



RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 80/2023

Institui a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

PROAD Nº 18564/2023

INTERESSADOS: TRT/24ª Região.

ASSUNTO: Nova Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do TRT24 e fluxo de notícias de assédio.

AUTORIDADE REQUERIDA: Egrégio Tribunal Pleno.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na 6ª Sessão Administrativa Ordinária do Egrégio Tribunal Pleno, realizada no dia 6 de julho de 2023 (quinta-feira), às 14 horas, sob a Presidência do Desembargador João Marcelo Balsanelli, com a participação dos Desembargadores Tomás Bawden de Castro Silva (Vice-Presidente), André Luís Moraes de Oliveira, Nicanor de Araújo Lima, Marcio Vasques Thibau de Almeida, João de Deus Gomes de Souza e César Palumbo Fernandes (ausente, por motivo justificado, o Desembargador Francisco das C. Lima Filho) e do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, Procurador(a) Regional Simone Beatriz Assis de Rezende,

DECIDIU, por unanimidade, aprovar a presente Resolução Administrativa, com a seguinte redação:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região fica instituída pelo presente ato normativo.

Art. 2º Esta Política tem por objetivo promover, no âmbito do Tribunal, o trabalho digno, livre de condutas que configurem assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente laboral institucional, devendo ser observada por todos os magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados que prestam serviços neste Regional.

Art. 3º Este normativo aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal, praticadas em face de magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e colaboradores terceirizados.



CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º Para os fins desta Política considera-se:

I - Assédio moral: consiste na exposição de pessoas a situações humilhantes, abusivas e constrangedoras no ambiente de trabalho que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador;

II - Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos humanos e fundamentais;

III - Assédio sexual: é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja ou viole a liberdade sexual da vítima, podendo ser exteriorizada de forma verbal, não verbal ou física;

IV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 5º A Política de que trata este ato normativo é orientada pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

IV - reconhecimento do valor social do trabalho;

V - preservação dos direitos sociais trabalhistas;

VI - respeito, saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

VII - garantia de um ambiente de trabalho sadio;



- VIII - primazia da abordagem preventiva;
- IX - transversalidade e integração das ações;
- X - responsabilidade e proatividade institucional;
- XI - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XII - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;
- XIII - resguardo da ética profissional; e
- XIV - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 6º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - a abordagem das situações de assédio e de discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - as unidades do Tribunal promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Política;

III - a Escola Judicial incluirá nos programas de capacitação de magistrados e de servidores o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, bem como temas relacionados a gênero, à raça, à diversidade e a outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

IV - os gestores das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal deverão promover ambientes de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V - a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo às unidades organizacionais, aos magistrados e aos servidores contribuírem para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.



CAPÍTULO V

DA GESTÃO E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 7º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e na organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o *feedback* e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VI - aplicar as políticas institucionais vigentes referentes à gestão de pessoas, à saúde, à inclusão e à acessibilidade;

VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e dos processos de trabalho.

Art. 8º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e de organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, à cooperação e à resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas,



levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte ao serviço de psicologia e de assistência social do Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais sempre que necessitarem de apoio para tratar de resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO VI

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 9º O Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais, por meio do serviço de psicologia e de assistência social, é responsável pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, devendo ser resguardado o sigilo profissional.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho.

Art. 10. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 11. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e de decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou de discriminação.

Art. 12. O acolhimento, suporte e acompanhamento serão realizados por equipe multidisciplinar de profissionais ligados à saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou de discriminação.

Art. 13. Frente a riscos psicossociais relevantes, a equipe multidisciplinar referida no artigo anterior poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a



integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou por discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VII

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 14. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou de discriminação no trabalho;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 15. As notícias de assédio ou de discriminação poderão ser apresentadas para as seguintes unidades:

I - Ouvidoria;

II - Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais;

III - Corregedoria Regional, quando a notícia envolver magistrado de primeiro grau;

IV - Presidência, quando a notícia envolver magistrado de segundo grau.

Art. 16. A unidade que receber a notícia de assédio ou de discriminação informará o caso ao Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais para providenciar o acolhimento, suporte, orientação e, quando solicitado pelo noticiante, auxílio na modificação das situações noticiadas.

Art. 17. O fluxo de tratamento e processamento das notícias de assédio e de discriminação está delimitado no anexo único deste normativo.

Art. 18. As práticas restaurativas para a resolução de conflitos podem ser oportunizadas às pessoas envolvidas quando o caso permitir.

Art. 19. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou de discriminação, sendo vedado o anonimato.

CAPÍTULO VIII

DOS SUCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 20. Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e do 2º graus,



instituídos respectivamente pelas Resoluções Administrativas n. 12/2023 e 21/2023, deverão zelar para o cumprimento e pelo desenvolvimento desta Política, exercendo, em cooperação, as atribuições previstas nos seus respectivos atos normativos.

