



## RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 58/2020

### PROCESSO 20931/2020

**Interessado:** SGP - SECRETARIA GERAL DA PRESIDÊNCIA.

**Assunto:** CSJT. Acompanhamento de Cumprimento de Decisão n.º 3953-83.2019.5.90.0000. Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus (Portaria 15/2020).

**Autoridade requerida:** TRIBUNAL PLENO

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na 3ª Sessão Administrativa Ordinária (telepresencial), realizada em 04 de junho de 2020, sob a Presidência do Desembargador Nicanor de Araújo Lima, com a presença dos Desembargadores Amaury Rodrigues Pinto Junior (Vice-Presidente), André Luís Moraes de Oliveira, João de Deus Gomes de Souza, Marcio Vasques Thibau de Almeida, Francisco das C. Lima Filho e Nery Sá e Silva de Azambuja, bem como com a presença da representante do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, Procuradora Cândice Gabriela Arósio,

**DECIDIU**, por unanimidade, referendar a Portaria 15/2020, nos seguintes termos:

**Art. 1º.** Os meios de implementação e coordenação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, serão disciplinados pelo presente ato normativo.

**Art. 2º.** A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, instituída pela Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente do trabalho.

**Art. 3º.** Para os fins de implementação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, no âmbito do TRT da



24ª Região, ficam estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades aos seus órgãos e pessoas:

**I - COMITÊ DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL:** é responsável por proceder à gestão de informações referentes aos casos de assédio moral, propiciar o debate de políticas e ações voltadas para a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho, enfrentar comportamentos prejudiciais ao exercício da função pública e assegurar a efetividade da política instituída por este normativo;

**II - COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS:** é responsável pela proposição de ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho, bem como pelo encaminhamento, ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, de indícios e/ou provas de atos dessa natureza nas unidades organizacionais;

**III - GABINETE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO:** é responsável por diferentes etapas do processo, desde o registro das reclamações até a realização de intervenções, dentro de sua área de atuação;

**IV - TODOS OS INTEGRANTES DA INSTITUIÇÃO:** são responsáveis por conhecer e observar os termos da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

**Art. 4º.** As denúncias relativas a atos que, em tese, caracterizem assédio moral, poderão ser feitas por:

**I** - qualquer pessoa que se sinta alvo de hostilizações e perseguições que configurem assédio moral no seu ambiente de trabalho;

**II** - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações e perseguições que configurem assédio moral no local de trabalho.



**Art. 5º.** As denúncias deverão ser apresentadas por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, podendo ser encaminhadas para:

**I** - Ouvidoria;

**II** - Coordenadoria de Gestão de Pessoas;

**III** - Comissão de Ética;

**IV** - Corregedoria, quando a reclamação envolver magistrado de primeiro grau;

**V** - Presidência, quando a reclamação envolver magistrado de segundo grau.

**Art. 6º.** As manifestações recebidas deverão ser registradas em Processo Administrativo Eletrônico (PROAD), em caráter sigiloso.

§ 1º. Após o registro e formalização de relatório preliminar, o processo será encaminhado ao Comitê de Combate ao Assédio Moral.

§ 2º. As denúncias anônimas (e.g., cartas e e-mail não identificados ou quaisquer outros meios) deverão ser igualmente processadas (STJ, Súmula 611).

**Art. 7º.** O Comitê de Combate ao Assédio Moral deverá promover a avaliação do relatório preliminar e definir o encaminhamento a ser adotado, que poderá ser:

**I** - a escuta, por unidade ou comissão específica, dos envolvidos diretamente ou de pessoas cuja oitiva seja relevante ao esclarecimento dos fatos;

**II** - a realização, por unidade ou comissão específica, de mediação e conciliação dos conflitos;

**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;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO  
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

---

**V** - a elaboração de parecer, por unidade específica, para os casos considerados mais graves ou recorrentes, com a finalidade de subsidiar a decisão quanto à necessidade de encaminhamento da manifestação, acompanhada de toda documentação, à Corregedoria ou à Presidência do Tribunal, conforme o caso, para medidas aplicáveis;

**VI** - o arquivamento do procedimento.

**Art. 8º.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 9º.** Publique-se no Boletim Interno e no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Campo Grande, MS, 05 de junho de 2020.

**NICANOR DE ARAÚJO LIMA**

Desembargador Presidente