Excelentíssima Senhora Presidente
Desembargadora EDITH MARIA CORRÊA TOURINHO
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
Rio de Janeiro - RJ

Ementa: Administrativo. Assédio moral e sexual. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Comissão de Prevenção e Combate à Violência Laboral. Coordenadoria de Saúde – CSAD.Ato nº 45, de 2022. Preservação da saúde integral dos servidores e demais trabalhadores que tenham sido vítimas de violência laboral. Alteração da redação do artigo 10 do Ato nº 45/2022, pelos Atos nº 110/2022 e nº 151/2022. Limitaçãoda autonomia conferida à Coordenadoria de Saúde – CSAD.Confusão indevida do serviço médico com o processo administrativo disciplinar. Violação ao sigilo profissional. Violações à Lei nº 8.112/1990.Necessidade de revogação.

SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SISEJUFE, CNPJ nº 35.792.035/0001-95, com domicílio no Rio de Janeiro - RJ, na Avenida Presidente Vargas, nº 509, 11º andar, Centro, CEP 20071-003, por sua Presidência, com fulcro no artigo 8º, III, da Constituição da República[1], e no artigo 9º, III, da Lei nº 9.784, de 1999[2], apresenta **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, pelos fatos e fundamentos seguintes.

1. INTRODUÇÃO E LEGITIMIDADE

O sindicato requerente congrega os servidores do Poder Judiciário da União no Estado do Rio de Janeiro (estatuto anexo) e age em favor daqueles vinculados à Justiça do Trabalho a fim de requerer a revogação dos Atos nº 110 e nº 151, ambos editados em 2022 pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que alteraram o Ato nº 45/2022, que instituíra a Política de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio

[1] Constituição Federal: Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
[2] Lei 9.784/1999: Art. 9º São legitimados como interessados no processo administrativo: (...) III - as organizações e associações representativas, no tocante a direitos e interesses coletivos;

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

Moral, Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação.

Isso porque a inovação normativa, com a devida vênia, representa verdadeiro retrocesso no combate ao assédio moral e sexual no âmbito desta Justiça Especializada, na medida em que retira a autonomia da Coordenadoria de Saúde (CSAD) para a adoção de medidas imediatas tendentes a proteger a saúde dos servidores, introduzindo a necessidade de oitiva prévia do gestor da unidade (atual redação do art. 10 do Ato nº 45/2022).

Nesse contexto, conforme se demonstrará, para além de confundir o papel da área médica com a de uma comissão disciplinar enquanto sequer está instaurada a denúncia, os atos impugnados ignoram o dever de sigilo dos profissionais de saúde, resultando em violações ao Regime Jurídico Único dos servidores públicos federais.

Trata-se, portanto, da defesa de interesse ou direito coletivo[3] da categoria[4]; senão, de direitos individuais homogêneos dos servidores interessados, porque "decorrentes de origem comum"[5], hipóteses que, indistintamente, alcançam legitimidade ativa extraordinária à entidade sindical e associativa, porquanto pleiteia, em nome próprio, direito alheio, assim autorizado por lei (artigo 9º, III, da Lei nº 9.784/1999).

---

[3]Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, II, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de um interesse ou direito coletivo quando "*todos os co-titulares dos direitos mantêm relações jurídicas ou vínculos jurídicos formais com a parte contrária, ou seja, a parte contra a qual se dirige a pretensão ou o pedido*" ou em razão "*de uma relação jurídica base que une os sujeitos entre si, de modo a fazer com que eles integrem grupo, classe ou categoria diferenciada de pessoas determinadas ou determináveis com interesses convergentes sobre o mesmo bem indivisível (jurídica ou faticamente), independente de manterem ou não vínculo jurídico com a parte contrária*", conforme leciona Alcides A. Munhoz da Cunha (Evolução das Ações Coletivas no Brasil. Revista de Processo, n. 77, 1995, p. 229). Pedro Lenza (Teoria Geral da Ação Civil Pública. São Paulo, RT, 2003, p. 71), explica sobre a indivisibilidade dos bens sobre os quais convergem os interesses coletivos: "*Em relação aos interesses coletivos, a indivisibilidade dos bens é percebida no âmbito interno, dentre os membros do grupo, categoria ou classe de pessoas. Assim, o bem ou interesse coletivo não pode ser partilhado internamente entre as pessoas ligadas por uma relação jurídica-base ou por um vínculo jurídico; todavia externamente, o grupo, categoria ou classe de pessoas, ou seja, o ente coletivo, poderá partir o bem, exteriorizando o interesse da coletividade*."

