

## **ATO TRT5 N. 0175 , DE 24 DE JUNHO DE 2020**

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

**A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO, DESEMBARGADORA DO TRABALHO DALILA NASCIMENTO ANDRADE**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 5º, X, e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO a proteção do meio ambiente de trabalho, prevista nos arts. 200, inciso VIII, e 205 da Constituição da República;

CONSIDERANDO o art. 186 do Código Civil, segundo o qual aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO os deveres do servidor público, entre outros, de manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir, conforme art. 116, II, IX e XI, da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO as diretrizes contidas na Resolução n. 207, de 15 outubro de 2015, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores e, nos incisos VII e VIII, recomenda estudo, pesquisas e ações educativas para fomentar a promoção da saúde, a prevenção de doenças e a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros;

CONSIDERANDO a Seção V da Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do CNJ, que recomenda, no inciso XII do art. 8º, sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

CONSIDERANDO o inciso IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP n. 24, de 13 de novembro de 2014, que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual, que garantam relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

Firmado por assinatura digital em 29/06/2020 22:25 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por THELMA RAMOS FERNANDES. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062902283161822.  
Firmado por assinatura digital em 24/06/2020 15:02 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062402282050809.

CONSIDERANDO que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, bem como atuar com responsabilidade socioambiental são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2015/2020, aprovado pela Resolução n. 145, de 2 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução n. 210, de 24 de novembro de 2017, ambas do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho);

CONSIDERANDO a Resolução n. 141, de 26 de setembro de 2014, do CSJT, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução n. 237, de 23 de abril de 2019, do CSJT, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo Graus;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT5 n. 76, de 24 de novembro de 2014, que institui o Código de Ética Profissional dos magistrados e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

CONSIDERANDO a necessidade de que o assédio moral e o sexual sejam tratados de maneira transparente e abrangente no TRT da 5ª Região por meio de abordagem preventiva e também da disponibilização de canais de diálogo e de procedimentos para apurar e enfrentar o tema,

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Art. 2º Consideram-se para fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

II – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções por

Firmado por assinatura digital em 29/06/2020 22:25 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por THELMA RAMOS FERNANDES. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062902283161822.  
Firmado por assinatura digital em 24/06/2020 15:02 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062402282050809.

ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis; e

III – assédio sexual: condutas que constrangem alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, conforme art. 216-A do Código Penal.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES**

Art. 3º São fundamentos da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:

- I – promover ambiente de trabalho saudável e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral e sexual;
- IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar as atividades institucionais, para prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, para evitar o surgimento de situações de conflito; e
- VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral e sexual nas pesquisas de clima organizacional.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA**

Art. 5º A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, instituída no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região pelo ATO TRT5 N. 0167, DE 10 DE JUNHO DE 2020, deverá:

- I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral;
- II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;
- III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral.

Art. 6º A Comissão deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

- I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;
- II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;
- III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DAS FORMAS E ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DAS DENÚNCIAS**

Art. 7º Qualquer agente público, estagiário ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

- I – perante a Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;
- II – perante a Secretaria de Gestão de Pessoas;
- III – nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente para esse fim.

Parágrafo único. A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

- I – nome e qualificação do denunciante;
- II – nome e qualificação do ofendido;
- III – nome do indicado como autor do fato;
- IV – descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria ou a Secretaria de Gestão de Pessoas, conforme o caso, encaminhará a denúncia:

- I – ao Diretor-Geral, para as providências cabíveis nos termos da Lei nº 8.666/1993, no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;
- II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da Lei 8.112/1990, se a denúncia for imputada a servidor público;
- III – ao Corregedor Regional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar nº 35/1979, se a denúncia envolver magistrado de 1º Grau e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TRT5.
- IV – ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar nº 35/1979, se a denúncia envolver desembargador e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TRT5.

## **CAPÍTULO V**

### **DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES**

Art. 10. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral ou sexual tem início com o registro, por meio de PROAD, autuado pela Ouvidoria ou pelas Secretaria de Gestão de Pessoas, sob o assunto “Providências: Ato TRT5 0175/2020”, devendo os documentos serem classificados como de caráter sigiloso/restrito.

Art. 11. Compete à Ouvidoria, em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas, efetuar o registro estatístico padronizado dos casos de denuncia de assédio moral ou sexual.

Firmado por assinatura digital em 29/06/2020 22:25 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por THELMA RAMOS FERNANDES. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062902283161822.  
Firmado por assinatura digital em 24/06/2020 15:02 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10120062402282050809.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 12. A Ouvidoria deve manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

§ 1º Os dados estatísticos devem ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 20, de 12 de junho de 2018.

§ 2º Os registros de que trata o *caput* devem ser mantidos, observados os critérios de sigilo previstos na Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Art. 13. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Art. 14. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 15. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

**DALILA NASCIMENTO ANDRADE**

Desembargadora Presidente

*Disponibilizada no DJ Eletrônico do TRT da 5ª Região em 24.06.2020, páginas 1-3, com publicação prevista para o 1º dia útil subsequente, nos termos da Lei 11.419/2006 e RA TRT5 33/2007.*

*Thelma Fernandes, Analista Judiciário – Núcleo de Divulgação - TRT5*