



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
SAS Quadra 1, Bloco D - Bairro Setor de Autarquias Sul - CEP 70097-900 - Brasília - DF - www.trt10.jus.br  
Praça dos Tribunais Superiores

## PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 19/2019 - TEXTO CONSOLIDADO

*Institui a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.*

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

**considerando** a proteção do meio ambiente do trabalho, prevista nos Arts. 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 8.112/1990)

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

**considerando** a instituição da Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015;

**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 de novembro de 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 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** a instituição da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT nº 237, de 23 de abril

de 2019;

**considerando** a instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, por meio da Res. CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, alterada pela Res. CNJ nº 413, de 23 de agosto de 2021;

**considerando** o contido nos Processos SEI n.º 0002746-29.2019.5.10.8000, 0009623-48.2020.5.10.8000 e 0009980-62.2019.5.10.8000,

**RESOLVE:**

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

**Art. 1º.** Instituir a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho, institucional e de natureza normativa, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

## CAPÍTULO II

### DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

**Art. 2º.** Para efeitos desta Política considera-se como Violência no Trabalho:

**I** - Todas as ações manifestadas no ambiente de trabalho relacionadas a práticas ofensivas e/ou agressivas, de assédio, isolamento, exclusão, ameaça, sabotagem, intimidação, hostilidade, opressão, constrangimento, discriminação, *cyber bullying*, ou em qualquer outro caso, caracterizando uma atitude de desrespeito que pode afetar a saúde física, psíquica e laboral;

**II** - Assédio Moral: condutas repetitivas do agente 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 público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis;

**III** - Assédio Sexual: ato de constranger alguém, no contexto do trabalho, 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;

Parágrafo único. O rol descrito neste artigo não é exaustivo

**Art. 3º.** Considera-se agente da ação de violência do trabalho todo aquele que exerça mandato, comando gerencial, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com o TRT10, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

**Art. 4º.** Considera-se, ainda, denunciante toda e qualquer pessoa que se considere alvo de atos ou tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar violência no ambiente de trabalho.

## CAPÍTULO III

## DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

**Art. 5º.** Esta Política objetiva estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento da violência no trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª 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, FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E AÇÕES

##### Seção I

###### Dos Princípios

**Art. 6º.** 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 denunciante, nem testemunhas, deverão receber represálias.

##### Seção II

###### Dos Fundamentos

**Art. 7º.** São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;**
- II - proteção à honra, à imagem, 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 III

###### Das Diretrizes

**Art. 8º.** São diretrizes da Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho:

- 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 da violência no trabalho;
- IV** - promover ações de capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional de magistrados, servidores, gestores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço, 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 “violência no trabalho” nas pesquisas de clima organizacional.

## **Seção IV**

### **Das Ações**

**Art. 9º.** Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

- I** - Realizar medidas preventivas de sensibilização dos magistrados, servidores, gestores, terceirizados, estagiários e aprendizes sobre relações saudáveis de trabalho, contendo o tema violência no trabalho, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;
- II** - Promover módulo específico sobre saúde ocupacional, violência no trabalho, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão e magistrados;
- III** - Realizar palestras com temas de violência no trabalho e liderança na gestão de pessoas, nos treinamentos introdutórios, para todos os magistrados e servidores, e quando possível para terceirizados, estagiários e aprendizes;
- IV** - Realizar capacitação específica sobre o tema para os membros dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e de 2º Graus, responsáveis pelas ações de prevenção e combate à violência no trabalho, bem como pela apuração e investigação de denúncias; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*
  - IV - Realizar capacitação específica sobre o tema para os servidores e membros do Grupo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho, responsáveis pelas ações de prevenção e combate à violência no trabalho, bem como pela apuração e investigação de denúncias;*
- V** - Promover campanhas educativas, elaboração de cartilha do respectivo material informativo e divulgação pelo NUCOM, periodicamente, de conteúdo sobre relações saudáveis de trabalho, com ênfase nas consequências da violência no trabalho;
- VI** - Realizar 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** - Acompanhar os pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;
- VIII** - Propor sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;
- IX** - Acolher reclamações relativas à violência no trabalho e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos.

**X** - A cartilha de que trata o inciso V deverá conter:

a – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências da violência no trabalho;

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 esta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

## CAPÍTULO V

### DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

**Art. 10.** Para os fins desta Política são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

**I - SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DE 1º E 2º GRAUS:** responsáveis pelo monitoramento, avaliação, fiscalização da Política e adoção de medidas necessárias à prevenção e ao combate da violência no trabalho; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~*I – CRUPO DE ESTUDOS E AÇÕES SOBRE VIOLÊNCIA NO TRABALHO – GEAVT: de caráter multidisciplinar, responsável por receber todas as demandas das unidades relacionadas nos incisos II, III, IV e VI deste artigo, proceder à gestão de informações referentes aos casos de violência no trabalho, 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; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~*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 ao GEAVT, grupo responsável pelas ações de prevenção e combate à violência no trabalho dos indícios de atos dessa natureza no âmbito do Tribunal;*~~

**III - NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS:** é responsável pelo acolhimento, registro de reclamações e encaminhamento de casos de violência no trabalho ao Subcomitê responsável; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~*III – NÚCLEO DE ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS: é responsável por diferentes etapas do processo, desde o acolhimento dos demandantes, registro das reclamações, realização de intervenções, até a emissão de parecer para o Grupo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho;*~~