[4]A possibilidade de proteção coletiva dos direitos e interesses de parte da categoria representada pela entidade de classe é afirmada na Súmula 630 do Supremo Tribunal Federal: "A entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria."

[5]Em atenção ao artigo 81, parágrafo único, III, da Lei 8.078, de 1990, está-se diante de direitos individuais homogêneos, quando um direito eminentemente individual foi erigido à categoria de interesses metaindividuais meramente para fins de tutela coletiva. A transindividualidade do direito individual homogêneo é legal ou artificial. Pode-se dizer "acidentalmente coletivos" os direitos individuais homogêneos, porquanto os sujeitos são perfeitamente identificados ou identificáveis e a união entre aqueles coletivamente tutelados decorrerá de uma situação fática de origem comum a todos. Pedro Lenza (Teoria Geral da Ação Civil Pública. São Paulo, RT, 2003, p. 71) entende que os interesses individuais homogêneos "*caracterizam-se por sua divisibilidade plena, na medida em que, além de serem os sujeitos determinados, não existe, por regra, qualquer vínculo jurídico ou relação jurídica-base ligando-os*"; ao passo que Ada Pellegrini Grinover (Código de Defesa do Consumidor comentado, 7. Ed., Rio de Janeiro, Forense, 1998, p. 813) posiciona-se em sentido contrário: "*Isso significa, no campo do direito processual, que, antes das liquidações e execuções individuais (…), o bem jurídico objeto de tutela ainda é tratado de forma indivisível, aplicando-se a toda a coletividade, de maneira uniforme, a sentença de procedência ou improcedência.*"

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

A exigida autorização legislada vem da Constituição da República, cujo artigo 8º, III, atribui aos sindicatos "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", tal que o Supremo Tribunal Federal já decidiu que "os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada"[6].

2. FATOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Em meados de maio de 2022, houve a criação, pelo Ato nº 45/2022,da Comissão de Prevenção e Combate à Violência Laboral,considerada uma das conquistas mais importantes para os servidores da Justiça do Trabalho da 1ª Região, sendo responsável, sobretudo, pela instituição da Política de Prevenção e Combate à Violência Laboral, ao Assédio Moral e Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, além de ser reconhecida pelo Conselho Nacional de Justiça como pioneira na Justiça do Trabalho.

Saliente-se que as diretrizes e os fundamentos constantes no Ato nº 45 de 2022 aplicam-se a todas as condutas de violência laboral, assédio moral e sexual e discriminação, direta ou indireta, no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sejam elas praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores, conforme disposto no artigo 1º, parágrafo único:

> Ato nº 45, de 11 de maio de 2022
>
> Art. 1º - **INSTITUIR** a Política de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
> PARÁGRAFO ÚNICO. Este Ato aplica-se a todas as condutas de violência laboral, assédio moral, assédio sexual e discriminação, direta ou indireta, no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TRT-RJ, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

Nesse contexto, há de se observar que a Coordenadoria de Saúde(CSAD)sempre deteve um papel de destaque na política de combate e

[6]"(…) ***O Plenário do Supremo Tribunal Federal deu interpretação ao art. 8º, III, da Constituição e decidiu que os sindicatos têm legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada***. (…)" (STF, Primeira Turma, AgReg-RE 197029/SP, Ministro Ricardo Lewandowski, j. 13/12/2006, DJ 16/02/2007, p. 40)

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

prevenção à violência laboral e, há cerca de uma década, recebe, acolhe e orienta não só os servidores, mas todos os trabalhadores que foram vítimas de violência laboral por parte de gestores, sejam estes juízes, desembargadores ou servidores que ocupem função de gestão, e até mesmo por parte de colegas de mesmo patamar hierárquico.

