



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT6-GP N.º 29/2023 (*)

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais e tendo em vista o decidido, por unanimidade, na Sessão Administrativa 25 de setembro 2023, sob a presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora **NISE PEDROSO LINS DE SOUSA**, com a presença de Suas Excelências o Desembargador Vice-Presidente Sérgio Torres Teixeira, o Desembargador Corregedor Fábio André de Farias, o Desembargador Ivan de Souza Valença Alves, o Desembargador Valdir José Silva de Carvalho, a Desembargadora Dione Nunes Furtado da Silva, a Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, o Desembargador Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, o Desembargador José Luciano Alexo da Silva, o Desembargador Eduardo Pugliesi, a Desembargadora Solange Moura de Andrade, o Desembargador Milton Gouveia da Silva Filho, o Desembargador Larry da Silva Oliveira Filho, o Desembargador Virgínio Henriques de Sá e Benevides, a Desembargadora Carmen Lucia Vieira do Nascimento e a Excelentíssima Procuradora-Chefe Substituta da Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, Dra. Gabriela Tavares Miranda Maciel,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e à segurança no trabalho e a proteção do meio ambiente do trabalho (artigos 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, e 200, VIII, da Constituição da República);

CONSIDERANDO que são deveres dos (as) servidores (as) públicos (as), entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II, IX e XI, da Lei nº 8.112/90);

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica contra a dignidade moral do trabalhador (a), o que constitui afronta a direitos fundamentais, tais como trabalho, saúde (física e mental), privacidade, liberdade de expressão, imagem, honra, livre locomoção e a não discriminação, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, implicando lesão ao direito à dignidade da pessoa e à sua integridade física e moral;

CONSIDERANDO a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030” que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero, o trabalho decente e o crescimento econômico e a redução das desigualdades, dentre outros;

CONSIDERANDO o teor da Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 518, de 31 de agosto de 2023, que alterou a Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2023;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT6 n.º 5, de 31 de maio de 2021, que aprovou o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para o período 2021-2026, fazendo constar como um dos objetivos do Plano Estratégico do TRT da 6ª Região “Promover o trabalho decente e a sustentabilidade”;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT6 n.º 9, de 23 de agosto de 2021, que dispõe sobre o Código de Ética do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT6 n.º 06, de 06 de fevereiro de 2023, que disciplina o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação no 1º e 2º grau de jurisdição;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer ações institucionais para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DO OBJETO

Art. 1º. Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, de modo a prevenir e coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º. Este Tribunal reafirma, por meio desta política, o compromisso de desempenhar sua missão de realizar justiça, promovendo um meio ambiente de trabalho sadio, com a adoção de práticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, com respeito absoluto à dignidade da pessoa humana, apoiando-se nos valores definidos no Plano Estratégico da Instituição.

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas de forma presencial ou por meios telemáticos, por Magistrados (as), servidores (as), estagiários (as) e aprendizes, inclusive aquelas contra estagiários (as), aprendizes, trabalhadores (as) terceirizados (as) e prestadores (as) de serviços.

Parágrafo único. Na hipótese de a conduta de violência, assédio e discriminação ser praticada por trabalhador (a) terceirizado (a) ou prestador (a) de serviço, a empresa a qual estiver vinculado (a) poderá ser notificada, para conhecimento do fato e adoção das providências que entender cabíveis.

Art. 3º. Para os fins desta Política considera-se:

I - violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero;

II - violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;

III - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV - 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;

V - 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;

VI - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em

direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VII - gestor (a): magistrado(a), servidor(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VIII - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

IX - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros (as) de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

X - gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados (as) e servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XII - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º. A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação orienta-se 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;
- 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; e
- XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 5º. Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

- I - a abordagem das situações de violência, assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II - as unidades que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região 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 Resolução;
- III - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão:
 - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
 - c) o incentivo às estratégias para resolução de conflitos;

IV- a Escola Judicial do TRT da 6ª Região, em seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V- os (as) gestores (as) deverão promover ambiente 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;

VI- a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Seção de Sustentabilidade e Inclusão, o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no primeiro e segundo grau de jurisdição e Subcomitê de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade promoverão, junto com a Divisão de Saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências de práticas violentas, assediadoras e discriminatórias no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII- a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII- o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e de saúde;

IX- as unidades deste Tribunal atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores (as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

X- a Escola Judicial do TRT da 6ª Região, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação a servidores (as) da área de gestão de pessoas e de saúde, aos (às) integrantes do subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e 2º grau e do Subcomitê de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade, em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação.

