



## **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. 5.º 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