



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 031/2021
(Alterada pelo ATO SGP.PR Nº 061/2023, *ad referendum*)

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região.

Certifico e dou fé que, reunido nesta data, em Sessão Administrativa TELEPRESENCIAL, sob a presidência do Ex.^{mo} Desembargador Presidente **FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO**, com a presença do representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, o Ex.^{mo} Procurador **RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR** e dos Ex.^{mos} Desembargadores **MARIA DAS GRAÇAS MONTEIRO MELO, JORGE ANTÔNIO ANDRADE CARDOSO, THENISSON SANTANA DÓRIA E VILMA LEITE MACHADO AMORIM**,

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

CONSIDERANDO a proteção ao meio ambiente do trabalho, prevista nos artigos 200, VIII, e 205, da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a responsabilidade prevista no art. 186 do Código Civil, ao dispor: “*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 e da servidora pública, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servirem (art. 116, II, IX e XI da Lei nº 8.112/1990);

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 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 do CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “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” (artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ nº 240/2016);

CONSIDERANDO o Código de Ética para servidores e servidoras do TRT da 20ª Região, aprovado pela Resolução Administrativa nº 042/2014, de 13 de outubro de 2014;

CONSIDERANDO que são valores do TRT da 20ª Região, a teor do Plano Estratégico 2021/2026, aprovado pela Resolução Administrativa nº 017/2021, de 16 de abril de 2021, a ética, o respeito à diversidade, a sustentabilidade e a valorização das pessoas;

CONSIDERANDO a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, aprovada pela Resolução Administrativa 004/2019, de 21 de março de 2019;

O **Tribunal**, ao apreciar o PROAD-4934/2019, resolveu, por unanimidade, instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRT da 20ª Região, na forma a seguir:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, nos moldes da Política aprovada para o Poder Judiciário pela Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Esta Resolução Administrativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TRT da 20ª Região, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, estagiárias, aprendizes, prestadores ou prestadoras de serviços, voluntários, voluntárias e outros colaboradores ou outras colaboradoras.

Art. 2º Para os fins desta Resolução Administrativa, consideram-se as seguintes definições:

I - agente público: todo aquele ou toda aquela 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 20ª Região;

II - assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador ou da trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

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;

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.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º São princípios que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

- 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 intra e interinstitucional;
- V - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- 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.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

I - a abordagem das situações de assédio e discriminação levando em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - a promoção de ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, de 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 Administrativa;

III - a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação como estratégias institucionais, priorizando:

- 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 abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - a inclusão, nos programas de capacitação e aperfeiçoamento de servidores, servidoras, magistrados e magistradas, inclusive os de desenvolvimento gerencial e de formação continuada, o tema de prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos pertinentes, relacionando-os com os processos de promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho, oportunizando a participação dos membros das comissões de acessibilidade e inclusão e de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, e de estagiários, estagiárias, aprendizes e empregados e empregadas de empresas prestadoras de serviço;

V - a promoção, pelos gestores e pelas gestoras, de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI - a promoção, pelas áreas de gestão de pessoas e de saúde e qualidade de vida, bem como pelas comissões de acessibilidade e inclusão e de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho de forma transversal, cabendo a cada unidade e agente público 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 mediante 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 e qualidade de vida; e

IX - a contínua sensibilização de magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias e prestadores ou prestadoras de serviços acerca de relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de 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, servidoras, gestores, gestoras, magistrados e magistradas, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação;

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 moral e sexual;

IV - promover a comunicação, 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;

VI - aplicar as políticas vigentes de gestão de pessoas, saúde e qualidade de vida, inclusão e acessibilidade;

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 qualidade de vida 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 dos processos de trabalho.

Art. 6º Os gestores e as gestoras 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, de cooperação e de resolução de conflitos em sua equipe.

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

CAPÍTULO IV

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Seção I

Da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação

Art. 7º Fica instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. ([Artigo revogado pelo ATO SGP.PR Nº 061/2023](#))

Art. 8º A Comissão, a ser designada pelo Presidente do Tribunal, terá a seguinte composição:

I - um magistrado ou uma magistrada indicado(a) pela Presidência, que presidirá a Comissão;

II - um servidor ou uma servidora indicado(a) pela Presidência;

III - um servidor ou uma servidora indicado(a) pela Presidência da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

IV - um magistrado ou uma magistrada indicado(a) pela Amatra XX;

V - um magistrado ou uma magistrada eleito(a) em votação direta entre os magistrados e as magistradas do Tribunal, a partir de lista de inscrição;

VI - um servidor ou uma servidora indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário da União em Sergipe;

VII - um servidor ou uma servidora indicado(a) pela Astra XX;

VIII - um servidor ou uma servidora eleito(a) em votação direta entre os servidores e as servidoras efetivos(as) do quadro, a partir de lista de inscrição;

IX - um colaborador ou uma colaboradora terceirizado(a); e

X - um estagiário ou uma estagiária.

§ 1º Na composição da Comissão deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente no Tribunal.

