ESTADO DE MATO GROSSO
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

RESOLUÇÃO TJ-MT/OE N. 18 DE 26 DE AGOSTO DE 2021.

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 289, II, "c", do Regimento Interno,

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho implicam em tortura psicológica que compromete a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais da vítima, podem ocasionar graves danos à sua saúde física e mental, até mesmo levar à morte, além de constituir risco psicossocial concreto e relevante na organização e execução do serviço;

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o direito à saúde, à segurança e à honra (art. 1º, III e IV, art. 3º, IV, art. 5º, X, art. 6º, art. 7º, XXII, art. 37, art. 170, *caput,* da Constituição Federal;

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 a Portaria n. 276/2021-PRES, de 2 de março de 2021, que instituiu Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em observância à Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a Portaria n. 615/2021-PRES, de 5 de julho de 2021, que trata da recomposição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em observância à Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do

Assédio Sexual e qualquer forma de Discriminação, para promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no campo das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário de Mato Grosso praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Agente público: todo aquele que exerce no Poder Judiciário de Mato Grosso mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

II – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, a identidade e a dignidade humana do trabalhador, mediante 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 moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, mediante desrespeito a seus direitos fundamentais;

IV – 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 criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

V – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em 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 da vida pública, inclusive a recusa na adaptação razoável;

VI – Saúde no trabalho: dinâmica contínua de construção de trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social dos servidores, em vista da relação direta com a produtividade e a qualidade do trabalho desenvolvido;

VII – Gestor: magistrado ou servidor que exerce 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, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VIII – 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, a essência das tarefas, os modos operatórios, e os critérios de qualidade e desempenho;

IX – 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;

X – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - Respeito à dignidade da pessoa humana e à diversidade;

II - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

III - Resguardo da ética profissional;

IV - Garantia de um ambiente de trabalho sadio;

V - Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VI - Primazia da abordagem preventiva

VII - Transversalidade e integração das ações;

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º A Política instituída por esta Resolução rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

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

II – A Instituição deverá promover ambiente organizacional de respeito à diferença e à 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 contidas nesta Resolução;

III – As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) a conscientização e fomentação de campanhas e eventos sobre o tema, com

ênfase na conceituação, caracterização e consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

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;

d) o estímulo de soluções pacificadoras para os problemas ocorridos no ambiente de trabalho, que possam ensejar a situação de conflito.

IV – Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e de organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V – A Coordenadoria de Recursos Humanos, o Ambulatório Médico, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão promoverão 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, bem como estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VI – A prevenção à discriminação, ao assédio moral e ao assédio sexual no trabalho bem como o seu enfrentamento serão pautados por abordagem transversal, cumprindo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política em conformidade com as suas atribuições e responsabilidades;

VII – 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;

VIII – Os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão para sensibilizar magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviços e demais colaboradores sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

CAPÍTULO IV

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

SEÇÃO I
DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL (1º e 2º graus)

Art. 5º As Comissões terão as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento de seus objetivos:

I – Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

II – Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e assédio sexual;

III – Emitir relatório, estudos e pareceres ao órgão e à unidade 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 assédio sexual no trabalho;

V – Representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral e assédio sexual;

VI – Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII – Recomendar e solicitar providências à direção dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícia 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) revisão de estratégias organizacionais e/ou método gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

g) celebração de Termo de Cooperação Técnica e Científica para estudos, prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual;

VIII – articulação com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos das Comissões;

IX – capacitação de magistrados e servidores, em parceria com a Esmagis e a Escola do Servidor, para o desenvolvimento gerencial, prevenção e enfrentamento da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, e em outros conteúdos correlatos aos processos de promoção à saúde ocupacional.

Parágrafo único. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual não substituem as Comissões de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, nos termos do art. 16, § 2º, da Resolução n. 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 6 º Compete às Comissões:

I – Receber as notícias advindas dos canais disponibilizados;

II – Verificar os elementos mínimos para apuração;
III – Avaliar se no contexto da notícia há indícios de conduta de assédio e/ou

discriminação;

IV – Escutar, orientar e encaminhar o noticiante para acolhimento, suporte e auxílio;

V – Propor a mediação e conciliação dos envolvidos, quando cabível;

VI – Emitir relatório/parecer sobre os fatos narrados;

VII – Determinar o arquivamento da notícia;

VIII – Elaborar periodicamente dados estatísticos sobre as notícias;

Parágrafo único. Quando a notícia envolver magistrados, a competência será da Comissão do segundo grau de jurisdição, que se limita ao encaminhamento de relatório dos fatos ao Corregedor-Geral da Justiça, conforme o caso, para as providências previstas na LOMAN e na Resolução n. 135 do CNJ.

