

PORTARIA TRT/GP Nº 15/2020

Disciplina 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.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os termos da Portaria TRT/GP nº 10/2019, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do TRT da 24ª Região;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO a necessidade de disciplinar os meios de implementação e coordenação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito deste Regional;

CONSIDERANDO a necessidade de que o tema seja tratado de maneira transparente e abrangente no âmbito deste Regional, por meio da disponibilização de canais de diálogo e de procedimentos para apurar e enfrentar o assédio moral no ambiente de trabalho;

RESOLVE, *ad referendum* do Egrégio Tribunal Pleno,

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;

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 Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

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

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei n. 11.419/2006)

Nicanor de Araújo Lima
Desembargador Presidente