



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT13 N.º 104/2022

Processo: 0001155-84.2022.5.13.0000

Proad: 10285/2022

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa Ordinária presencial, realizada no dia **27/10/2022**, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **LEONARDO JOSÉ VIDERES TRAJANO**, com a presença do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o(a) Senhor(a) Procurador(a) **MÁRCIO ROBERTO DE FREITAS EVANGELISTA**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, PAULO AMÉRICO MAIA DE VASCONCELOS FILHO, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA, WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO** e da Desembargadora **MARGARIDA ARAÚJO SILVA**,

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, a proteção constitucional contra os preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação e o direito constitucional à saúde e à segurança do trabalho, com a proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho (art. 1º; III e IV; art. 3º; art.5º, X; art. 6º, 7º, XXII; 37 e 39, § 3º; 170, art. 200, VIII, e art. 205, CF/1988);

CONSIDERANDO os ideais e valores que fundamentam a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o disposto em diversas convenções internacionais, estatutos e tratados que buscam rechaçar todas as formas de assédio e discriminação;

CONSIDERANDO poderem configurar o assédio e a discriminação violação à Lei n. 8.112/1990, à Lei n. 8.429/1992 e à Lei n. 8.027/1990;

CONSIDERANDO a Resolução n. 351/2020 do Conselho Nacional da Justiça do Trabalho - CNJ e a Resolução n. 237/2019 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, e

CONSIDERANDO o disposto no Código de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

RESOLVEU, por unanimidade de votos:

CAPÍTULO I

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Art. 1º Estabelecer a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, buscando promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, atento às diretrizes da organização do trabalho e das relações intersubjetivas entre magistrados, servidores, estagiários e terceirizados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

§ 1º Esta Política se aplica a todas as condutas de assédio no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

§ 2º As condutas praticadas por agentes externos contra agentes internos receberão o encaminhamento institucional necessário para a garantia da efetividade desta Política.

§ 3º Aplicam-se à presente Política as proposições contidas na Resolução CNJ n. 351/2020, que institui no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio sexual e da Discriminação nos órgãos que compõem o Sistema de Justiça, e na Resolução CSJT n. 141/2014, que dispõe sobre as ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito das Justiça do Trabalho de 1 e 2 graus, bem assim na Resolução CSJT n. 237/2019, que institui a política de prevenção e combate ao assédio moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I - Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, a exemplo das exigências de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico, podendo ser:

a. vertical descendente: do(a) superior hierárquico(a) para o(a) subordinado(a);

b. vertical ascendente: do(a) subordinado(a) para o(a) superior hierárquico(a);

c. horizontal: entre colegas de trabalho;

d. misto: horizontal e vertical, do(a) superior hierárquico(a) e dos colegas.

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 fundamentais;

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo ser vertical descendente ou ascendente, horizontal, vertical ou misto;

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;

V - agentes internos: magistradas, magistrados, servidoras, servidores, estagiárias, estagiários, aprendizes, prestadoras e prestadores de serviços, voluntárias, voluntários, colaboradoras e colaboradores terceirizados;

VI - agentes externos: advogadas, advogados, partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da advocacia pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes;

VII - condutas: condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

VIII - Meio ambiente do trabalho: inclui não apenas o local (físico ou em ambiente virtual) onde se realiza o trabalho, mas também a organização do trabalho e as relações intersubjetivas que ali se constituem;

IX - Comissão ou Comissões: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Parágrafo único. As demais definições contidas no artigo 2.º da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021) aplicam-se a esta Resolução.

CAPÍTULO III

PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução é regida pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão livres do assédio moral e assédio sexual;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a);

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

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

XII - resguardo da ética profissional;

XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

XIV - horizontalidade no recebimento das denúncias, sem tratamento distinto em razão do cargo, resguardadas as distintas instâncias de apuração;

XV - posição institucional clara de não admissão do assédio e discriminação;

XVI - empatia institucional;

XVII - promoção do acolhimento e assistência aos envolvidos.