Pode-se dizer, portanto, que o Ato nº 45, de 2022, duramente conquistado pelos servidores desta Corte Trabalhista, possui como premissa basilar promover a **autonomia da Coordenadoria de Saúde**, que é formada por servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, médicos, assistentes sociais e psicólogos concursados, de excelência profissional, cuja finalidade é preservar a saúde integral dos servidores e demais trabalhadores que tenham sido vítimas de violência laboral.

Com efeito, o Ato nº 45, de 2022, na redação original de seu artigo 10, passou a autorizar que, havendo comprovação da existência de riscos psicossociais relevantes, violência, formas de discriminação e/ou indícios de assédio moral e/ou sexual, **a área de saúde poderia prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas**, abarcando o direito a condições diferenciadas de realocação/movimentação/mudança de lotação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, após análise multidisciplinar da Coordenadoria de Saúde e da comunicação à Comissão de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual, nos seguintes termos:

> Ato nº 45, de 11 de maio de 2022
>
> Art. 10. Se comprovada a existência de riscos psicossociais relevantes, violência laboral, formas de discriminação e/ou indícios de assédio moral e/ou sexual, **a área de saúde poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas**, abarcando o direito a condições diferenciadas de realocação/movimentação/mudança de lotação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, após análise multidisciplinar da Coordenadoria de Saúde e da comunicação à Comissão de Prevenção e Combate à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual. (grifou-se)

Ocorre que, em novembro do corrente ano, a Presidência editou o Ato nº 151/2022[7], que promoveu a alteração da redação do artigo 10 do Ato nº 45/2022,passando a exigir que, **previamente à prescrição de medidas imediatas à preservação da saúde das pessoas afetadas, deveria o gestor da unidade ser obrigatoriamente ouvido**, limitando, assim, a autonomia conferida à Coordenadoria de Saúde (CSAD) e ocasionando um dano,quiçá irreparável,à saúde física e mental daqueles que foram afetados de forma direta pela violência

[7] Antes, em setembro de 2022, o Ato nº 45/2022 já havia sofrido alteração pelo Ato nº 110/2022, o qual inaugurou a exigência descabida de oitiva prévia do gestor da unidade antes da adoção das medidas pela Coordenadoria de Saúde.

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

laboral, na medida em que estes servidores, fatalmente, acabarão sendo obrigados a permanecer sob o convívio do seu agente agressor.

O que se denota, em verdade, é que a alteração efetuada pelo Ato nº 151/2022 acaba por confundir a emissão de laudo restritivo da CSAD, instrumento que visa unicamente a assegurar a recuperação e manutenção da saúde do servidor, com uma **possível futura investigação de violência laboral**, sob a infundada justificativa de possibilitar ao provável assediador o direito ao contraditório e ampla defesa. Em outros termos, confunde-se a adoção das medidas médicas recomendáveis com uma fase de um processo disciplinar que sequer foi instaurado.

Ora, como visto, ao se alterar o normativo em questão, esta Administração acaba por atribuir à CSAD o dever de comprovar o assédio relatado quando, em verdade, a Coordenadoria deveria apenas adotar as medidas visando à proteção da saúde do assediado. Isso porque, ao disciplinar que a CSAD apenas pode propor alguma medida após ouvir o gestor e comprovar a veracidade da denúncia, na prática, está lhe atribuindo uma função de comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, afastando-a completamente de seu escopo.

Viola-se, nesse contexto, o artigo 148 da Lei nº 8.112/1990, segundo o qual é o processo administrativo disciplinar o instrumento adequado para a apuração de irregularidades:

> Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Esta atribuição, evidentemente, não pode ser incumbida à CSAD, mas é o que ocorre quando se determina a oitiva prévia do gestor. Veja-se, ao passo em que se atribui à Coordenadoria de Saúde a necessidade de ouvir o gestor da unidade antes de adotar as medidas cabíveis para preservar a saúde de quem sofre violência laboral, não se garante a aplicação de eventuais sanções pela CSAD. E, de fato, como serviço médico que é, obviamente não deve investigar ou aplicar quaisquer sanções, de modo que também não deveria ser responsável por ouvir o gestor antes de providenciar as medidas médicas recomendáveis.

