Anexo I

Elementos de Estruturação da Proposta de Fluxo de Trabalho para Sessão Prévia de Conciliação

Essa estrutura aproxima o TJMG das melhores práticas administrativas e fomenta o ambiente institucional saudável, com valorização do diálogo e racionalização do uso dos instrumentos disciplinares, especialmente nos casos envolvendo assédio e conflitos no trabalho.

1 – Recebimento e triagem da provocação

Após ser recebida a provocação do servidor (relato de situação, reclamação ou comunicação de conflito), por meio de setor centralizado no tribunal de Justiça ou da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (ou outro órgão que ficar responsável), realiza-se a triagem para:

- Confirmar a natureza do caso e sua adequação à sessão prévia de conciliação (mediação prévia), distinguindo situações de conflito relacional, possíveis situações de assédio e outras irregularidades funcionais.

- Verificar se há risco imediato a integridade física ou psicológica da pessoa envolvida, hipótese em que poderão ser adotadas medidas urgentes (como apoio psicossocial, redistribuição provisória, teletrabalho, ou outros instrumentos já previstos na norma interna).

A triagem inicial deve registrar que, nesse momento, ainda não há formalmente "denunciante" e "denunciado", mas sim um relato inicial a ser compreendido em seu contexto.

2 – Encaminhamento para sessão prévia e "braços regionais"

Sendo o caso de realização da sessão prévia, o setor centralizado recebe a provocação, faz o primeiro filtro e aciona "braços regionais" (comissão ou equipes locais designadas), que conduzirão a sessão em unidade diversa da chefia direta, evitando que o procedimento seja presidido pelo juiz da comarca ou diretor do fora envolvido no conflito.

As partes serão convocadas preferencialmente para sessão presencial, em razão dos benefícios desse formato para a construção da confiança, a leitura mais apurada de sinais não verbais, a criação de ambiente protegido e acolhedor e melhor condução das dinâmicas restaurativas.

Em situações excepcionais – como distância geográfica relevante, limitação de saúde, ou outras circunstâncias que dificultem o comparecimento físico -, a sessão poderá ser realizada por meio virtual, desde que garantidos o sigilo, ambiente reservado, estabilidade de conexão e condições mínimas para que a pessoa participe com segurança e sem interferências indevidas.

Em qualquer formato (presencial ou virtual), as partes deverão ser previamente esclarecidas sobre:

- a finalidade da sessão (compreensão do contexto, tentativa de resolução pacífica e identificação de eventuais indícios de irregularidade);

- o caráter voluntário da participação e o respeito à ampla defesa e ao contraditório;

- a proteção da confidencialidade das falas produzidas no espaço restaurativo, para se evitar a sua utilização para desqualificar a pessoa que buscou apoio.

3 – Composição da sessão

A sessão deve contar, preferencialmente, com:

- mediador ou mediadores com capacitação formal em mediação, técnicas de resolução de conflitos, comunicação não violenta e temática de assédio, escolhidos dentre servidores efetivos, isentos de envolvimento direto com os fatos, podendo ser membros de equipe de gestão de pessoas, de departamento psicossocial ou do núcleo próprio de mediação do TJMG.

- Participação de representante sindical sempre que houver servidor envolvido, independentemente de filiação, como apoio e garantia de direitos.

- Eventual acompanhamento psicológico/assistencial, quando identificado na triagem ou na própria sessão que a situação exige suporte especializado.

Sempre que houver mulher envolvida, seja na posição de pessoa que relata a situação, de possível assediadora ou de testemunha, busca-se assegurar a presença de pelo menos uma mulher na composição da sessão, preferencialmente com a maioria feminina nesses casos, em atenção a paridade de forças e às especificidades de gênero nos casos de assédio.

4 – Metodologia

A sessão prévia utilizará abordagem restaurativa e dialógica, com os seguintes eixos:

- Análise do contexto em que se insere a provocação: histórico da relação, posição hierárquica, paridade de forças, eventuais vulnerabilidades (gênero, saúde, isolamento, etc,).

- Exposição dos fatos, escuta ativa, validação de sentimentos e identificação de necessidades de proteção, de mudança de conduta e de melhoria do ambiente de trabalho.

