REVOGADO

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO

ATO GP N. 21, DE 7 DE MARÇO DE 2024

Revogado pelo Ato n. 34/GP, de 25 de junho de 2026

Reformula a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

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 Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção n. 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e à Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992;

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(a) trabalhador(a), 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 que a ética, a valorização das pessoas e o respeito à diversidade são valores norteadores de comportamento que guiam a ação organizacional, especialmente previstos no Plano Estratégico institucional 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT-2;

CONSIDERANDO as condutas e violações de integridade relacionadas no Programa de Integridade e Compliance do TRT-2 e no Código de Ética dos(as) servidores(as);

CONSIDERANDO as competências táticas (comportamentais) essenciais para os postos de trabalho de natureza gerencial, dispostas no Guia de Gestão por Competências do TRT-2;

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

CONSIDERANDO o estabelecido pela Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, especialmente as alterações promovidas pela Resolução n. 518, de 31 de agosto de 2023, do CNJ;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, 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 graus e dá outras providências;

CONSIDERANDO a necessidade de se seguir um fluxo processual uniforme de tratamento das notícias de assédio e discriminação no âmbito deste Regional, a fim de garantir maior celeridade ao seu processamento;

CONSIDERANDO os despachos proferidos nos autos dos PROADs n. 43569/2023 e 58056/2023,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Reformular a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT-2.

Parágrafo único. Este Ato aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TRT-2, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido, observando-se ainda, no que couber, o disposto na Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ e na Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT.

Art. 2º Consideram-se para os fins desta norma:

I - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, de ocorrência única ou repetida, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

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

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

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, 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;

V - discriminação institucional: processo de práticas, amparado por estratégias institucionais e/ou métodos gerencias que acarretam, direta ou indiretamente, desigualdades de tratamento e oportunidades entre grupos hegemônicos e grupos minoritários em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero;

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) que exerça 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 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 promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores(as), 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.

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TRT-2 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.

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

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

II - 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 neste Ato;

III - as estratégias institucionais de prevenção e combate 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;

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

IV - os programas de aperfeiçoamento e capacitação de magistrados(as) e servidores(a) promovidos pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - EJUD2, inclusive os cursos de formação inicial e de formação continuada de magistrados(as), conforme art. 2º da Resolução n. 492, de 17 de março de 2023 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ e os de desenvolvimento gerencial, contemplarão em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ;

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 (SGP), os colegiados temáticos que tratam de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, Acessibilidade e Inclusão e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de Primeiro e de Segundo Grau, promoverão, junto com a Secretaria de Saúde e outras unidades, 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 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 a SGP e a Secretaria de Saúde;

IX - sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e 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 - oportunizar, por meio de programas de aperfeiçoamento e capacitação, a adequada capacitação aos membros dos colegiados temáticos que tratam de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, Acessibilidade e Inclusão e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de Primeiro e de Segundo Grau e dos(as) servidores(as) da Secretaria de Gestão de Pessoas.

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(as), gestores(as) e magistrados(as),

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

REVOGADO

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, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

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, diversidade, 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.

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas previstas no Anexo V da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

Art. 6º 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, acessibilidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências táticas - gerenciais, em especial as competências de suporte psicossocial e de liderança e gestão participativa, 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(a) 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

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O acolhimento será realizado pelos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral,

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e Segundo Graus e consiste na escuta, acompanhamento, orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, no âmbito institucional, devendo ser resguardado o sigilo profissional.

§ 1º As ações de acolhimento e acompanhamento 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.

§ 2º Ao registrar as informações, os Comitês deverão observar o protocolo de acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário, constantes nos Anexos II e III da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, ou outros que vierem a substituí-los.

§ 3º A pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação poderá escolher o membro do Comitê para a realização do atendimento.

§ 4º O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, 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.

§ 5º 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, especialmente a decisão sobre a continuidade ou não com as ações e procedimentos, podendo declinar do prosseguimento da notícia a qualquer tempo.

Art. 8º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Graus atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas que se percebam alvo de assédio ou discriminação.

Parágrafo único. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os(as) profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas que se percebam alvo de assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal a realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO V

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que:

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

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

Art. 10. O assédio ou discriminação deverá ser narrado, preferencialmente, por meio de preenchimento de formulário disponível no sítio eletrônico do TRT-2, no menu “Ouvidoria”, sob o

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

título “Notícia de Assédio ou Discriminação”.

Art. 11. O relato poderá ser realizado, ainda, às seguintes instâncias institucionais:

I - Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação no âmbito de suas competências;

II - Comitê de Ética e Integridade;

III - Colegiado temático que trata de Acessibilidade e Inclusão;

IV - Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;

V - Secretaria de Gestão de Pessoas;

VI - Secretaria de Saúde;

VII - Ouvidoria;

VIII - Corregedoria Regional.

§ 1º O encaminhamento do relato recebido pelas instâncias institucionais deverá ocorrer por meio de preenchimento de formulário eletrônico, na forma do art. 10 desta Política.

§ 2º A instância que receber o relato de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações informadas sempre que a pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação assim o desejar.

§ 3º O encaminhamento do relato a uma das unidades receptoras não impede a atuação concomitante da Secretaria de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º Quando julgar conveniente, a pessoa que está relatando o assédio ou discriminação 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 do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 5º Somente a critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

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

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa afetada por situação de assédio ou discriminação, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que receber o relato somente fará o registro da notícia mediante autorização da pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação ou nos termos do § 4º deste

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) área(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos dos Comitês e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 13. O formulário eletrônico de relato de assédio ou discriminação terá o encaminhamento automático à Ouvidoria, que fará as inclusões das permissões necessárias e adicionará os participantes no processo administrativo eletrônico (PROAD).