**IV - NÚCLEO DE ATENÇÃO À SAÚDE:** é responsável pelo acolhimento e, quando o denunciante manifestar interesse, pelo encaminhamento das demandas que possam sugerir atos de violência no trabalho ao NUAPE para registro e prosseguimento, bem como participar de ações de promoção de saúde, prevenção e combate à violência no trabalho no Tribunal em parceria com outras unidades; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~*IV – NÚCLEO DE ATENÇÃO À SAÚDE: é responsável pelo acolhimento e*~~

~~encaminhamento de demandas que possam sugerir atos de violência no trabalho pelos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários, bem como participar de ações de promoção de saúde, prevenção e combate à violência no trabalho no Tribunal em parceria com outras unidades;~~

**V - ESCOLA JUDICIAL:** é responsável pela realização de capacitação específica sobre violência no trabalho para os membros dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e de 2º Graus, bem como de todo corpo funcional do Tribunal; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~V – ESCOLA JUDICIAL: é responsável pela realização de capacitação específica sobre violência no trabalho para os servidores e membros do GEAVT;~~

**VI - OUVIDORIA:** é responsável por receber e encaminhar as demandas que possam sugerir atos de violência no trabalho ao NUAPE para registro e prosseguimento, bem como manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho; *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~VI – OUVIDORIA: é responsável por receber e encaminhar as demandas que possam sugerir atos de violência no trabalho, bem como manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho;~~

**VII - 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. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~Parágrafo único: A criação, composição e as atribuições do GEAVT de que trata o inciso I serão definidas em ato próprio.~~

## CAPÍTULO VI

### DOS PROCEDIMENTOS

#### Seção I

##### Do Recebimento da Reclamação

**Art. 11.** As reclamações relativas a atos que possam caracterizar violência no trabalho poderão ser feitas pelo denunciante, conforme disposto no art. 4º desta Portaria.

**Art. 12.** As reclamações deverão ser apresentadas por escrito, preferencialmente de forma presencial, por intermédio das seguintes instâncias institucionais: *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~Art. 12 As reclamações deverão ser apresentadas por escrito, inclusive pelo e-mail do grupo (geavt@trt10.jus.br), preferencialmente de forma presencial, por intermédio das seguintes instâncias institucionais:~~

**I - Subcomitês de de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e de 2º Graus;** *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

~~I – Grupo de Estudos e Ações sobre Violência no Trabalho – GEAVT;~~

**II** - Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas - NUAPE;

**III** - Núcleo de Atenção à Saúde - NUATS;

**IV** - Ouvidoria.

Parágrafo único: As reclamações realizadas de forma oral serão reduzidas a termo pelo servidor responsável pelo recebimento.

## Seção II

### Da Instrução e Encaminhamento das Reclamações

**Art. 13.** As reclamações recebidas serão direcionadas ao Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas - NUAPE que fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar que será encaminhado para o Subcomitê responsável. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

*Art. 13. As reclamações registradas serão direcionadas ao Núcleo de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas – NUAPE que fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar que será encaminhado para o GEAVT.*

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica a situações em que o interessado tenha solicitado sigilo e cuja demanda restrinja-se ao apoio psicológico.

**Art. 14.** O Subcomitê responsável avaliará o relatório preliminar e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger: *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

*Art. 14. O GEAVT 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 aos esclarecimentos do fato;

**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 e de afastamento;

**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** - aplicação de Termo de Ajustamento de Conduta;

**VI** - 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 Presidência do Tribunal ou à Corregedoria, conforme o caso, para medidas aplicáveis e à DIESP para controle e registros estatísticos;

**VII** - o arquivamento do procedimento.

Parágrafo único. Na hipótese de conciliação, o Subcomitê responsável fará seu acompanhamento a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

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

**Art. 15.** Os Subcomitês realizarão suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

*Art. 15. O GEAVT realizará suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos.*

**Art. 16.** O encaminhamento para as instâncias competentes de investigação deverá observar a concordância do denunciante.

## CAPÍTULO VII

### DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

**Art. 17.** O gerenciamento das demandas relacionadas à violência no trabalho tem início com o seu registro.

**Art. 18.** As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pelos Subcomitês de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

*Art. 18. As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pelos membros do GEAVT de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos.*

**Art. 19.** Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção à violência no trabalho, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

## CAPÍTULO VIII

### DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

**Art. 20.** Os relatórios estratégicos de que trata o art. 19 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. 21.** Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a semana de prevenção e combate à violência do trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

**Art. 22.** Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia do Subcomitê responsável. *(alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022)*

*Art. 22. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia do GEAVT.*

**Art. 23.** Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de outubro de 2019.

**MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES**

**Presidente do Tribunal**

*(- Portaria da Presidência nº 19/2019 - texto original - disponibilizado no DEJT nº 2825, de 7/10/2019, págs. 250/253;*

*- Portaria da Presidência nº 19/2019 - alterado pela Portaria da Presidência nº 65/2022 - disponibilizado no DEJT nº 3500, de 23/6/2022, pág. 3)*



Documento assinado eletronicamente por **ALEXANDRE NERY RODRIGUES DE OLIVEIRA, Desembargador Presidente do Tribunal**, em 25/06/2022, às 08:31, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://www.trt10.jus.br/validadorsei.htm> informando o código verificador **1966285** e o código CRC **00834201**.

0009980-62.2019.5.10.8000

1966285v4

Criado por [simone.silva](#), versão 4 por [alexandre.nery](#) em 25/06/2022 08:31:46.