



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO**

RESOLUÇÃO N.º 174, DE 7 DE AGOSTO DE 2019*

*** REVOGADA PELA RESOLUÇÃO N.º 327, DE 3 DE JULHO DE 2024**

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

O PLENO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 11ª (décima primeira) sessão administrativa, realizada no dia sete de agosto do ano de dois mil e dezenove, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora Anne Helena Fischer Inojosa, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores José Marcelo Vieira de Araújo, Vice-Presidente, Pedro Inácio da Silva, Vanda Maria Ferreira Lustosa e Laerte Neves de Souza, bem como do representante do Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Senhor Procurador Cássio de Araújo Silva, consignadas as ausências dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, por motivo de compensação de plantão judicial, João Leite de Arruda Alencar, por motivo justificado e Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

Considerando o compromisso da Justiça do Trabalho com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito à saúde, ao trabalho e à honra, bem como, o objetivo de proteger e manter o meio ambiente do trabalho equilibrado;

Considerando a relevância do tema do assédio moral e sexual nas instituições, que decorre de fatores individuais, institucionais e sociais;

Considerando a necessidade de que o tema seja tratado de maneira transparente e abrangente no âmbito deste Regional, com abordagem preventiva e disponibilização de canais de diálogo e de procedimentos para apurar e enfrentar o assédio moral e sexual;

Considerando a diretriz contida na Seção V - da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ n.º 240, de 09 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inciso XII, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas 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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

Considerando a diretriz estabelecida no inciso IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014, que expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, recomenda a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

Considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e na Resolução do CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

Considerando o Estatuto de Ética Profissional dos Servidores do TRT 19ª Região que, em seu Art. 6º, disciplina que "é vedado ao servidor do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região: [...] - X - cometer ou permitir assédio de qualquer natureza";

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

Art. 2º Consideram-se para os fins desta Resolução:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

II - assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis;

III - assédio sexual: ato de constranger alguém, no contexto laboral, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, bem como sua capacidade laboral e o próprio desenvolvimento profissional dentro da organização.

CAPÍTULO II



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO
DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA**

Art. 3º Esta Política objetiva estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

**CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E AÇÕES**

**Seção I
Dos Princípios**

Art. 4º Esta Política será orientada pelos seguintes princípios:

I - **ACESSIBILIDADE**: deve estar ao alcance de todos os integrantes da instituição, com igualdade de tratamento e de oportunidades e não discriminação baseada no sexo, nascimento, raça, religião, opinião ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social do local de trabalho;

II - **CONFIDENCIALIDADE**: deve-se primar pelo sigilo sobre a identidade do interessado que apresentar a demanda;

III - **RESPEITO À DIGNIDADE**: as pessoas envolvidas nos procedimentos deverão ser tratadas com respeito e ter sua dignidade preservada;

IV - **IMUNIDADE**: em nenhum caso, as pessoas denunciantes, nem testemunhas, deverão receber represálias;

V - **PROTEÇÃO**: permitir medidas de proteção dos envolvidos, sobretudo de segurança e saúde, levando em conta as consequências físicas ou psicológicas que possam surgir.

**Seção II
Das Diretrizes**

Art. 5º Esta Política estabelece as seguintes diretrizes:

I - **CARÁTER PREVENTIVO**: buscando favorecer um ambiente de trabalho pautado no respeito, deverão ser priorizadas ações de caráter preventivo e formulação de soluções na resolução de situações de assédio e de conflitos no ambiente de trabalho, sem prejuízo da atuação disciplinar nos casos considerados graves ou recorrentes;

II - **CARÁTER INSTITUCIONAL**: esta política deve ser observada por todos os que desenvolvem suas atividades profissionais no âmbito do Tribunal Regional



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

do Trabalho da 19ª Região, contemplando a totalidade dos níveis hierárquicos, contratos de trabalho e áreas, de acordo com sua especificidade, para assegurar sua aplicação.

Seção III
Das Ações

Art. 6º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

I - elaboração e divulgação de cartilha sobre o assédio moral e sexual, a qual ficará disponível no endereço eletrônico do TRT da 19ª Região;

II - realização de medidas preventivas de sensibilização dos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários sobre relações saudáveis de trabalho, contendo o tema assédio moral e sexual, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

III - promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e sexual, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

IV - realização de palestras com temas de assédio moral e sexual e liderança na gestão de pessoas, nos treinamentos introdutórios, para todos os magistrados e servidores, e quando possível para terceirizados e estagiários;

V - promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho, com ênfase nas consequências do assédio moral e sexual;

VI - inclusão do tema nas pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos nas relações de trabalho que futuramente possam vir a configurar assédio moral e sexual;

VII - acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis.