CAPÍTULO IV

DIRETRIZES

Art. 4º São diretrizes gerais desta Política:

I - a busca por um local de trabalho pautado no respeito, livre de assédio e intimidação, com a priorização de ações de caráter preventivo e formulação de soluções na resolução de situações de assédio e de conflitos, sem prejuízo da atuação disciplinar nos casos considerados graves ou recorrentes, pela autoridade competente;

II - a observância desta Política por todos os que desenvolvem suas atividades profissionais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, abrangendo todos os níveis hierárquicos, contratos de trabalho e áreas, de acordo com sua especificidade, para assegurar sua aplicação;

III - a responsabilidade dos gestores pela implementação e manutenção da Política, e

IV - o tratamento da prática de assédio moral e assédio sexual como tema correlato à saúde no trabalho;

V - a atuação preventiva e reestabelecimento do trabalho saudável como prioridade;

VI - garantir a proteção do local de trabalho e a confidencialidade ao denunciante, ao suposto agressor e a qualquer testemunha;

VII - atuação colaborativa com o setor de saúde, gestão de pessoas, Comissões e Comitês especializados, Ouvidorias e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região;

Parágrafo único. As demais diretrizes contidas no artigo 4.º da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021) aplicam-se a esta Resolução.

CAPÍTULO V

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

Art. 5º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual será composta por magistrados, servidores e colaboradores terceirizados, nos

termos do artigo 15 da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#), e atuará sob a coordenação de um magistrado indicado pela Presidência do Tribunal, tendo as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - avaliar as denúncias de situações concretas e queixas encaminhadas à Comissão;

V - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

VI - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VII - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VIII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições e da organização do trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

IX - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Parágrafo único. A Comissão não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

Art. 6º Compete ao(a) Coordenador(a) da Comissão:

I - representar a comissão em seus atos e eventos;

II - convocar reuniões ordinárias e extraordinárias sempre que entender necessárias e submeter ao debate e à votação as matérias passíveis de deliberação conjunta;

III - requisitar informações e determinar a realização de diligências necessárias à execução das ações da competência da Comissão.

Art. 7º Compete ao Secretário da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual compete:

I - receber, registrar e submeter à comissão as queixas e reivindicações dos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários

II - agendar e administrar as pautas das reuniões e redigir as respectivas atas;

III - manter arquivo atualizado das propostas, dos documentos e das atas das reuniões anteriores, acessível aos demais membros da Comissão

IV - executar as atribuições formalmente determinadas pelo (a) Coordenador (a) da Comissão.

Art. 8º Aos demais membros da Comissão Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual compete:

I - comparecer às reuniões ordinárias e extraordinárias e atuar de forma propositiva em relação aos assuntos pautados;

II - executar as atribuições determinadas pelo (a) Coordenador (a), afetas ao objetivo da Comissão.

Parágrafo único. Aos membros da Comissão compete zelar pelo sigilo dos temas objeto de análise, deliberação e enfrentamento.

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, devendo contar com a presença de maioria simples de seus membros, no mínimo, devendo registrar nominalmente os presentes, o quórum e o resultado das votações, quando houver.

Parágrafo único. Haverá reunião extraordinária quando necessário, a critério do(a) Coordenador(a).

Art. 10 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá produzir, semestralmente, relatórios, estudos e pareceres a partir das sugestões, queixas e denúncias, com o objetivo de formatar um diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual.

Parágrafo único. O diagnóstico subsidiará a identificação de locais de trabalho (setor ou setores) críticos e ensejará a implementação de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral ou sexual de forma pontual ou direcionada.

CAPÍTULO VI

IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 11 A implantação desta política tem três eixos:

I - gestão e organização do trabalho;

II - formação de magistrados e servidores;

III - comunicação.

Seção I

Gestão e Organização do Trabalho

Art. 12 A gestão e organização do trabalho segue as diretrizes do Capítulo V da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 13 Será incentivada a utilização de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, contemplando:

I - incentivo às práticas horizontais e métodos inovadores;

II - pesquisas e estudos periódicos, e

III - instrumentos de escuta ativa.

Art. 14 Serão disponibilizados aos gestores meios para análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade, notadamente no que diz respeito à estrutura organizacional, à forma de divisão de tarefas, aos procedimentos de trabalho e ao estilo de liderança, na forma prevista no art. 6.º da [Resolução CNJ n.º 351/2020 \(alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021\)](#).

Art. 15 Será realizada pesquisa de clima organizacional periódica, com apoio do setor de saúde, que contemple a identificação de assédio moral, sexual e discriminação, resguardado o sigilo dos dados dos participantes.

Parágrafo único. A pesquisa poderá ser realizada em parceria com instituições de pesquisa e ensino superior, preferencialmente públicas.

Art. 16 Com base nos dados obtidos a partir da pesquisa de clima organizacional, a Comissão proporá ações necessárias em parceria com as áreas pertinentes.

