



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**

*Institui a Política de Prevenção e Combate  
ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do  
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.*

**O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 7534/2019,

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, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO a proteção do meio ambiente do Trabalho, prevista no art. 200, inciso VIII, e 205 da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil dispõe que 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 que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990);

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 de novembro 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 de setembro de 2016, que recomenda, no inciso XII do art. 8º, 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 disposto no Código de Ética dos Servidores do TRT da 18ª Região que, no inciso XX do art. 6º, veda ao servidor “adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem”;

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 CSJT nº 145, de 2 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210, de 24 de novembro de 2017;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014, 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 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 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 CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

RESOLVE, ad referendum do Tribunal Pleno,

## **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 18ª Região.

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

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

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 âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

I – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por 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, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

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 A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente do trabalho.

### **CAPÍTULO IV**

#### **DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E AÇÕES**

##### **Seção I**

##### **Dos Fundamentos**

Art. 4º São fundamentos que norteiam a 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.

##### **Seção II**

##### **Das Diretrizes**

Art. 5º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso 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, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à prevenção de conflitos;

V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral e sexual nas pesquisas de clima organizacional.

### **Seção III**

#### **Das Ações**

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

I – realização de medidas preventivas de sensibilização dos magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados 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, bem como nos treinamentos introdutórios, para todos os magistrados, servidores e, quando possível, para estagiários, aprendizes e terceirizados;

IV – realização de capacitação específica sobre o tema para os servidores e membros de comissões 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;

X – elaboração e distribuição de cartilha contendo:

- a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;
- b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;
- c) 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 Regional do Trabalho da 18ª Região.

## **CAPÍTULO V**

### **DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES**

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

I – COMISSÃO: de caráter multidisciplinar, é 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 do Tribunal, bem como pelo encaminhamento à comissão responsável pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual dos indícios de atos dessa natureza nas unidades;

III – SETOR DE ASSISTÊNCIA PSICOSSOCIAL: 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 se sinta alvo de hostilizações e perseguições que configurem assédio moral e sexual no seu ambiente de trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações e perseguições que configurem assédio moral e sexual no local de trabalho.

Art. 9º As reclamações deverão ser apresentadas por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, podendo ser encaminhadas à (ao):

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

II – Secretaria de Gestão de Pessoas;

III – Setor de Assistência Psicossocial;

IV – Comissão de Ética;

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

VI – Presidência, quando a reclamação envolver magistrado de segundo grau;

VII – Ouvidoria.

## **Seção II**

### **Da Instrução e Encaminhamento da Reclamação**

Art. 10. As reclamações registradas serão direcionadas ao Setor de Assistência Psicossocial, que 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. O disposto no caput não se aplica às 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 de pessoas cuja oitiva seja relevante ao esclarecimento dos fatos;

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, 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, zelando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos.

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

Art. 13. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral e sexual tem início com o seu registro.

Art. 14. 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.

Art. 15. 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. 16. Os relatórios estratégicos de que trata o art. 15 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. 17. A Ouvidoria deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do 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 nº 20, de 12 de junho de 2018.

Art. 18. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Art. 19. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia da Comissão de que trata o inciso I do art. 7º.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

**PAULO PIMENTA**  
Desembargador-Presidente  
TRT da 18ª Região

Goiânia, 22 de maio de 2019.  
[assinado eletronicamente]

PAULO SÉRGIO PIMENTA

DESEMB. PRES. DE TRIBUNAL