CAPÍTULO V

DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 6º. A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores (as), gestores(as) e magistrados(as), 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;

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 de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;

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 processos de trabalho.

Art. 7º. Os (as) gestores (as) são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os (as) gestores (as) 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 (as) gestores (as) solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO VI

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 8º. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

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

Art. 9º. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida, de forma presencial ou por qualquer meio telemático, pelas seguintes unidades institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I - Área de Gestão de Pessoas;

II - Área de Saúde;

III - Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação;

IV - Corregedoria Regional; e

V - Ouvidoria.

§ 1º A unidade institucional que receber a notícia somente fará o registro formal do relato mediante autorização expressa da pessoa noticiante, ou nos termos do § 4º deste artigo, resguardando o sigilo adequado, conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para eventual encaminhamento.

§2º Após o registro formal, a notícia deverá ser encaminhada à área de gestão de pessoas para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o (a) noticiante assim desejar.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro formal, a pessoa noticiante será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, sendo oportunizado ao (à) noticiante a atuação da área de pessoas, para acolhimento, suporte e acompanhamento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Ouvidoria e do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, com a indicação da espécie de violência noticiada, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 10. O encaminhamento da notícia a uma das unidades institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Gestão de Pessoas e não inibe as estratégias para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

Art. 11. Quando julgar conveniente, o (a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às unidades institucionais.

CAPÍTULO VII

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 12. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região manterá canal permanente, na área de gestão de pessoas, para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§1º Ao receber a notícia de assédio ou discriminação, diretamente, ou de outra unidade institucional, a área de gestão de Pessoas realizará o atendimento da pessoa notificante, de forma individual ou coletiva, solicitando, neste caso, a participação de um (a) representante da Divisão de Saúde e do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho.

§2º Tratando-se a notícia de questões relacionadas à raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, será chamado (a) para integrar a equipe de acolhimento, suporte e acompanhamento um (a) representante do Subcomitê de Igualdade de Gênero, Raça, Diversidade e Equidade.

Art. 13. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho, possuindo caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§1º A área de gestão de pessoas observará o protocolo de acolhimento e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, constantes dos Anexos I e II desta Resolução.

§2º Fica a critério da parte notificante responder ou não ao formulário de que trata o parágrafo anterior.

Art. 14. 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 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 violência, assédio ou discriminação.

Art. 15. Frente a riscos psicossociais relevantes, profissionais da área 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 a realocação dos (as) trabalhadores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

Art. 16. Por força do contido no art. 13 desta Resolução, o acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do (a) noticiante.

§1º A critério do (a) noticiante, a pessoa noticiada poderá ser ouvida pela equipe responsável pelo acolhimento, suporte e acompanhamento, visando à solução do conflito.

§2º Na hipótese do §1º, tratando-se a pessoa noticiada de magistrado (a), será chamado para integrar a equipe de acolhimento/accompanhamento o (a) Desembargador (a) Coordenador (a) do Grupo do 2º grau do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação.

Art. 17. Após a escuta das partes, havendo possibilidade de resolução do conflito, a critério dos (as) envolvidos (as), poderá ser firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que será homologado pelo (a) Coordenador (a) do Grupo do 2º grau ou do 1º Grau do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, em se tratando o (a) noticiado (a) de magistrado (a) ou servidor (a), respectivamente.

§1º O Termo de Ajustamento de Conduta visa à reeducação do (a) servidor (a) ou do (a) magistrado (a), que, ao firmar o respectivo termo espontaneamente, deve estar ciente dos deveres e proibições impostos pelo instrumento, comprometendo-se a observá-los no seu exercício funcional.

