões

Programas de Treinamento e Capacitação Internos

Público-Alvo: Membros das comissões de prevenção e enfrentamento, gestores e líderes de equipes.

- Ações:

- Desenvolvimento de um programa de certificação sobre combate ao assédio e discriminação, com módulos obrigatórios nos encontros de formação continuado obrigatório com acompanhamento do CNJ
- Parcerias com instituições de ensino para oferecer cursos atualizados, especialmente em temas de assédio moral e sexual no trabalho.
- Inclusão de treinamentos práticos com simulações de situações e como conduzir casos de assédio com encontros permanentes anuais convocatórios.

- Possíveis Parceiros:

- **Ministério Público (MP) e Ordem dos advogados do Brasil (OAB)**
- **Conselhos Regionais de Psicologia e Sociologia**, para colaborar na construção dos treinamentos.



Painel de ideias

sugestões

Plataforma Digital de Denúncia e Suporte

Público-Alvo: Todos os colaboradores do Judiciário.

- Ações:

- Desenvolver uma plataforma online que centralize informações sobre a Resolução, materiais educativos e tutoriais de denúncia. Essa plataforma pode servir tanto para servidores quanto para o público em geral, aumentando a transparência e promovendo um canal fácil para esclarecimento de dúvidas.
- Criar uma área interativa onde colaboradores possam acessar treinamentos online e certificados, reforçando o compromisso contínuo com a capacitação.
- Suporte 24/7 por meio de um chatbot para orientar o denunciante em todas as etapas.
- Espaço para acesso a recursos informativos e guias sobre prevenção ao assédio.

- Possíveis Parceiros:

- **Empresas de tecnologia**, para desenvolver e manter a plataforma.
- **Iniciativas de segurança digital**, como SaferNet, para garantir privacidade e sigilo das denúncias.



Painel de ideias

sugestões

Reconhecimento público:

Público-Alvo: Todos os colaboradores do Judiciário.

- Ações:

- Criar um selo de "Ambiente de Trabalho Saudável" para reconhecer setores ou tribunais que implementaram de forma exemplar as práticas previstas na Resolução 351. Essa ação pode ser divulgada para inspirar outras instituições a seguir os mesmos passos.
- Instituir formas de reconhecimentos anuais para iniciativas inovadoras ou para membros das comissões que tiveram destaque na prevenção e enfrentamento ao assédio.

- Possíveis Parceiros:

- **Empresas**
- **Empresas de tecnologia**
- **Iniciativas de segurança digital**



Painel de ideias

sugestões

Materiais a serem produzidos:

Público-Alvo: Todos os colaboradores do Judiciário.

- Ações:

- **Relatórios Semestrais:** Implementar relatórios periódicos com dados sobre denúncias, resoluções, e tempos de resposta, reforçando transparência e facilitando melhorias estratégicas.
- **Avaliação e Readequação:** Realizar avaliações regulares da eficácia das comissões e ouvidorias, com ajustes contínuos nos métodos de acolhimento e enfrentamento.
- **Pesquisas Internas:** Conduzir pesquisas com colaboradores para captar novas demandas e avaliar a percepção interna sobre o impacto das medidas tomadas.
- **Conteúdo Audiovisual Engajador:** Produzir uma série de vídeos curtos em animação que retratem situações hipotéticas de assédio, mostrando o passo a passo desde a denúncia até a resolução. Essa abordagem leve e educativa aumenta a compreensão e a conexão com o tema.



Painel de ideias

sugestões

Materiais a serem produzidos:

Público-Alvo: Todos os colaboradores do Judiciário.

- Ações:

- **Podcasts com Especialistas:** Criar podcasts com convidados discutindo temas como equidade de gênero e assédio no ambiente de trabalho, fortalecendo o diálogo e fornecendo boas práticas.
- **Material Impresso e Institucional:** Desenvolver livros e relatórios anuais detalhando as ações e resultados das comissões, incluindo dados sobre denúncias, resoluções e depoimentos. Esse material será distribuído a autoridades e pode fomentar a transparência e o engajamento com pautas importantes.
- **Redes Sociais e Campanhas de Engajamento:** Estabelecer presença ativa nas redes sociais, com vídeos educativos, histórias de impacto, e campanhas com hashtags sobre a prevenção do assédio no Judiciário, aumentando o alcance e promovendo um movimento por um ambiente seguro e inclusivo.



Painel de ideias

sugestões

Rede de Apoio e Parceria com Instituições de Saúde e Assistência Social

Público-Alvo: Colaboradores e magistrados que sejam vítimas de assédio ou discriminação.

- Ações:

- Estabelecimento de parcerias com clínicas e hospitais para apoio psicológico e emocional.
- Inclusão de suporte a longo prazo com atendimentos contínuos para vítimas de assédio e violência no ambiente de trabalho.
- Criação de uma linha de apoio telefônico para orientações imediatas.

- Possíveis Parceiros:

- **Centros de referência da mulher** e clínicas de apoio psicológico.
- **Programas de saúde pública**, como o SUS, para oferecer suporte psicossocial gratuito ou subsidiado.



Painel de ideias

sugestões

Monitoramento e Avaliação Contínua

Público-Alvo: Comitês e gestores envolvidos no combate ao assédio.

- Ações:

- Implementar relatórios semestrais com dados sobre denúncias, resoluções e tempo de resposta, garantindo transparência.
- Avaliação periódica da efetividade das comissões e ouvidorias e readequação dos métodos de acolhimento e enfrentamento.
- Realizar pesquisas internas para identificar novas demandas e avaliar a percepção dos colaboradores sobre o impacto das medidas.

- Possíveis Parceiros:

- **Institutos de pesquisa** como o **IBGE e IPEA**, para desenvolvimento de indicadores específicos.
- **Consultorias de recursos humanos e compliance** para auditorias e sugestões de melhorias.



Painel de ideias

Abertura para sugestões



Tânia Regina Silva Reckziegel

Doutora em direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI. Mestre em Direitos Sociais e Políticas Públicas pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. **Ex-Conselheira do CNJ – Conselho Nacional de Justiça.** Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), atuando principalmente nos seguintes temas: **Direitos humanos, dignidade da pessoa humana, direito da mulher e direito civil. Presidente do COJUM (Colégio de Ouvidorias Judiciais das Mulheres)** Vice-presidente da REDEFEM (Rede de pesquisa, Estudos jurídicos e femininos).

Fone: (51) 9 3255-2306

E-mail: tania.reckziegel@trt4.jus.br

Instagram: @taniareckziegel



**Currículo
Lattes**





Obrigada

CNU CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA