



GRUPO DE
PARTICIPAÇÃO
INSTITUCIONAL
FEMININA



CARTILHA DA

Prevenção ao assédio

MORAL E SEXUAL

Desenvolvida pela

**GT Participação institucional Feminina e
a Comissão de Prevenção e Enfrentamento
ao Assédio Moral, Sexual e da Discriminação
do Poder Judiciário do Estado da Bahia**



A Cartilha que agora você tem nas mãos possui imenso valor simbólico. Ela representa a intenção pulsante do **Poder Judiciário da Bahia** de discutir o tão importante tema relativo ao assédio no trabalho, seja moral, seja sexual. E mais. A iniciativa de sua organização visa chamar a atenção de todos para a necessidade de se **promover um ambiente de trabalho mais seguro, acolhedor, saudável, comprometido, fundado na dignidade e respeito entre as pessoas.**

A opção pelo formato de perguntas e respostas busca favorecer um melhor entendimento sobre os diversos aspectos do tema, contendo relevantes informações sobre o que é assédio e os seus respectivos tipos (moral e sexual), as responsabilidades e consequências para os servidores e a própria instituição, além de orientações para a prevenção e denúncia dos casos.

Espera-se que ela seja ferramenta útil para permitir não apenas a identificação de situações que possam diminuir, no setor de trabalho, a presença do assédio, moral ou sexual, como também estimular o estudo e aprofundamento do assunto, bem como apresentar caminhos de prevenção e limites, combatendo-se as condutas de tal natureza, tudo como garantia a um ambiente institucional saudável.

Se o conteúdo da Cartilha for capaz de propiciar aumento de conscientização sobre o tema, gerando debates, seu objetivo primordial será dado por atendido.

Nágila Maria Sales Brito



Assédio pode ser definido como um conjunto de sinais ao redor de alguém com a finalidade de exercer o domínio. Em sentido diverso, seria a insistência impertinente, com natureza de perseguição ou sugestão em relação a alguém, podendo assumir a feição de moral ou sexual.

No que concerne ao assédio moral, tem-se que a melhor doutrina o define como a violência psicológica, humilhação, vexame, constrangimento ou tortura psicológica, que ocorre de forma repetitiva ou sistematizada no local de trabalho, com a intenção de minar a dignidade da pessoa.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado por conduta cometida pelo servidor público que extrapola os limites de suas funções institucionais, seja por ação ou omissão voluntária, escrita ou oral, e que, atingindo a esfera subjetiva do ofendido (servidor ou terceirizado prestador de serviço), cria um ambiente hostil, humilhante, degradante, refletindo, em última instância, na própria credibilidade do Poder Judiciário.

Leciona o Prof. Rodolfo Pamplona que assédio moral é *“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”*.

Em suma, a violência decorrente do assédio moral revela-se no tratamento humilhante e vexatório dispensado ao servidor, de forma pública ou reservada, citando-se como exemplos gritos ou xingamentos, atribuição de apelidos, ironias, piadas em tom de ridicularizar, fixação de metas impossíveis ou tarefas incompatíveis com a capacidade profissional, críticas mordazes, comentários que subestimem os esforços do servidor, isolamento, entre outras a serem mais adiante melhor delineadas.

Na verdade, o assédio moral exige a reiteração do comportamento no tempo, já que certa conduta tomada isoladamente pode não configurá-lo por si só, embora o respeito deva imperar em todo e qualquer ambiente humano.

Por essa razão, é preciso apurar se o ataque é praticado de maneira insistente, pois é o efeito cumulativo desses microtraumas que pode ser capaz de colocar em dúvida a capacidade intelectual e laboral do ofendido, nele desencadeando distúrbios de várias ordens, psicológicos e físicos, destacando-se o acometimento de angústia, sentimentos de fracasso e inutilidade, insônia, conflitos internos, palpitações, síndrome do pânico, depressão, fobias, culminando até mesmo em ideação suicida e incapacidade de trabalhar.

A conduta assediadora repetitiva e abusiva afronta grave e diretamente a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental resguardado pela Constituição Federal, pois a inferiorização do trabalhador, por qualquer pessoa da equipe, inclusive o superior hierárquico, acaba por excluí-lo do grupo, tornando o ambiente de trabalho desigual e instável, gerando alto custo ao serviço público com o adoecimento do trabalhador, que reduzirá o seu desempenho, ou, até mesmo, se afastará das suas funções.

A seguir, as especificidades acerca do assédio moral.



Conhecendo a

LEI

A Constituição da República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, inciso X, e 6º).

- **Código Civil:** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).
- **Lei 6.677/1994:** São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 175, incisos IX e XI).
- **Lei 8.112/1990:** São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI).



1º No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado como:

- **Assédio moral interpessoal:** É praticado por um sujeito, de forma direta e pessoal, com o intuito de excluir ou prejudicar o servidor no seu ambiente laboral.

2º Quanto ao tipo, o assédio moral divide-se em três modos distintos:

- **Assédio moral vertical:** Ocorre, obrigatoriamente, quando existe relação hierárquica. Esse tipo também é chamado de **Descendente**, que se caracteriza quando o superior hierárquico, aproveitando-se dessa condição, demanda tarefas que extrapolam as funções institucionais do servidor ou mesmo sua qualificação, seja para colocá-lo em situações desconfortáveis, seja para se beneficiar.

- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre servidores do mesmo nível de hierarquia. Caracteriza-se por um comportamento de competição exagerada, perseguição e intimidações ao colega, transformando o ambiente de trabalho em um lugar hostil. Revela-se, ainda, por formação de grupos, dentro da própria equipe, verificado o objetivo de excluir ou ridicularizar outro servidor.

- **Assédio moral misto:** É o assédio praticado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.

NA PRÁTICA

ASSÉDIO MORAL



- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, com o intuito de fazê-lo sentir-se inútil e/ou incompetente;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais servidores;
- Entregar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Ignorar suas limitações de saúde;
- Intrometer-se na vida particular do assediado;
- Atribuir apelidos depreciativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Isolar fisicamente o servidor, evitando que haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do assediado;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros servidores e fora das suas funções institucionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização do trabalho requerido;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o servidor vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



- **Exigências profissionais:** Exigir do servidor que o trabalho seja cumprido com eficiência e excelência não é assédio moral. No ambiente de trabalho, é natural e apropriado que haja cobranças, fiscalização e avaliações sobre o desempenho do servidor, bem como da sua produtividade e cumprimento de metas possíveis. Assim, eventuais críticas, sugestões e cobranças por si só não caracterizam assédio moral, mas, sim, regular relação de chefe e subordinado.

- **Aumento do volume de trabalho:** É sabido que, dependendo da função desempenhada pelo servidor, o volume de trabalho pode alternar para mais ou menos. A realização de serviço extraordinário é possível, desde que respeitados os limites das funções do servidor, bem como seja devidamente motivada.

- **Más condições de trabalho:** A condição física desfavorável do ambiente de trabalho - ambiente pequeno e sem janela, por exemplo - não representa assédio moral, desde que o servidor não tenha sido escolhido para ocupar esse ambiente com o claro intuito de prejuízo ou inferiorização.

Também não se constitui assédio moral, desavença esporádica no ambiente de trabalho. Para que a conduta se amolde na categoria de assédio moral, deve-se verificar a perpetuação/repetição em certo intervalo de tempo da ofensa, bem assim sua capacidade de impedir a livre manifestação da vítima, comprometendo sua identidade, desmotivando-a no desempenho de suas funções a tal ponto que o trabalho passa a ser um local de constrangimento, ensejando o acometimento de doenças laborais e transtornos emocionais.

Certas cobranças por resultados no dia a dia, no ambiente de trabalho, podem até mesmo constranger o servidor ou servidora, sem que possam ser enquadradas como assédio, mas, neste caso, aconselha-se o estabelecimento de comunicação, com menção a eventual desconforto causado, evitando-se que venha a assumir contornos maiores.



- Promoção de palestras, seminários, oficinas e cursos de capacitação sobre o tema;
- Incentivo às boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais, ritmos de trabalho e limitações pessoais;
- Ampliação da autonomia para organização do trabalho, após fornecimento de informações e recursos necessários para a execução de tarefas;
- Observação do aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realização de avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Elaboração de práticas administrativas e gerenciais na organização para todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Exigência de condutas adequadas de todos os membros da equipe, evitando-se a omissão diante de situações assemelhadas a assédio moral;
- Oferta de apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Criação de canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Tanto no serviço público como em empresas privadas, muitas vezes, a conduta de assédio do superior hierárquico não é logo rechaçada porque a pessoa reiteradamente ofendida teme perder o emprego ou mesmo eventual cargo comissionado, o que acaba por permitir a sua exposição a um tratamento degradante por longo tempo, com graves riscos práticos e emocionais.



- Organizar provas de todas as situações que caracterizam o assédio moral;
- Anotar todas as humilhações sofridas e os nomes dos colegas que presenciaram os fatos;
- Pedir ajuda para os colegas que testemunharam as situações, de preferência para aqueles que já foram assediados pela mesma pessoa;
- Evitar conversas com o assediador sem a presença de outras pessoas ou até mesmo gravá-las;
- Buscar orientação em caso de dúvida sobre se a ocorrência é assédio;
- Apresentar denúncia formal na Ouvidoria, bem como solicitar acompanhamento do setor psicossocial.

Ouvidoria de Gênero do TJBA, canal exclusivo para magistradas, servidoras, estagiárias, terceirizadas e voluntárias:

<http://coordenadoriadamulher.tjba.jus.br/ouvidoria-de-genero/>

5ª AV. DO CAB, Nº 560, SALA 316A - SUL. SALVADOR - BAHIA - BRASIL - CEP 41745-971
Telefone **(71) 3372-5069**

Ouvidoria do TJBA, canal aberto para servidores, magistrados, estagiários, terceirizados, voluntários e para o público externo

<https://ouvidoria.tjba.jus.br/#/>

e-mail: ouvidoria@tjba.jus.br

Telefones: **0800 071 2222**

RECEPÇÃO (71) 3372-5565



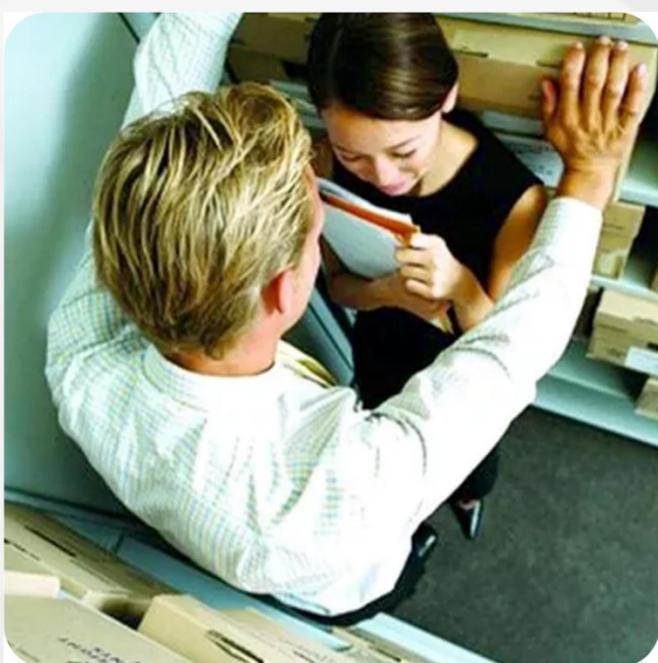
O assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se como uma conduta de natureza sexual, manifestada por palavras, gestos, propostas sexuais, imposições e ameaças, perpetradas ao servidor e contra sua vontade, causando-lhe constrangimento ou violação da sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola diretamente a dignidade da pessoa humana, além dos direitos fundamentais do servidor assediado, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.



QUAIS OS TIPOS DE **ASSÉDIO SEXUAL** NO TRABALHO

O assédio sexual é doutrinariamente distinguido em: **assédio por chantagem e assédio por intimidação.**



Assédio sexual por chantagem

ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma proposta sexual é o fator determinante para que o assediador favoreça ou prejudique a situação de trabalho do assediado.



Já o **assédio por intimidação ou ambiental** caracteriza-se por qualquer conduta provocativa de cunho sexual, que manifestem relação de poder ou de força, que torne o ambiente de trabalho hostil, humilhante ou intimidativo, podendo esta ser praticada individualmente ou em grupo.

SE LIGA! SE LIGA! SE LIGA! SE LIGA!

No assédio sexual por chantagem, o assediador tem o objetivo de obter uma vantagem sexual. Já no assédio sexual por intimidação, o intuito do assediador é tornar o ambiente de trabalho desagradável para um servidor ou para um grupo.

**ANOTA AI!
ASSÉDIO SEXUAL
É CRIME!**

O art. 216-A do Código Penal prevê: *“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”*. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL?



- O comportamento reiterado do agente que objetiva a vantagem sexual ou hostilizar o ambiente de trabalho para outro servidor ou grupo;
- A ausência do consentimento da vítima.



Não. A conduta assediadora pode ser explícita ou sutil, por meio de contato físico ou verbal, gestos, imagens enviadas pelos meios digitais de comunicação (e-mail, WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter), comentários escritos ou verbais, presentes, insistência de convites.



Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta da relação de trabalho, mesmo que fora do ambiente laboral. Pode ocorrer, por exemplo, durante caronas ou transportes coletivos de trabalho, no horário de almoço, em uma confraternização, entre outros.



Em regra, não. É necessário que a conduta do assediador seja reiterada, que demonstre insistência, perseguição frente ao assediado. Entretanto, há situações isoladas que, ainda que praticadas uma única vez, caracteriza-se como assédio sexual. Essa análise depende de cada caso.



Nessa situação é necessário não se envergonhar dos colegas e nem se sentir culpado(a) pelo ocorrido. É preciso entender e aceitar que você é vítima, além de não ceder ao assédio sexual, seja qual for a motivação.

Quando da ocorrência do assédio sexual, algumas atitudes são importantes para fazê-lo cessar, citando-se:

- Dizer, expressamente, NÃO ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Sempre anotar as abordagens de caráter sexual sofridas, a exemplo do dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam o ocorrido, conteúdo das conversas;
- Procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são/foram vítimas;
- Reunir provas, tais como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes, registro de ligações;
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a ocorrência deste tipo de situação não depende do comportamento da vítima, mas sim do assediador;
- Denunciar na Ouvidoria de Gênero do TJBA;
- Buscar acompanhamento psicológico;
- Buscar o apoio de familiares, amigos e colegas de trabalho;
- Não se calar.



Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível fazer a prova por intermédio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como prova.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas -, a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, por indícios. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta.



Sim. É considerada lícita a gravação de conversas, com ou sem imagem, feita por um dos envolvidos no ato, ainda que sem o conhecimento do assediador. Logo, admite-se como meio de prova.

TENHO CONHECIMENTO DE
ASSÉDIO SEXUAL
NO MEU TRABALHO
O QUE FAZER?



Se você presenciou alguma situação de assédio sexual no seu ambiente de trabalho pratique a solidariedade e a empatia. É de responsabilidade de todos manter o ambiente de trabalho saudável.

IMPORTANTE:

Um ambiente de trabalho saneado de riscos e violência é uma conquista diária possível na medida em que a fiscalização institucional e a vigilância de todos sejam constantes, bem assim o respeito à identidade do outro, o incentivo à criatividade e à cooperação.

Além do mais, **o medo reforça o poder do agressor!**

Atitudes positivas:

- Oferecer apoio ao assediado, inclusive na coleta das provas;
- Oferecer-se como testemunha;
- Procurar, por meio físico ou eletrônico, a Ouvidoria Judicial ou de Gênero e relatar o acontecido;
- Comunicar ao setor responsável e/ou ao superior hierárquico do assediador.



PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Embora as Leis nº8.112/90 e nº6.677/94 não abordem expressamente a questão do assédio sexual, a conduta assediadora pode ser punida, haja vista violar, dentre outros, os deveres de moralidade e de tratar as pessoas com urbanidade.

Portanto, nada impede que o servidor público que pratica assédio sexual seja enquadrado e punido nas esferas administrativa, civil e penal.

Ouvidoria de Gênero do TJBA, canal exclusivo para magistradas, servidoras, estagiárias, terceirizadas e voluntárias:

<http://coordenadoriadamulher.tjba.jus.br/ouvidoria-de-genero/>

5ª AV. DO CAB, Nº 560, SALA 316A - SUL. SALVADOR - BAHIA - BRASIL - CEP 41745-971
Telefone **(71) 3372-5069**

Ouvidoria do TJBA, canal aberto para servidores, magistrados, estagiários, terceirizados, voluntários e para o público externo

<https://ouvidoria.tjba.jus.br/#/>

e-mail: ouvidoria@tjba.jus.br

Telefones: **0800 071 2222** **RECEPÇÃO** (71) 3372-5565

Conclusão

Em toda relação deve prevalecer o respeito, que significa atenção às diferenças, limitações, crenças, etnia, orientação sexual, dentre outras subjetividades do ser humano. Nas relações de trabalho não é diferente. Além dos deveres funcionais atinentes a determinado cargo público, também devem ser observados os direitos constitucionais do outro, tais como a dignidade, liberdade e saúde.

Quando um servidor pratica assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, ele fere diretamente os supracitados direitos, e, na esfera subjetiva, aquele com quem trabalha. Mas não é só. Sua conduta também atinge o Tribunal de Justiça e o desacredita frente à sociedade.