§ 1º A Ouvidoria encaminhará o PROAD, que tramitará em sigilo, ao(à) coordenador(a) do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro e segundo graus, observando-se a competência definida no § 4º deste artigo.

§ 2º O(A) coordenador(a) do comitê, ou outra pessoa delegada, poderá atribuir a responsabilidade a um de seus membros para atuar como relator(a), observado o disposto no § 3º do art. 7º desta Política.

§ 3º O(a) integrante do comitê que fará a relatoria deverá ser distinto do(a) integrante que fez o acolhimento.

§ 4º A competência dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro e segundo graus será definida em função da lotação da pessoa referida na notícia, ainda que seja lotação provisória, a saber:

I - se a pessoa referida na notícia tiver lotação no primeiro grau, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro grau de jurisdição;

II - se a pessoa referida na notícia tiver lotação no segundo grau ou em unidade da área administrativa, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no segundo grau de jurisdição;

III - se a pessoa referida na notícia não pertencer aos quadros do Tribunal ou for empregada(o) de empresa prestadora de serviço administrativo, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no segundo grau de jurisdição.

§ 5º A pessoa referida na notícia não deverá ser incluída como participante no Proad de Notícia de Assédio e Discriminação antes do encerramento do acolhimento e da expressa decisão da pessoa que fez o relato da situação de assédio ou discriminação de que irá dar prosseguimento na notícia.

§ 6º Por força do disposto no art. 7º, § 1º, deste Ato, 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 expresso do(a) noticiante.

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

Art. 14. O fluxo de tratamento e processamento das notícias de assédio e de discriminação no Comitê competente está delimitado no anexo único deste normativo.

Art. 15. Se a pessoa afetada pela situação de assédio ou discriminação 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 processo administrativo disciplinar.

Art. 16. O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, a apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo da pessoa afetada por situação de assédio ou discriminação.

Art. 17. O exercício do direito de não representar da pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação 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 O(A) relator(a) poderá solicitar informações da área de saúde, de gestão de pessoas, ouvir pessoas indicadas pela pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação, fazer consultas a indicadores de assédio, entre outras informações e dados, a fim de obter subsídios para a recomendação de encaminhamento constante de seu parecer, inclusive quanto à adoção de providências cautelares à Presidência do Tribunal, resguardando-se o sigilo.

§ 2º Para fins estatísticos, o(a) relator(a) também informará a Presidência do Tribunal quando houver a resolução por práticas restaurativas ou outras medidas aplicadas ao caso concreto e que puseram fim ao conflito, inclusive aquelas que possam resultar na elaboração de medidas de prevenção, monitoramento e diagnósticos, resguardando-se o sigilo.

CAPÍTULO VI

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. Finalizado o acompanhamento e considerando a pessoa afetada por situação de assédio ou discriminação inviável a solução do conflito, o(a) relator(a) deverá apresentar seu parecer à Presidência do Tribunal, recomendando as medidas a serem adotadas, observando-se o disposto no art. 16 deste Ato.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela Presidência do Tribunal em razão de notícia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º As pessoas integrantes dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão fazer parte das comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar que tiverem origem em notícia de assédio e/ou discriminação iniciadas ou que tramitaram durante a sua participação como integrante de um dos Comitês, seja como membro titular ou substituto.

§ 3º A Presidência do Tribunal poderá acolher ou não o parecer do(a) relator(a), sempre em decisão fundamentada.

Art. 19. A Presidência deverá se pronunciar sobre a existência de indícios de infração disciplinar no âmbito da instituição e, sendo o caso, deflagrar a atividade censória do Tribunal, nos termos do art.

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

37 e seguintes do Regimento Interno.

§ 1º Caso o(a) suposto(a) infrator(a) não pertença aos quadros do Tribunal, deverá ser analisada a possibilidade de representação aos órgãos competentes para a respectiva punição disciplinar.

§ 2º Quando a infração for imputada a empregada(o) de empresa prestadora de serviço, uma cópia dos autos será encaminhada à Diretoria-Geral da Administração, para as providências cabíveis nos termos da Lei n. 14.133, de 1º de abril de 2021 ou outra que vier a substituí-la.

Art. 20. Adotadas todas as providências relativas ao Comitê competente e emitida a decisão final da Presidência do Tribunal, o PROAD será arquivado na Ouvidoria.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 21. Observar-se-á o prazo não superior a 30 (trinta) dias entre o recebimento do relato e o encaminhamento da notícia para deliberação do comitê competente, respeitando-se o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para a apreciação de medidas urgentes.

Art. 22. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, que será realizada 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); e terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 23. Esta 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.

Art. 24. Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), e todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho neste Regional, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 25. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados neste Ato, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, os Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e Segundo Graus deverão 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. 26. O acesso, a divulgação e o compartilhamento indevido de dados sigilosos da notícia, ainda que recebidos de boa-fé, deverão ser apurados mediante procedimento investigativo próprio perante a autoridade competente.

Art. 27. Fica revogado o Ato GP n. 34, de 9 de agosto de 2019.

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.

Art. 28. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se e cumpra-se.

São Paulo, data da assinatura eletrônica.

BEATRIZ DE LIMA PEREIRA
Desembargadora Presidente do Tribunal

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Anexos
Anexo 1: Download

REVOGADO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Ato GP n. 21, de 7 de março de 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 3934, p. 1-8, 19 mar. 2024.