

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO PARAÍBA**

DOC:RA

NUM:056

ANO:2019

DATA:11-07-2019

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

DISPONIBILIZADO: DEJT e DA\_e

DATA:19-07-2019

Processo nº 13398-00.93.2019.5.13.0000

Consulte Processo

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 056/2019****Processo: 13398-00.93.2019.5.13.0000**

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa realizada em **11/07/2019**, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, EDVALDO DE ANDRADE, PAULO MAIA FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA e THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE**,

**considerando** que a Constituição Federal consagra em seu art. 1º, incisos III e IV, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, além do direito à saúde, ao trabalho e à honra, consagrados nos arts. 1º, III e IV, 5º, X, e 6º;

**considerando** o regramento do art. 186 do Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direto 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, II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990;

**considerando** os princípios e valores fundamentais contidos no Código de Ética dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região;

**considerando** o Planejamento Estratégico deste Regional para o sexênio 2015-2020, aprovado pela Resolução 117/2018, que prevê a adoção de política de gestão de pessoas com ênfase da qualidade de vida no trabalho, com vistas a favorecer um clima organizacional satisfatório;

**considerando** as diretrizes contidas da RESOLUÇÃO CSJT Nº 141, DE 26 DE SETEMBRO DE 2014, voltadas à implementação de ações destinadas à promoção da saúde ocupacional e à prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho e acidentes de trabalho de seus magistrados e servidores;

**considerando** a diretriz estabelecida na Resolução CSJT nº 237, de 23 de

abril de 2019, que determina aos Tribunais Regionais do trabalho a adoção de Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral;

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I**  
Das Disposições Gerais

**Art. 1º** A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente do trabalho.

**Parágrafo único.** Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

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

**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 13ª Região;

**II** – 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 público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

**CAPÍTULO II**  
Dos Fundamentos e das Diretrizes da  
Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

**Art. 3º** São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- 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.

**Art. 4º** São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

**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;

**IV** – capacitar magistrados, gestores, servidores, 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 do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

### **CAPÍTULO III**

#### **Das Disposições Finais**

**Art. 5º** As denúncias de assédio moral devem ser encaminhadas à Presidência, que a processará ordenando o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

**Art. 6º** A Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal – SEGEPE, a Assessoria de Gestão Estratégica – AGE, A Assessoria de Comunicação Social -ACS e o Núcleo de Saúde – NUSA deverão desenvolver ações voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral, inclusive elaborar e distribuir cartilha contendo:

**I** – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;

**II** – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

**III** – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

**Parágrafo único.** A cartilha será disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal.

**Art. 7º** A Ouvidoria deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

**§ 1º.** A ouvidoria encaminhará à Presidência, mediante protocolo, as denúncias recebidas sobre assédio moral.

**§ 2º** 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.

**Art. 8º** Fica instituída a segunda semana do mês de julho como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

**Art. 9º** Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal.

**Art. 10.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA**  
Secretário Geral Judiciário