A prática do assédio deve ser fiscalizada com eficiência e combatida em toda esfera de poder para que a omissão não seja também fator de soma para degradar o ambiente de trabalho e a integridade física e psíquica das vítimas.

Todo e qualquer servidor público, incluídos os prestadores de serviço, tem direito a um ambiente institucional seguro, saudável e acolhedor, sendo prioridade do Poder Judiciário da Bahia a implementação de ações e políticas efetivas capazes de identificar a ocorrência de fatos considerados como assédio moral e sexual, visando a um clima organizacional favorável, destacando-se a criação da Ouvidoria, por meio da qual será dado o devido encaminhamento às vítimas.

Os passos iniciais na realização do propósito de orientar e prevenir os integrantes do Poder Judiciário sobre o que seja o assédio moral e sexual foram dados. O caminho é árduo e longo, mas todo ele passa pela conscientização e conhecimento, razão maior da elaboração desta Cartilha e, sobretudo, pelo engajamento de cada um de nós para que a prática seja banida, pois **“Somos todos agentes da mudança”**.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

Tribunal Superior do Trabalho

Cartilha Assédio Sexual no Trabalho. Perguntas e Respostas

Ministério Público do Trabalho

Assédio Sexual

Publicação do Tribunal Superior do Trabalho

Organização: Dra. Maria Verônica Moreira Ramiro, magistrada do TJBA e Renata Araújo Almeida, servidora do TJBA.

Composição: GT – Participação Institucional Feminina do TJBA e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia.

Composição do GT – Participação Institucional Feminina do Tribunal de Justiça da Bahia:

- Desembargadora Nagila Maria Sales Brito, na condição de Supervisora;
- Fábio Alexsandro Costa Bastos, Juiz Assessor Especial da Presidência II;
- Eduarda Lima Vidal, Juíza Assessora Especial da Presidência I;
- Raimundo Nonato Borges Braga, Juiz Assessor da 2ª Vice-Presidência;
- Andréa Paula Matos Rodrigues de Miranda, Juíza Assessora Especial da Corregedoria Geral de Justiça;
- Juíza de Direito Marielza Brandão Franco;
- Juiz de Direito Oseias Costa de Sousa;
- Juíza de Direito Alessandra Vasconcelos Dumas de Medeiros Netto;
- Juíza de Direito Jacqueline Andrade Campos;
- Juíza de Direito Maria Verônica Moreira Ramiro;
- Franco Bahia Karaoglan Mendes Borges Lima, Secretário Geral da Presidência;
- Clio Nobre Feliz, Chefe de Gabinete da Presidência;
- Janaína Barreto de Castro, Secretária de Gestão de Pessoas;
- Thais Fonseca Fefippi Pimentel, Diretora de Primeiro Grau;
- Luis Augusto Bahiense Cardoso, Secretário de Tecnologia da Informação e Modernização;
- Bianca Serra Araújo Henkes, Secretária Judiciária;
- Fabricio Nascimento Ferreira, Secretario de Administração;
- Servidor Moisés Bisesti de Queiroz, Assessor de Comunicação; Servidora Bárbara Sueis, Magalhães Ramos;
- Servidora Élen Muniz Alves Costa, responsável por secretariar os trabalhos

Composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia:

- I. Desembargadora Nágila Maria Sales Brito, que presidirá a Comissão;
- II. Renata Araújo Almeida, servidora indicada pela Presidência;
- III. José Janilson de Gois Barreto, representante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- IV. Juíza de Direito Ana Maria Silva Araújo de Jesus, representante da Associação dos Magistrados da Bahia – AMAB;
- V. Juíza de Direito Ana Conceição Barbuda Sanches, eleita em votação direta, entre os magistrados integrantes deste Tribunal, a partir de lista de inscrição;
- VI. Makrisi Angeli de Sá, representante do Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado da Bahia – SINPOJUD;
- VII. Rudival Rodrigues da Silva, representando o Sindicato dos Servidores dos Serviços Auxiliares do Poder Judiciário do Estado da Bahia – SINTAJ;
- VIII. Diana Virgínia de Souza Bastos, representante da Associação dos Servidores do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia – ASSETBA;
- IX. Firmino Barreto Leal Junior, eleito em votação direta, entre os servidores efetivos do quadro deste Tribunal, a partir de lista de inscrição;
- X. Maria Clara Santa Bárbara Cosmo, terceirizada;
- XI. Mônica Oliveira Santos Souza, estagiária e;
- XII. Marcela Valverde Gonzaga, Assessora da AEP II