Seção II

Formação de Magistrados e Servidores

Art. 17 A Escola Judicial do TRT13 - EJUD13 deverá promover cursos e formações destinadas à prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho (art. 4º, IV, da [Resolução CNJ n.º 351/2020](#) (alterada pela [Resolução CNJ n.º 413/2021](#)).

Art. 18 O curso de formação inicial de magistrados(as) e servidores (as) deverá tratar do tema da conscientização, prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, não só em atividades teóricas, mas também vivenciais, com integração das áreas de gestão de pessoas e saúde e por profissionais de diversas áreas do conhecimento que enfrentem o tema.

Parágrafo único. Para as atividades vivenciais serão valorizadas as experiências dos trabalhadores e a escuta ativa pelos facilitadores.

Art. 19 Serão promovidos cursos de capacitação de gestores e não gestores para a adoção de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, nos termos das diretrizes relacionadas no art. 5º da [Resolução CNJ n.º 351/2020](#) (alterada pela [Resolução CNJ n.º 413/2021](#)), pautado nos aspectos humanos voltados ao desenvolvimento dos valores do companheirismo, solidariedade, respeito à igualdade de gênero, diversidade e inclusão.

Parágrafo único. Os cursos devem prever em seu conteúdo:

- I - o que configura assédio moral e assédio sexual;
- II - qual o impacto de condutas de assédio no indivíduo e nas relações de trabalho, e
- III - quais as diferentes instâncias que podem acolher notícia de assédio moral e assédio sexual, assim como qual o encaminhamento que será dado à notícia de assédio moral e de assédio sexual.

Art. 20. Os cursos devem, além de capacitar os agentes internos, especialmente gestores, para a prevenção de assédio moral e/ou assédio sexual na unidade de

trabalho, provê-los de meios tangíveis para lidar com assédio que observem, que lhes sejam noticiados ou de que tenham conhecimento por outro modo.

Art. 21. Serão promovidas formações específicas para os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e para a rede de acolhimento, suporte e acompanhamento de pessoas afetadas por situações de assédio no âmbito institucional, na forma prevista no inciso X do art. 4.º da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021).

Art. 22 Deverão ser disponibilizados cursos anuais destinados aos colaboradores e colaboradoras terceirizadas com o conteúdo mínimo previsto no parágrafo único do art. 13.

Parágrafo único. Os gestores de cada unidade devem garantir a participação dos colaboradores e colaboradoras terceirizados.

Seção III

Comunicação

Art. 23 Serão realizadas campanhas periódicas de conscientização para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual.

Art. 24 No prazo de até 120 dias contados da publicação desta Resolução, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, nos termos do artigo 6 da Resolução CSJT n.º 237/2019, deve elaborar cartilha contendo, no mínimo:

I - o conceito, a caracterização e as consequências do assédio moral e do assédio sexual;

II - as formas de encaminhamento e tratamento de notícias de assédio, no âmbito do Tribunal Regional da 13ª Região;

III - as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas.

Parágrafo único: A cartilha deverá ser amplamente divulgada.

Art. 25 Além de eventos regulares, como a promoção de rodas de conversa, palestras e outras iniciativas, serão destacadas as seguintes datas:

I - 1º de março: Dia Mundial de Zero Discriminação;

II - 2 de maio: Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, data simbólica.

CAPÍTULO VII

ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 26 As notícias de assédio moral e de assédio sexual poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos sofridos por terceiros, garantido o sigilo da condição de denunciante.

Art. 27 As notícias poderão ser encaminhadas a quaisquer das instâncias mencionadas no art.13 da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021):

I - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Regional;

II - Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal (Acompanhamento Funcional) - SEGEPE;

III - Coordenadoria de Saúde;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Regional;

VI - Corregedoria Regional, e

VII - Ouvidorias.

§ 1º As instâncias que receberem notícias de assédio deverão encaminhá-las à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual

para monitoramento, estatística e adoção de medidas necessárias, sem prejuízo das atribuições pertinentes a cada esfera.

§ 2º Os gestores, cientes de atos de assédio ou discriminação, caso não sejam os envolvidos, devem comunicar a quaisquer das instâncias mencionadas do *caput*, sob pena de responsabilização.

§ 3º As denúncias à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual serão realizadas por meio de preenchimento de formulário disponível na *Intranet* do Regional e administrado exclusivamente pela Coordenadora da Comissão e pelo setor de psicologia do Regional, sendo garantidos a confidencialidade e o anonimato.

