

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

**Processo: PJe - CNJ - 0008022.76.2020.2.00.0000 - Resolução CNJ
413 - Republicação (Proc. N° 264441)**

Política Presidência 62/2022 (ID 8486337)

ID 8486337:

POLÍTICA N° 62, de 19 de outubro de 2022.

***Institui a POLÍTICA DE PREVENÇÃO E
COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E
TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, no
âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª
Região.***

**A DESEMBARGADORA DO TRABALHO, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 9ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,**

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

Considerando a relevância do tema do assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação 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 e de todas as formas de discriminação;

Considerando a diretriz estabelecida no inciso IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP n° 24, de 13/11/2014, 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 Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

Considerando o Ato Conjunto nº 22/TST.CSJT.GP.SG, de 11 de junho de 2021, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

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 o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que, em seu Art. 5º, afirma que "**é proibida a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade da função pública, dos deveres éticos previstos neste Código e dos princípios e valores institucionais, sendo vedado, ainda, ao servidor: [...] IV - praticar assédio sexual ou assédio moral**";

Considerando a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

Considerando a Resolução CNJ nº 413, de 23 de agosto de 2021, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que alterou a Resolução CNJ nº 351/2020;

Considerando o Ato Presidência nº 84/2022, que institui o **Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1º Grau (SPEAMSPG)** no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região;

Considerando o Ato Presidência nº 94/2022, que institui o **Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º Grau (SPEAMSSG)** no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região; e

Considerando o Ato Presidência nº 142/2022, que institui o **Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão (SAI)** no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

RESOLVE *ad referendum* do Tribunal Pleno

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, institucional e de natureza normativa, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta Política aplicam-se as seguintes definições:

I - ASSÉDIO MORAL: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, 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 (Resolução CNJ nº 351/2020);

II – ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais (Resolução CNJ nº 351/2020);

III - ASSÉDIO SEXUAL: ato de constranger alguém, no contexto laboral, 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;

IV – 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 (Resolução CNJ nº 351/2020);

V – COOPERAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E TRANSVERSAL: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas (Resolução CNJ nº 351/2020);

VI – 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 (Resolução CNJ nº 351/2020);

VII – GESTÃO PARTICIPATIVA: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ nº 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais (Resolução CNJ nº 351/2020);

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, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho (Resolução CNJ nº 351/2020); e

IX – 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 (Resolução CNJ nº 351/2020).

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 3º Esta Política objetiva estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual bem como todas as formas de discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as).

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

CAPÍTULO IV

DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E AÇÕES

Seção I

Dos Princípios

Art. 4º Esta Política será orientada 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 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.

Seção II

Das Diretrizes

Art. 5º Esta Política estabelece as seguintes diretrizes:

- I – caráter preventivo, buscando favorecer um ambiente de trabalho pautado no respeito, devendo ser priorizadas ações de caráter preventivo e formulação de soluções na resolução de situações de assédio e de conflitos no ambiente de trabalho, sem prejuízo da atuação disciplinar nos casos considerados graves ou recorrentes;
- II – esta política deve ser observada por todos os que desenvolvem suas atividades profissionais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, contemplando a totalidade dos níveis hierárquicos, contratos de trabalho e áreas, de acordo com sua especificidade, para assegurar sua aplicação;
- III – o Tribunal e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial,

deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

IV – os gestores 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;

V – as áreas de gestão de pessoas, o **Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão**, instituído regionalmente nos moldes da Resolução CNJ nº 230/2016 e os **Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual**, promoverão, junto com a saúde e outras unidades do Tribunal, 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;

VI – 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;

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, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

VIII – os órgãos e unidades do Tribunal atuarão no sentido de 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

IX – o Tribunal e a Escola de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, devem oportunizar adequada capacitação aos membros do **Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão** e dos **Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual** em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Seção III

Das Ações

Art. 6º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

I - realização de medidas preventivas de sensibilização dos(as) magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as) sobre relações saudáveis de trabalho, contendo o tema assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

II - promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

III - realização de palestras com temas de assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação e liderança na gestão de pessoas, nos treinamentos introdutórios, para todos(as) os(as) magistrados(as) e servidores(as), e quando possível para terceirizados(as) e estagiários(as);

IV - realização de capacitação específica sobre o tema para os(as) servidores(as) e membros dos Subcomitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, bem como pela apuração e investigação de denúncias;

V - promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho, com ênfase nas consequências do assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação;

VI - realização de 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 e todas as formas de discriminação;

VII - acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

IX – acolhimento de reclamações relativas a discriminação, assédio moral e sexual e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos, podendo solicitar providências para a proteção das pessoas envolvidas e a preservação de provas;

X – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

XI – 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;

XII – 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;

XIII – monitoramento, avaliação e fiscalização da adoção desta Política;

XIV - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is highly cursive and overlaps the text of the final item (XIV).

XV - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos dos Subcomitês; e

XVI - nos casos de retaliação a empregados(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação devem 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. 7º O Tribunal deverá elaborar e distribuir cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação;

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

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 deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal.

CAPÍTULO V

DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Art. 8º Para os fins desta Política são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I - SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL: de caráter multidisciplinar, sendo um para cada grau de Jurisdição, serão responsáveis por proceder à gestão de informações referentes aos casos de discriminação, assédio moral e sexual, 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, bem como pelo encaminhamento ao Subcomitê responsável, em cada grau de Jurisdição, pelas ações de prevenção e combate à discriminação e ao assédio moral e sexual no Tribunal dos indicativos que possam sugerir atos de discriminação ou assédio moral e sexual nas unidades;

III - SEÇÃO DE PSICOLOGIA E SERVIÇO SOCIAL: É responsável por prestar suporte e orientação,

nas áreas da psicologia e serviço social, em diferentes etapas do processo – em caráter inicial, quando a demanda for encaminhada por meio da Seção, ou por indicação dos membros dos Subcomitês, sempre que for indicado e que o(a) interessado(a) estiver de acordo; e

IV - 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.