SEÇÃO II

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Art. 7 º Esta Política estabelece a adoção das seguintes medidas preventivas:

I – Promoção de ações e campanhas educativas para sensibilização dos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários sobre relações saudáveis de trabalho, com abordagem dos temas assédio moral e assédio sexual;

II – Disponibilização de cartilha com orientações e informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

III – Realização de capacitações específicas e periódicas sobre o tema para servidores e membros das Comissões e/ou Comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e assédio sexual, e pela apuração e investigação de denúncias;

IV – Aplicação de pesquisas sobre o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, visando diagnosticar conflitos que configurem algum tipo de assédio ou discriminação.

SEÇÃO III
DAS FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DA NOTÍCIA

Art. 8º Qualquer agente público em atividade no Poder Judiciário de Mato Grosso que se considere vítima ou que testemunhe atos caracterizadores de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho poderá, mediante formulário próprio, noticiar nos canais disponibilizados no *site* do TJMT e na Intranet (página do servidor).

§ 1º Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 2° Quando julgar conveniente, o noticiante 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 pedido de acompanhamento às instâncias do Poder Judiciário.

§ 3º O noticiante que entender inviável a resolução do conflito poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à Presidência para as providências necessárias, dentre as quais se inclui, se for o caso, a apuração por sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 9º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos relatados:

I – Nome e qualificação do noticiante;

II – Nome e qualificação do ofendido;

III – Nome da pessoa a quem foi atribuída a autoria do fato;

IV – Descrição circunstanciada dos fatos;

V – Local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, se houver.

Art. 10. A notícia recebida pelos canais disponibilizados, será encaminhada para as Comissões das respectivas instâncias, que deverá verificar os requisitos elencados no art. 9º, observando o sigilo das informações.

§ 1º Após o recebimento da notícia, será efetuado o sorteio do relator entre os magistrados membros das Comissões de 1º e 2º graus de jurisdição, que fará a análise preliminar de eventuais indícios de assédio moral, assédio sexual e discriminação, bem como a escuta e o levantamento de todos os dados alusivos aos fatos narrados pelo noticiante, para posterior deliberação da Comissão:

a) informar a unidade de saúde disponível, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que a vítima assim o desejar;

b) notificar o autor do fato descrito como assédio moral, sexual ou discriminação para prestar esclarecimentos no prazo de 10 dias;

c) designar data, horário e local para mediação e conciliação, quando cabível, que ocorrerá no prazo de 10 dias.

§ 2º Havendo conciliação, será reduzida a termo e assinada pelas partes envolvidas, devendo constar as soluções acordadas e a declaração de extinção do procedimento.

§ 3º Os casos reincidentes serão encaminhados diretamente à autoridade competente para deliberar sobre a instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.

Art. 11. Não havendo acordo entre as partes, a Comissão deverá:

I – Deliberar sobre a necessidade de remessa da notícia, no prazo de 30 dias, com emissão de relatório/parecer, para a autoridade competente, conforme estabelece o Provimento n. 5/2008, a qual irá decidir sobre o seu encaminhamento para instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar para apuração dos fatos, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

II – Determinar o arquivamento, mediante decisão fundamentada.

CAPÍTULO V

DAS INFRAÇÕES, DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E DAS PENALIDADES

Art. 12. Os casos de assédio e a discriminação definida nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar quando constituírem violações a deveres consagrados na Constituição Federal, na Lei Complementar n. 04/90, no Regimento Interno do TJMT, na Lei Complementar n. 112/2002, no Provimento n. 05/2008, no Código de Ética da Magistratura, na Lei n. 4.964/85-COJE e nas demais leis e atos normativos vigentes:

§ 1º A apuração de assédio ou de discriminação mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas nas legislações especificadas no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e a todas as formas de discriminação.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Graus de Jurisdição deverá manter registros estatísticos de notícias, que envolvam assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 14. A política instituída por esta Resolução integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 15. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal de Justiça de Mato Grosso.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Desembargadora MARIA HELENA GARGAGLIONE PÓVOAS

Este texto não substitui o publicado no DJE de 30.8.2021