Art. 21. Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e do 2º graus, para o desempenho de suas atribuições, poderão solicitar suporte à Escola Judicial, à Coordenadoria de Comunicação Social, à Secretaria de Gestão de Pessoas e a outras unidades do Tribunal.

Parágrafo único. A Ouvidoria do TRT da 24ª Região participará das reuniões dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e do 2º graus.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. A Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação deverá ser realizada na primeira semana de maio de cada ano, nos termos do art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/2020.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e colaboradores terceirizados.

Art. 23. Esta Política e a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ n. 351/2020, deverão integrar todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 24. Deverá ser dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam no Tribunal, bem como dos canais de denúncias.

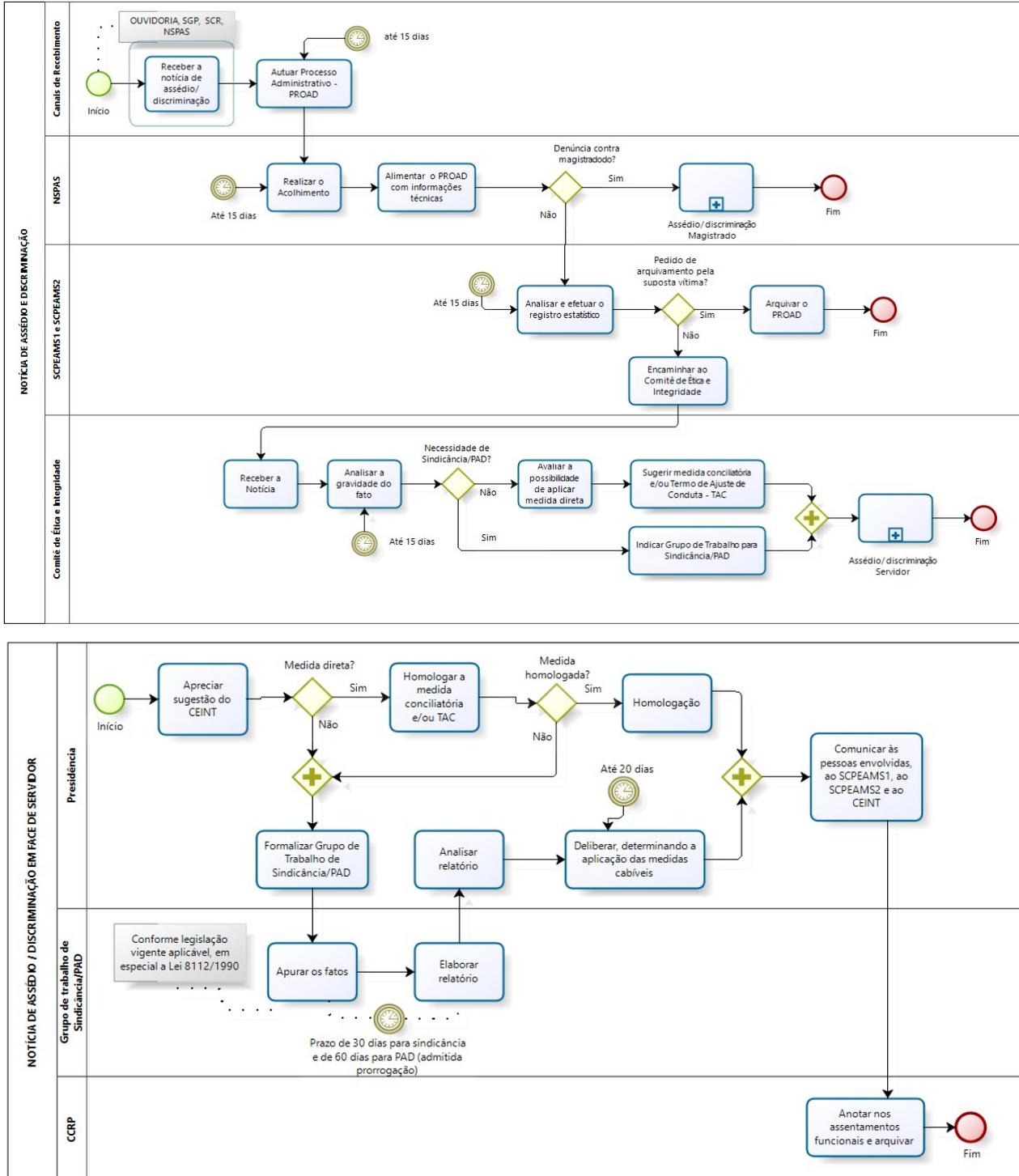
Art. 25. Fica revogada a Resolução Administrativa n. 58/2020.

Art. 26. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

JOÃO MARCELO BALSANELLI
Desembargador Presidente



ANEXO ÚNICO





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