§ 1º A criação, composição e as atribuições dos Subcomitês de que trata o inciso I são definidas em atos próprios.

§ 2º O acompanhamento das situações de discriminação e assédio 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.

CAPÍTULO VI

DOS PROCEDIMENTOS

Seção I

Do Recebimento da Reclamação

Art. 9º Poderá acionar tanto o Subcomitê responsável, de acordo com o grau de Jurisdição, como as demais unidades listadas no **art. 10** desta Política, qualquer pessoa que:

I - esteja vivenciando conflitos nas relações no trabalho;

II - sinta que está sendo alvo de hostilizações, assédio moral e sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho; e

III - tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações, assédio moral e sexual ou discriminação no local de trabalho.

§ 1º Denúncias ou reclamações devem ser fundamentadas, não sendo aceitas de forma anônima.

§ 2º A solicitação de sigilo no atendimento restringe o escopo de atuação do Subcomitê responsável a esclarecimentos e orientações direcionadas exclusivamente ao demandante.

§ 3º As demandas trazidas por testemunhas em nome de terceiros, serão acolhidas, acompanhadas de esclarecimentos e orientações iniciais. Demais providências somente serão tomadas a partir da manifestação de interesse por parte da pessoa diretamente envolvida na situação relatada.

§ 4º Será feita a gestão da informação das demandas levadas às instâncias elencadas no **Art. 10**, de modo a possibilitar o planejamento de intervenções institucionais de prevenção e orientação, resguardado o sigilo quanto à identidade dos demandantes.

Art. 10. As reclamações serão aceitas pessoalmente ou por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, por intermédio das seguintes instâncias institucionais:

I - Subcomitês de que trata o inciso I do art. 8º;

II - Secretaria de Gestão de Pessoas;

III – Seção de Psicologia e Serviço Social;

IV - Núcleo de Ética e Disciplina;

V - Corregedoria, quando a reclamação envolver magistrado de primeiro grau;

VI - Ouvidoria.

Art. 11. As reclamações recebidas pelas instâncias elencadas nos incisos I, II, III, IV, V e VI devem ser primeiramente direcionadas ao **Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de Primeiro ou Segundo Grau**, que imediatamente fará o registro inicial da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar.

§ 1º O Subcomitê responsável que tomar conhecimento da demanda deverá oferecer ao(a) interessado(a) orientações sobre a forma de atuação do referido colegiado.

§ 2º O Subcomitê responsável procederá a análise, decisão e encaminhamento, salvo na hipótese em que o(a) interessado(a) tenha solicitado sigilo e cuja demanda restrinja-se ao apoio psicológico.

Seção II

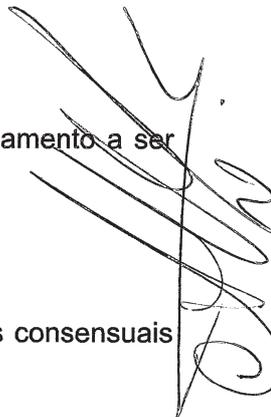
Dos Procedimentos

Art. 12. O Subcomitê responsável avaliará o relatório preliminar e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger:

I - a escuta dos envolvidos diretamente ou relevantes à situação em foco;

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, com a anuência do(a) servidor(a);



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 - 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, ao Núcleo de Ética e Disciplina, à Corregedoria ou à Presidência do Tribunal, conforme o caso, para medidas aplicáveis; e

VI - o arquivamento do procedimento.

§ 1º Na hipótese de conciliação, o Subcomitê responsável fará seu acompanhamento a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

§ 2º 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.

Art. 13. Os Subcomitês responsáveis de que trata o inciso I do **Art. 8º** realizarão suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos.

Art. 14. O encaminhamento para as instâncias competentes de investigação deverá observar a concordância do(a) interessado(a).

CAPÍTULO VII

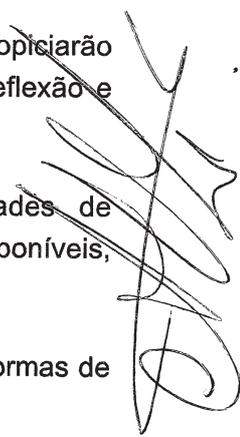
DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art. 15. 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. 16. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação tem início com o seu registro.

Art. 17. As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pelos membros dos Subcomitês de que trata o inciso I do **art. 8º** de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos.



Art. 18. Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção ao assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

CAPÍTULO VIII

DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 19. Os relatórios estratégicos de que trata o **art. 17** e os derivados das ações preventivas serão apresentados à Presidência do Tribunal, anualmente ou sempre que solicitado.

Art. 20. A Ouvidoria do Tribunal deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos devem ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto nº 22/TST.CSJT.GP.SG, de 11 de junho de 2021.

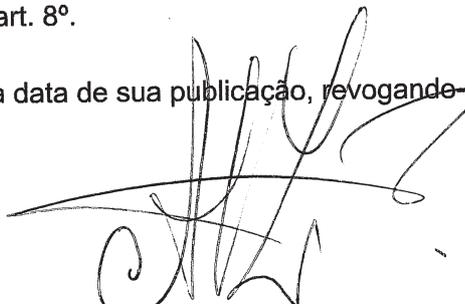
CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia dos Subcomitês de que trata o inciso I do art. 8º.

Art. 22. Esta Política entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Política 29/2018.

Art. 23. Publique-se.



ANA CAROLINA ZAINA

Desembargadora Presidente do TRT da 9ª Região