§ 2º O Termo de Ajustamento de Conduta conterá cláusulas que contemplem:

- I - a qualificação do (a) agente público (a) envolvido (a);
- II - os fundamentos de fato e de direito para sua celebração;
- III - a descrição das obrigações assumidas;
- IV - a declaração do (a) noticiado (a) de que compreendeu as condições e que assina o termo de livre e espontânea vontade; e
- V - a ciência de que eventual descumprimento será considerado como falta de lealdade para com o (a) noticiante (a) e com a Administração e ensejará persecução administrativo-disciplinar imediata, a critério da pessoa noticiante.

§ 3º As obrigações estabelecidas no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) poderão compreender a retratação do (a) noticiado (a) e a sua participação em cursos visando à correta compreensão dos seus deveres e proibições, dentre outras, visando mitigar a ocorrência de nova infração.

§4º Em caso de reincidência, o (a) noticiado (a) não poderá firmar novo Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pelo período de 02 (dois) anos.

Art. 18. O exercício do direito de não representar do (a) noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

§ 1º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de violência, assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 2º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o recebimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante.

Art. 19. Sendo inviável a resolução do conflito, o (a) noticiante poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à Presidência do Tribunal, para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 20. Em todo o processo, desde o recebimento da notícia de assédio ou discriminação, até a sua conclusão, inclusive nos casos de eventual apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, será resguardado o sigilo por todos os envolvidos, consoante fluxo contido no anexo III desta Resolução.

CAPÍTULO VIII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 21. As notícias de violência, assédio ou discriminação definidas nesta Política serão processados pelas unidades competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de violência, assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa, cabendo à Presidência, ao final, dar conhecimento da decisão ao (à) noticiante e ao Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação no 1º e 2º graus de jurisdição.

~~§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.~~ **(Alterado pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT6 N.º 2/2024 – DEJT 15/02/2024)**

§2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º ~~Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.~~ **(Acrescido pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT6 N.º 2/2024 – DEJT 15/02/2024)**

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 22. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada neste Tribunal na primeira semana de maio de cada ano.

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

Art. 23. A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados por este Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores (as) de serviço.

Art. 24. Será dado amplo conhecimento desta Política aos (às) magistrados(as), servidores (as), estagiários (as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as) que atuam no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 25. Nos casos de retaliação a trabalhadores (as) de empresas prestadoras de serviços, que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do (a) prestador (a) de serviços, o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverá analisar a possibilidade de reportar o fato 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. 26. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 27. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Recife, data conforme assinatura eletrônica.

NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Desembargadora Presidente do TRT da 6ª Região

**Republicado pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT6 N.º 2/2024 – DEJT
15/02/2024**

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

A - Diretrizes Gerais e Específicas

Diretrizes gerais:

1. Implementação de canal permanente, físico e/ou virtual, para o recebimento de notícias de assédio e discriminação, voltado ao acolhimento, à escuta, ao acompanhamento e à orientação de todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional.
2. Instalação do canal permanente na Divisão de Governança em Gestão de Pessoas.
3. Possibilidade de adoção de diversas formas de canais permanentes de acesso: atendimento presencial, e-mail específico, contato telefônico, QR code, entre outros (na Ouvidoria).
4. Indicação, de forma clara e acolhedora e com uso de estratégia para não impedir a notícia dos fatos, do canal de atendimento presencial.
5. Apresentação dos membros da Comissão em site dos Tribunais e Seções Judiciárias, bem como das situações que configuram assédio e discriminação no ambiente de trabalho, por meio de cartilhas ilustrativas.
6. Atendimento humanizado regido, basicamente, pelas seguintes orientações: a. tratamento individualizado; b. compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto; c. prática de escuta ativa; d. redução de tempo de espera; e. transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa notificante e aos seus eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas; f. uso de linguagem não burocrática ou jurídica; g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive do sindicato) e familiares; h. questionamento à pessoa notificante como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado.
7. Atenção ao racismo estrutural, devendo ser evitada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial.

8. Possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento.

9. Apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa notificante, conforme modelo em anexo, para preenchimento voluntário.

10. Observância ao sigilo de dados da pessoa notificante e ao sigilo profissional.

11. Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores.

Diretrizes específicas:

B – Registro e encaminhamento da notícia (fluxo)

1. Entre o recebimento da notícia e deliberação de encaminhamento da denúncia à Presidência deverá ser observado o prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2. Para a apreciação de medidas urgentes, recomenda-se prazo de 72 (setenta e duas) horas.

C – Medidas urgentes

Possibilidade de ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa notificante.

D – Colheita de declarações da pessoa notificante / escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos são utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

3. A memória da pessoa notificante sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deve ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa notificante deve se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso pode significar um testemunho em um formato narrativo ou pode envolver uma série de perguntas e respostas. Deve-se tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não pode ser interpretada em desfavor da pessoa notificante, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não podem servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O depoimento dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Evite formular perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. Permita que a pessoa notificante lhe conte a sua própria história, mas auxilie-a, colocando questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E – Informação /orientação

1. Após a escuta, devem ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para a comissão sem nada registrar.

2. Sugestões que podem ser transmitidas à pessoa notificante: a. comunicar aos superiores hierárquicos, bem como, registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão; b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa noticiada; c. anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário; d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas; e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

REFERÊNCIAS UTILIZADAS:

Guia Prático para Implementação com Foco em Gênero. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. AJUFE;

Acolhendo a Diversidade. Cartilha sobre atendimento inclusivo na Justiça Federal. JFRN;

Manual sobre Investigação Eficaz e Documentação da Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes da ONU. Protocolo de Istambul;

Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal. CGU;

Guia de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do CJF;

Cartilha para Linguagem Cidadã. TRE-PR.

ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRT DA 6ª REGIÃO

PARTE I

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Órgão de Registro:

Nome da pessoa noticiante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa noticiada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa noticiante e a pessoa noticiada:

Data:

BLOCO I – SOBRE VOCÊ

1. Qual função você exerce?

() Magistrado (a)

() Servidor (a)

() Estagiário (a)

() Aprendiz

() Voluntário (a)

Terceirizado (a)

Não desejo informar

2. Em qual unidade você trabalha?

R:

Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha na unidade?

R:

Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

Sim, explique brevemente

Não

Não sei

Não desejo informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

Sim. Qual(is)?

Não

6. Com qual cor/raça você se identifica:

Branca

Preta

Parda

Amarela/oriental

Indígena

7. Qual o seu gênero:

Feminino

Masculino

Outro

Não desejo informar

BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R:

Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?

Sim e faz uso de medicação

Sim e não faz uso de medicação

Não

Não sei

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?

Sim, usa

Tem fácil acesso

Não

Não sei

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho?

Sim. Especificar:

Não

Não sei

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

Sim. Especifique:

Não

Não sei

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?

Sim. Especifique

Não

Não sei

BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho?

Sim, por escrito

Sim, por e-mail

Sim, por gestos

Sim, verbalmente

Sim, fisicamente

Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

Sim. Especificar:

Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

Sim. Especificar:

Não

Não sei

4. A pessoa noticiante já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?

Sim. Especificar:

Não

Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?

Sim. Especifique:

Não

Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- Impediu o seu contato com os colegas de trabalho
- Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
- Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
- Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
- Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.
- Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

- Sim, atendimento médico
- Sim, atendimento psicológico
- Sim, internação
- Não

8. Você já pensou em suicídio?

- Sim
- Não
- Não sei

9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico ou ao órgão competente do tribunal?

- Sim. Especificar:
- Não

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

- Sim. Especificar:
- Não
- Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações supra são verídicas e foram prestadas por mim, _____

Assinatura da Vítima: _____

Terceiro comunicante: _____

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

- () Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional
- () Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional
- () Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário
- () Pessoa noticiante não quis preencher o formulário
- () Terceiro comunicante respondeu a este formulário.

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.
2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa noticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.
3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:
4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?
5. A pessoa noticiante ainda trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.
6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.
7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?

Sim ()

Não (). Por que?

ANEXO III

