



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

**POLÍTICA Nº 29, de 25 de junho de 2018.**

*Institui a Política de Prevenção e Combate  
ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.*

**A DESEMBARGADORA DO TRABALHO, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**Considerando** o compromisso da Justiça do Trabalho com o respeito e a dignidade no trabalho;

**Considerando** a relevância do tema do assédio moral e sexual nas instituições, que decorre de fatores individuais, institucionais e sociais;

**Considerando** a necessidade de que o tema seja tratado de maneira transparente e abrangente no âmbito deste Regional, por meio de abordagem preventiva e também da disponibilização de canais de diálogo e de procedimentos para apurar e enfrentar o assédio moral e sexual;

**Considerando** a diretriz estabelecida no inciso IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13/11/2014, que expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, recomenda a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

**Considerando** a diretriz contida na Seção V - da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 09/09/2016, que recomenda, no seu inciso XII, que 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 Código de Ética dos Servidores do TRT-PR que, em seu Art. 5º, afirma que "é proibida a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade da função pública, dos deveres éticos previstos neste Código e dos princípios e valores institucionais, sendo vedado, ainda, ao servidor: [...] IV - praticar assédio sexual ou assédio moral";

**Considerando** que entre os 10 Princípios do Pacto Global da ONU, do qual o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região é signatário, estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

**RESOLVE:**



## **PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, institucional e de natureza normativa, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

### **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

**Art. 2º** Para efeitos desta Política aplicam-se as seguintes definições:

I - ASSÉDIO MORAL: uma problemática complexa que envolve questões individuais, institucionais e sociais e que não se restringe a uma relação estrita entre uma vítima e um agressor. Caracteriza-se como um conjunto de práticas de hostilização, de humilhação ou de constrangimento das pessoas no ambiente de trabalho, tanto na forma de perseguição individual (assédio interpessoal) assim como na forma de gestão abusiva (assédio organizacional), que ofende a dignidade e pode afetar a saúde física e psíquica, bem como a capacidade laboral;

II - ASSÉDIO SEXUAL: ato de constranger alguém, no contexto laboral, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, bem como sua capacidade laboral e o próprio desenvolvimento profissional dentro da organização;

### **CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA**

**Art. 3º** Esta Política objetiva estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

### **CAPÍTULO IV DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E AÇÕES**

#### **Seção I Dos Princípios**

**Art. 4º** Esta Política será orientada pelos seguintes princípios:

I - ACESSIBILIDADE: deve estar ao alcance de todos os integrantes da instituição;

II - CONFIDENCIALIDADE: deve-se primar pelo sigilo sobre a identidade do interessado que apresentar a demanda;

III - RESPEITO À DIGNIDADE: as pessoas envolvidas nos procedimentos deverão ser tratadas com respeito e ter sua dignidade preservada;

IV - IMUNIDADE: em nenhum caso, as pessoas denunciadas, nem testemunhas, deverão receber represálias.



## **PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

### **Seção II Das Diretrizes**

**Art. 5º** Esta Política estabelece as seguintes diretrizes:

I – CARÁTER PREVENTIVO: buscando favorecer um ambiente de trabalho pautado no respeito, deverão ser priorizadas ações de caráter preventivo e formulação de soluções na resolução de situações de assédio e de conflitos no ambiente de trabalho, sem prejuízo da atuação disciplinar nos casos considerados graves ou recorrentes;

II – CARÁTER INSTITUCIONAL: esta política deve ser observada por todos os que desenvolvem suas atividades profissionais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, contemplando a totalidade dos níveis hierárquicos, contratos de trabalho e áreas, de acordo com sua especificidade, para assegurar sua aplicação.

### **Seção III Das Ações**

**Art. 6º** Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

I - realização de medidas preventivas de sensibilização dos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários sobre relações saudáveis de trabalho, contendo o tema assédio moral e sexual, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

II - promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e sexual, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

III - realização de palestras com temas de assédio moral e sexual e liderança na gestão de pessoas, nos treinamentos introdutórios, para todos os magistrados e servidores, e quando possível para terceirizados e estagiários;

IV - realização de capacitação específica sobre o tema para os servidores e membros de comissões e/ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, bem como pela apuração e investigação de denúncias;

V - promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho, com ênfase nas consequências do assédio moral e sexual;

VI - realização de pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos nas relações de trabalho que futuramente possam vir a configurar assédio moral e sexual;

VII - acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis.

