



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA**



PORTARIA GP/TRT16 nº 136/2025

São Luis/MA, fevereiro de 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em cumprimento à Decisão Preliminar proferida na Correição Ordinária pelo Excelentíssimo Senhor Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, e

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

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, estabelecidos na [Constituição da República Federativa do Brasil](#) (art. 1º, III e IV; art. 3º, IV; art. 6º; art. 7º, XXII; art. 37; art. 39, § 3º; e art. 170, caput);

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), e à [Lei nº 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 trabalhador, 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 a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#); e

CONSIDERANDO 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 grau, instituída pela [Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023](#),

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Parágrafo único. Esta Portaria 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 16ª Região, 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.

**CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES**

Art. 2º Para os fins desta Portaria serão consideradas as definições constantes do art. 2º da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#).

**CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS**

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

- I - o respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - a não discriminação e respeito à diversidade;
- III - a saúde, a segurança e a sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - a gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V - o reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - a valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII - a primazia da abordagem preventiva;
- VIII - a transversalidade e integração das ações;
- IX - a responsabilidade e proatividade institucional;
- X - o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI - a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII - o resguardo da ética profissional; e
- XIII - a construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

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 - as Unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região promoverão ambiente organizacional de 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 nesta Portaria;

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; e

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

IV - a Presidência e a Escola Judicial, 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 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 CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#);

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, o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º e 2º Grau, promoverão, junto com o Setor 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 as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX - as Unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região 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

X - a Presidência e a Escola Judicial, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º e 2º Grau, bem como daquelas Unidades do Tribunal de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#).

CAPÍTULO V 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), 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, 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.

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, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, 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(as) solicitarão suporte à 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 VI DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região manterá canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º e 2º Graus adotarão os fluxos de trabalho regulamentados e definirão os canais receptores iniciais de notícia e acolhimento de assédio, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 7º, da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#).

Art. 8º 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. 9º 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. 10. A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

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

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, observadas suas atribuições específicas:

I - pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do

1º e 2º Graus;

- II - pela Secretaria de Gestão de Pessoas;
- III - pelo Setor de Saúde;
- IV - pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;
- V - pelo Comitê de Ética e Integridade;
- VI - pelo Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;
- VII -pela Ouvidoria; e
- VIII - pela Corregedoria Regional.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante do Setor de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará ao Setor de Saúde para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 3º Quando julgar conveniente, o(a) 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 do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 4º Se o(a) noticiante 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.

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante.

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante 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.

Art. 14. Caso a notícia de assédio ou discriminação seja apresentada nas unidades mencionadas nos incisos II a VII do art. 13 desta Portaria, caberá ao(à) gestor(a) desta encaminhá-la ao Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º ou do 2º Grau, segundo a matéria, pelos meios disponibilizados.

Art. 15. 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 noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º Para fins estatísticos internos da Comissão 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.

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

§ 4º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia, nos termos do art. 13 desta Portaria, somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 2º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

CAPÍTULO VIII

DOS COLEGIADOS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Art. 16. Serão instituídos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região um Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) terceirizados(as), em conformidade com a [Resolução CSJT nº 325, de 11 de fevereiro de 2022](#), que estabeleceu a Política de Governança dos Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho.

§ 1º Na composição dos Subcomitês mencionados no **caput** deste artigo, deverá ser considerado o critério de representação da diversidade existente no Tribunal, tendo que haver, para tanto, dentre os membros, obrigatoriamente:

I - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

II - um(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

III - um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e

IV - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§ 2º O Tribunal expedirá Atos Normativos próprios para instituição dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação referidos no **caput** deste artigo, indicando os suplentes respectivos para cada membro indicado.

Art. 17. Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terão as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

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

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

V - representar às Unidades disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e

VII - fazer recomendações e solicitar providências à Administração do Tribunal, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;

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) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional; e

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

§ 1º Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituídos pelo Tribunal integrarão a rede colaborativa e promoverão o alinhamento dos Subcomitês em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação criados por força desta Portaria não substituem o Colegiado responsável pelas sindicâncias e processos administrativos disciplinares.

§ 3º Por força do disposto no art. 8º desta Portaria, 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 do(a) noticiante.

§ 4º 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.

§ 5º Os membros dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, o Colegiado responsável pelas sindicâncias e processos administrativos disciplinares, seja como membro titular ou substituto.

§ 6º O tratamento de notícias de assédio e/ou discriminação no âmbito dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverá obedecer às particularidades locais, adotando-se, no que couber, o fluxo constante do Anexo IV da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#).

CAPÍTULO IX DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na [Constituição da República Federativa do Brasil](#), na [Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979](#), no [art. 125 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil](#), no [art. 251 do Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal](#), no [Código de Ética da Magistratura](#), na [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), e nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou 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 A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO XI DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 19. O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região deverá alinhar seu plano estratégico à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 20. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, instituída pela [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), contemplando magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 21. A 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 Regional do Trabalho da 16ª Região, de forma a assegurar o alinhamento entre os(as) colaboradores(as).

Art. 22. Será dado amplo conhecimento desta Política, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade, a magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as), e a todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Art. 23. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação 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. 24. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 25. Fica revogado o [Ato GP/TRT16 nº 1, de 27 de junho de 2019](#).

Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e disponibilize-se no Sítio Eletrônico do Tribunal.

São Luís (MA), datado e assinado digitalmente.

DESEMBARGADORA MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.



Av. Senador Vitorino Freire, Nº 2001, Areinha, 6º andar
CEP 65.030-015 - São Luís - Maranhão
(98) 2109 - 9306 / presidencia@trt16.jus.br



Documento assinado eletronicamente por **MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, Presidente**, em 24/02/2025, às 16:36, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [Autenticar Documentos](#) informando o código verificador **0220356** e o código CRC **30F3E237**.