Art. 28 Na hipótese de não haver identificação do denunciante, a notícia de assédio moral e de assédio sexual será tomada como relato para verificação da possibilidade e necessidade de adoção de medidas ao restabelecimento das relações saudáveis no trabalho indicado no relato.

Parágrafo único. A adoção de medidas será precedida de verificação da existência de outros elementos que corroborem o relato, inclusive pedido de informações às instâncias institucionais mencionadas no art. 13 da [Resolução CNJ n.º 351/2020](#) (alterada pela [Resolução CNJ n.º 413/2021](#)) e à Corregedoria Regional e à Diretoria do Fórum, conforme o caso.

Art. 29 Recebida a notícia de assédio moral ou de assédio sexual, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, em parceria com as áreas de saúde e gestão de pessoas:

I - promoverá a escuta especializada e confidencial da pessoa denunciante, devendo ser realizada obrigatoriamente por profissional da psicologia, bem como outros membros a critério do denunciante;

II - fornecerá informações, ao denunciante, acerca dos encaminhamentos sugeridos no caso concreto e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio;

III - conforme o caso e com anuência do denunciante, estabelecerá comunicação com a pessoa indicada como agente da conduta assediadora, para propor a sua escuta, também em caráter de confidencialidade, bem como a possível escuta dos demais trabalhadores do setor;

Art. 30 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, ultrapassadas as fases do artigo 23 desta Política, reunir-se-á para deliberação a respeito das providências cabíveis e, considerando as particularidades do caso, adotará as seguintes medidas:

I - levantamento de dados a respeito do setor de trabalho e das pessoas envolvidas junto às instâncias indicadas no art. 13 da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021);

II - propostas de atuação organizacional e/ou formação dos trabalhadores do setor objeto da denúncia, de acordo com a vontade manifestada pelo denunciante, a serem realizadas pela comissão ou outras áreas correlatas, visando a reestruturação de relações saudáveis do setor de trabalho.

Art. 31 Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou aos superiores hierárquicos a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade, conforme art. 11 da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021).

Art. 32 Se o denunciante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da denúncia à Presidência do Regional para as providências que entender cabíveis, inclusive apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 33 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, assim como as demais instâncias, deverão zelar pelo acolhimento, sigilo e preservação da pessoa denunciante.

Art. 34 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, quando considerar esgotadas as suas atribuições e em razão da gravidade da denúncia, poderá decidir pelo encaminhamento do caso à Presidência do Regional para a adoção das medidas necessárias ao reconhecimento da responsabilidade disciplinar do agente infrator, na forma prevista no art. 17 da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021).

Art. 35 O gestor acusado da prática de assédio poderá ser afastado do exercício do cargo, em caráter cautelar e a critério da autoridade disciplinar competente, nos termos do art. 147 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 36 Nos locais onde houver relatos de assédio moral e/ou assédio sexual, que deem ensejo à adoção de ações propostas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, haverá um acompanhamento pelo período de 6 (seis) meses, para verificação da efetividade das medidas e prevenção da retaliação.

§ 1º A Comissão solicitará os dados necessários ao acompanhamento para as áreas pertinentes.

§ 2º Na hipótese da ocorrência de quaisquer formas de retaliação, a Comissão comunicará à Presidência do Regional.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37 Todas as unidades elencadas no art. 27 deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e assédio sexual no trabalho.

Parágrafo único. Anualmente, até o dia 31 de janeiro, os dados do ano anterior deverão ser encaminhados à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual com o objetivo de subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Art. 38 O mês de maio de cada ano será dedicado ao Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, com a adoção de ações preventivas e formativas, contemplando magistrados, servidores, e colaboradores terceirizados.

Art. 39 Nos termos do artigo 19 da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021), a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 40 Será dado amplo conhecimento desta política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 41 Nos casos de retaliação a trabalhadores de empresas prestadoras de serviços ao Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis (art. 21 da Resolução CNJ n.º 351/2020 - alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021).

Art. 42 Os casos omissos nesta Resolução serão objeto de deliberação pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e do Assédio Sexual, à luz da Resolução CNJ n.º 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n.º 413/2021) e normas afins.

Art. 43 Esta política será submetida a revisão e avaliação de sua efetividade a cada 2 anos.

Art. 44 Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Regional.

Art. 45 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Observação: Sua Excelência o Senhor Desembargador FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA participou da sessão nos termos do artigo 79, § 2º, do Regimento Interno.

MARIA CARDOSO BORGES

Coordenadora do Tribunal Pleno e de Coordenação Judiciária