IX – acolhimento de reclamações relativas ao assédio moral e sexual e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos;

X – acompanhamento psicológico aos sujeitos passivos, bem como aos ativos, quando necessário;

XI – quando disponível, acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Parágrafo único - A Secretaria de Gestão de Pessoas apresentará em 90 dias sugestão do modelo de cartilha de que trata o inciso I do Art. 6º, cuja divulgação fica condicionada à aprovação pelo Tribunal Pleno do TRT da 19ª Região.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO**

**CAPÍTULO IV
DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

Art. 7º Para os fins desta Política são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I - OUVIDORIA: será responsável por proceder à gestão de informações referentes aos casos de assédio moral e sexual, propor ações preventivas, emitir pareceres acerca de casos específicos e assegurar a efetividade desta Política;

II - SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS: é responsável pela proposição de ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho no Tribunal, bem como pelo encaminhamento à Ouvidoria de indicativos que possam sugerir atos de assédio moral e sexual nas unidades do Tribunal;

III - TODOS OS INTEGRANTES DA INSTITUIÇÃO: são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

**CAPÍTULO V
DOS PROCEDIMENTOS**

**Seção I
Do Recebimento da Reclamação**

Art. 8º As reclamações relativas a atos que possam caracterizar assédio moral e sexual poderão ser feitas:

I - pela pessoa afetada pelo assédio, diretamente ou por meio de seu representante legal;

II- por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio moral, independentemente do consentimento da pessoa afetada;

III- por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio sexual, com o consentimento da pessoa afetada;

IV - pelo órgão administrativo que está ciente de qualquer situação de conflito que possa tornar possível uma situação de assédio no local de trabalho, respeitando em todos os momentos o dever de sigilo profissional e confidencialidade.

§ 1º - Na reclamação, serão relacionados os fatos básicos que, na opinião da pessoa ofendida ou de terceiro, são a base da denúncia e as pessoas que entende responsáveis pela situação.

§ 2º - Poderá ser utilizado modelo de reclamação atualizado que estará disponível na intranet do TRT da 19ª Região.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO**

Art. 9º As reclamações serão recebidas na Ouvidoria, pessoalmente ou por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico.

**Seção II
Dos Procedimentos**

Art. 10. As reclamações serão primeiramente direcionadas à Ouvidoria que imediatamente fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar.

Parágrafo único. Constituem exceções as situações em que o interessado tenha solicitado sigilo e cuja demanda restrinja-se ao apoio psicológico.

Art. 11. A Ouvidoria avaliará e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger:

- I - a escuta dos envolvidos diretamente ou relevantes à situação em foco;
- II - a realização de mediação e conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;
- III - a proposição de mudança de lotação;
- IV - a avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos;
- V - a elaboração de parecer, para os casos considerados mais graves ou recorrentes, com a finalidade de subsidiar a decisão quanto à necessidade de encaminhamento da reclamação, acompanhada de toda documentação, à Comissão de Ética, à Corregedoria ou à Presidência do Tribunal, conforme o caso, para medidas aplicáveis;
- VI - o arquivamento do procedimento.

Parágrafo único. Na hipótese de conciliação, a Ouvidoria fará seu acompanhamento a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

Art. 12. A Ouvidoria realizará suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos.

Art. 13. O encaminhamento para as instâncias competentes de investigação deverá observar a concordância do interessado.

**CAPÍTULO VI
DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES**



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO**

Art. 14. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral e sexual tem início com o seu registro.

Art. 15. As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pela Ouvidoria de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos.

Art. 16. Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção ao assédio moral e sexual, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

**CAPÍTULO VII
DA PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Art. 17. Os relatórios estratégicos de que trata o art. 16 e os derivados das ações preventivas serão apresentados à Presidência do Tribunal, anualmente ou sempre que solicitado.

**CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia da Ouvidoria.

Art. 19. - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no D.E.J.T e no Boletim Interno.

Sala das Sessões, 7 de agosto de 2019.

ANNE HELENA FISCHER INOJOSA

Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho
da Décima Nona Região