- Tentativa de restabelecimento do diálogo e de construção de alternativas consensuais, que podem incluir ajuste de práticas de gestão, redefinição de formas de comunicação, compromissos de conduta e, quando possível, composição restaurativa.

A sessão não tem por objetivo instruir processo administrativo ou produzir prova típica de sindicância/PAD, mas sim compreender o contexto e identificar se há ou não indícios de assédio ou outra irregularidade funcional, além de favorecer soluções não punitivas quando adequadas.

Devem ser observados, em todas as fases, os princípios da consensualidade, voluntariedade, boa-fé, respeito à dignidade da pessoa humana, ampla defesa e contraditório.

5 – Conclusão da Sessão

A sessão prévia de mediação/conciliação tem por objetivo compreender o contexto da situação relatada, avaliar a paridade de forças entre as pessoas envolvidas e, sempre que possível, favorecer uma resolução pacífica, sem substituir a apuração formal de eventuais irregularidades funcionais.

Ao final, a sessão poderá resultar em uma das seguintes conclusões:

5.1 – Resolução pacífica da situação

Quando, após a escuta e a mediação, as pessoas envolvidas compreendem o conflito e concordam com ajustes de conduta ou combinações que restabeleçam um ambiente de trabalho respeitoso, a sessão poderá ser concluída como resolução pacífica.

Nessa hipótese, o consenso será registrado em ata, de forma sintética e sem detalhamento de falas sensíveis, podendo, quando cabível, ser formalizado em termo próprio (por exemplo, termo de compromisso ou de ajuste de conduta).

5.2 – Indícios de irregularidade funcional ou de assédio

Quando a análise do contexto indicar a existência de possíveis irregularidades funcionais, como assédio moral ou sexual, ou faltas graves, a sessão será encerrada com o registro de que há indícios que justificam a apuração formal.

Nessa hipótese o fluxo poderá seguir duas possibilidades, conforme a regulamentação do Tribunal:

Sem oferta de TAD: será elaborado um relatório suscinto, contendo apenas a descrição objetiva dos fatos essenciais e a indicação de que a mediação não foi suficiente para resolver a situação, preservando-se o conteúdo confidencial das falas produzidas na sessão; os elementos são encaminhados à autoridade competente para análise e eventual instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Com indicação de cabimento de TAD: caso o Tribunal venha regulamentar a obrigatoriedade de oferta de Termo de Ajustamento de Condita disciplinar (TAD) para infrações de menor gravidade, puníveis com advertência e suspensão, o relatório poderá indicar que a situação se enquadra em hipótese potencialmente ajustável por TAD, cabendo a autoridade competente avaliar a adequação e, se for o caso, propor e homologar o ajuste, sem prejuízo da possibilidade de instaurar sindicância ou PAD nos casos de exigência normativa.

5.3 – Ausência de elementos para encaminhamento formal

Quando, após a análise do contexto, não forem identificados elementos suficientes que indiquem assédio, irregularidade funcional ou necessidade de adoção de medida formal, a sessão poderá concluir pela ausência, naquele momento, de fundamento para encaminhamento à esfera disciplinar, com arquivamento da provocação.

Nessa hipótese, será feito o registro da sessão e das orientações prestadas, com a informação de que, em caso de surgimento de novos fatos ou agravamento da situação, o interessado poderá retornar à sessão prévia ou acionar diretamente os canais de denúncia, sem qualquer prejuízo de seus direitos.

6 – Capacitação e estrutura permanente

A efetividade do fluxo depende da existência de programa permanente de capacitação dos mediadores, dos membros das comissões e das chefias, com módulos sobre mediação, comunicação não violenta, gestão de conflitos, legislação sobre assédio, ética pública e perspectiva de gênero.

Esse programa pode ser implementado pela EJEF, em formato presencial e /ou a distância devendo contemplar:

- Critérios de seleção de mediadores com perfil acolhedor, imparcial e sem vínculo direto com os fatos;

- Formação continuada sobre assédio institucional, assédio de segunda ordem e medidas de proteção a pessoas em situação de vulnerabilidade;

- Articulação com protocolos de saúde do trabalhador e com a rede de apoio psicossocial do tribunal.