IX – acolhimento de reclamações relativas ao assédio moral e sexual e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos.



## **PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

### **CAPÍTULO V DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

**Art. 7º** Para os fins desta Política são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I - COMISSÃO: de caráter multidisciplinar, será responsável por proceder à gestão de informações referentes aos casos de assédio moral e sexual, propor ações preventivas, emitir pareceres acerca de casos específicos e assegurar a efetividade desta Política;

II - SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS: é responsável pela proposição de ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho no Tribunal, bem como pelo encaminhamento à comissão responsável pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no Tribunal dos indicativos que possam sugerir atos de assédio moral e sexual nas unidades;

III - SEÇÃO DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E ORGANIZACIONAL: composta pelos profissionais de psicologia e do serviço social, é responsável por diferentes etapas do processo, desde o registro das reclamações até a realização de intervenções, dentro de sua área de atuação;

IV - TODOS OS INTEGRANTES DA INSTITUIÇÃO: são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

**Parágrafo único:** A criação, composição e as atribuições da Comissão de que trata o inciso I serão definidas em ato próprio.

### **CAPÍTULO VI DOS PROCEDIMENTOS**

#### **Seção I Do Recebimento da Reclamação**

**Art. 8º** As reclamações relativas a atos que possam caracterizar assédio moral e sexual poderão ser feitas por:

I - qualquer pessoa que sinta que está sendo alvo de hostilizações, assédio moral e sexual no seu ambiente de trabalho;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações, assédio moral e sexual no local de trabalho.

**Art. 9º** As reclamações serão aceitas pessoalmente ou por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, por intermédio das seguintes instâncias institucionais:

I - Comissão de que trata o inciso I do art. 7º;

II - Secretaria de Gestão de Pessoas;

III - Seção de Desenvolvimento Pessoal e Organizacional;

IV - Núcleo de Ética e Disciplina;

V - Corregedoria, quando a reclamação envolver magistrado de primeiro grau;



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

VI - Ouvidoria.

**Seção II**  
**Dos Procedimentos**

**Art. 10.** As reclamações serão primeiramente direcionadas à Seção de Desenvolvimento Pessoal e Organizacional que imediatamente fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar que será encaminhado para a Comissão de que trata o inciso I do art. 7º.

**Parágrafo único.** Constituem exceções as situações em que o interessado tenha solicitado sigilo e cuja demanda restrinja-se ao apoio psicológico.

**Art. 11.** A Comissão avaliará o relatório preliminar e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger:

I - a escuta dos envolvidos diretamente ou relevantes à situação em foco;

II - a realização de mediação e conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;

III - a proposição de mudança de lotação;

IV - a avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos;

V - a elaboração de parecer, para os casos considerados mais graves ou recorrentes, com a finalidade de subsidiar a decisão quanto à necessidade de encaminhamento da reclamação, acompanhada de toda documentação, ao Núcleo de Ética e Disciplina, à Corregedoria ou à Presidência do Tribunal, conforme o caso, para medidas aplicáveis;

VI - o arquivamento do procedimento.

**Parágrafo único.** Na hipótese de conciliação, a Comissão fará seu acompanhamento a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

**Art. 12.** A Comissão de que trata o inciso I do art. 7º realizará suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos.

**Art. 13.** O encaminhamento para as instâncias competentes de investigação deverá observar a concordância do interessado.

**CAPÍTULO VII**  
**DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES**

**Art. 14.** O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral e sexual tem início com o seu registro.

**Art. 15.** As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pelos membros da Comissão de que trata o inciso I do art. 7º de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

**Art. 16.** Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção ao assédio moral e sexual, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

**CAPÍTULO VIII**  
**DA PRESTAÇÃO DE CONTAS**

**Art. 17.** Os relatórios estratégicos de que trata o art. 16 e os derivados das ações preventivas serão apresentados à Presidência do Tribunal, anualmente ou sempre que solicitado.

**CAPÍTULO IX**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 18.** Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia da Comissão de que trata o inciso I do art.7º.

**Art. 19.** Esta Política entra em vigor em 180 dias da data de sua publicação.