§ 2º Será facultada a participação na Comissão aos membros do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Ordem dos Advogados do Brasil, na condição de convidados, a critério de cada entidade.

§ 3º O servidor ou a servidora indicado(a) pela Presidência secretariará os trabalhos da Comissão, redigindo as atas das reuniões, e incumbindo-se dos expedientes administrativos.

§ 4º A Comissão será designada para cumprir um mandato de no máximo dois anos, coincidentes com o mandato do Presidente do Tribunal.

§ 5º A Comissão fará reuniões no mínimo a cada seis meses.

§ 6º Caberá à Presidência do Tribunal adotar as providências para viabilizar a escolha dos membros da Comissão.

§ 7º O Sindicato, as Associações e o(a) Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão indicarão seus representantes em expediente dirigido à Presidência do Tribunal.

§ 8º O colaborador ou a colaboradora terceirizado(a) e o estagiário ou a estagiária serão escolhidos(as) pela Presidência do Tribunal, e a participação será considerada prestação de serviço público relevante não remunerado, sendo afastados(as) da Comissão quando houver desligamento do contrato ou do programa de estágio. ([Artigo revogado pelo ATO SGP.PR Nº 061/2023](#))

Art. 9º Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação:

- I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da 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 - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;
- V - representar à Corregedoria Regional, ao Comitê de Ética ou à comissão disciplinar 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;
- VI - alertar à Presidência do Tribunal sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;
- VII - recepcionar as notícias de assédio e discriminação;
- VIII - fazer recomendações e solicitar providências à direção do Tribunal, à Corregedoria Regional, aos gestores ou às gestoras das unidades e aos(às) 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 de trabalho;
 - h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
 - i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores, gestoras, servidores e servidoras;
 - j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
 - k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral;
 - 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 de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação não substitui as comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar. ([Artigo revogado pelo ATO SGP.PR Nº 061/2023](#))

Seção II

Da Notícia de Assédio ou Discriminação

Art. 10. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa, agente público, empregado(a) de empresa prestadora de serviço ou estagiário(a), que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Parágrafo único. Em qualquer hipótese, o(a) noticiante não poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter presenciado ou relatado fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

Art. 11. A notícia de assédio ou discriminação será dirigida à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação, por meio de canal específico criado para esse fim, e amplamente divulgado.

§ 1º O encaminhamento da notícia à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e qualidade de vida e de gestão de pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação, por seu(sua) Presidente, acionará a rede de apoio para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas.

§ 3º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte 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 instâncias institucionais.

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 13. São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da notícia:

- I - nome e qualificação do(a) noticiante;
- II - nome e qualificação da pessoa alvo de assédio ou discriminação;
- III - nome do indicado como autor ou da indicada como autora do fato; e
- IV - descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 14. Recebida a notícia, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para análise e avaliação quanto ao contexto da notícia e aos requisitos do artigo 13 desta Resolução Administrativa, com expedição de relatório, para apuração devida:

I – à Diretoria-Geral, no caso de envolver empregado ou empregada de empresa prestadora de serviço;

II - à Comissão de Ética, quando envolver servidor ou servidora do Tribunal;

III – à Presidência do Tribunal e à Corregedoria Regional, quando a notícia envolver magistrado ou magistrada e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TRT da 20ª Região.

Parágrafo único. As autoridades mencionadas neste artigo reportarão à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação sobre o deslinde dos fatos narrados na notícia, para fins de monitoramento e estatística.

Seção III

Da Apuração de Assédio e Discriminação

Art. 15. A apuração de situação de assédio ou discriminação será feita pelas instâncias competentes, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Parágrafo único. Na aplicação das penalidades previstas em lei, pelas práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, serão 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.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO, DO SUPORTE E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 16. As unidades de gestão de pessoas, de saúde e de qualidade de vida, sob a coordenação da gestão de pessoas, constituirão a rede de apoio para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive com atuação de equipes multidisciplinares, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 17. As ações de acolhimento e acompanhamento terão participação do(a) profissional de psicologia ou e serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 18. 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 assédio ou discriminação.

Art. 19. As áreas de gestão de pessoas, de saúde e de qualidade de vida atuarão em rede com os(as) profissionais de saúde, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 20. Frente a riscos psicossociais relevantes, a rede de apoio poderá 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 direção do Tribunal, a realocação dos servidores ou das servidoras envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. O Plano Estratégico 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho deverá alinhar-se à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução Administrativa.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 22. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores e as colaboradoras.

Art. 23. Será dado amplo conhecimento desta Política a magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias, colaboradores e colaboradoras que atuam no Tribunal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 24. Nos casos de retaliação a empregados ou empregadas de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução Administrativa, mesmo após eventual rescisão do contrato da empresa ou instituição prestadora de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação 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. 25 Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação.

Art. 26. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal.

Art. 27. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Resolução Administrativa nº 037/2019.

Sala de Sessões, (quinta-feira), 15 de julho de 2021.

CLEONICE FRANCO BARRETO OLIVEIRA
Secretária do Pleno e da 2ª Turma