Sob outro prisma, é possível afirmar que a nova redação do artigo 10 do Ato nº 45/2022 colide com o artigo 12 do mesmo Ato, segundo o qual a CSAD deve acolher o servidor, avaliar e recuperar a saúde da vítima, **independentemente da formalização de qualquer denúncia**:

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

> Art. 12 - Caberá à Coordenadoria de Saúde o cumprimento da primeira etapa da Política, que consiste no tratamento inicial dos casos de violência laboral, assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, visando garantir a qualificação da denúncia e a identificação do tipo de violência, compreendendo o acolhimento, avaliação e recuperação da saúde da vítima e testemunhas; escuta ativa, acompanhamento e orientação por meio da equipe multidisciplinar de saúde respeitados os limites da atividade médica pericial, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.
> § 1º - **O acesso à Coordenadoria de Saúde não demandará nenhuma formalização ou autodeclaração documental da vítima no que se refere à denúncia**. Bastará contatar a CSAD e agendar um atendimento com o Serviço Social, com a Psicologia, com a Medicina do Trabalho e/ou com a Psiquiatria. (grifou-se)

Ora, a partir do momento em que o profissional da CSAD ouve o gestor da unidade do assediado, estará formalizada a denúncia, em contrariedade ao § 2º acima transcrito.

A alteração do Ato nº 45/2022, assim, acaba por se afastar por completo de seu escopo, pois desestimula os servidores que estão sendo vítimas de assédio moral ou sexual de buscar ajuda, pois saberão, de antemão, que os gestores – que, na maioria dos casos, são os assediadores – serão ouvidos pela CSAD, o que poderá, inclusive, resultar em eventuais represálias sofridas no meio ambiente de trabalho caso o assediado não seja afastado do convívio do assediador.

Impende destacarque, ainda que possam existir laudos restritivos cujo pano de fundo seja a violência laboral, estes são emitidos por motivo de saúde,e não de assédio, de modo que, por vezes, a reversão diagnóstica só se torna possível com o afastamento do indivíduo de seu agente agressor, diminuindo, assim, o tempo de licenças médicas e, por conseguinte, permitindo que o servidor volte a produzir o mais rápido possível.

É irrefutável, contudo, que o servidor submetido a esse tipo de violência sistêmica,muitas vezes adoece não apenas física e mentalmente, mas também, em casos de assédio moral e sexual graves, apesar de todos os cuidados e tratamentos,destrói irreversivelmente sua capacidade laborativa, o que, ao fim e ao cabo, acaba prejudicando diretamente o próprio serviço público.

Não fosse suficiente a indevida confusão entre as funções da Coordenadoria de Saúde e aquelas desempenhadas por uma comissão no âmbito de um processo de apuração de responsabilidade disciplinar, a necessidade de oitiva do gestor pela CSAD consubstancia verdadeiro avilte ao **dever de sigilo** dos profissionais da área médica/assistencial/psicológica.

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

De fato, quando um servidor se dirige à Coordenadoria de Saúde para se consultar com psicólogo, psiquiatra, médico ou assistente social, o faz na condição de paciente. E, nessa condição, é evidente que os profissionais que atendem o assediado possuem o dever de sigilo profissional.

O próprio Ato nº 45/2022 impõe esse dever de sigilo à Coordenadoria de Saúde:

> Art. 17 - A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região manterá registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam violência laboral, assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho que servirão para o direcionamento das ações internas, bem como para o encaminhamento de dados estatísticos aos Tribunais Superiores.
> [...]
> § 2º - **É precípua a preservação do sigilo dos servidores, magistrados, profissionais terceirizados e estagiários atendidos pela Política**. (grifou-se)

Nesse sentido, a determinação de oitiva prévia do gestor antes de serem tomadas as medidas recomendáveis pelo corpo médico/assistencial também configura mácula ao dever de sigilo, podendo, inclusive, levar esses profissionais a responderem disciplinarmente, a teor do que dispõe a Lei nº 8.112/1990[8].

Registre-se que o Ato nº 184, de 2019, que deu origem ao Ato nº 45 de 2022, surgiu de uma luta ferrenha e incansável dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, muitas vezes, também pagam com a própria saúde por sua militância contra a violência laboral nos órgãos do Poder Judiciário, sendo, portanto, inadmissível, que esses direitos sejam subtraídos por uma alteração normativa que beneficia os gestores assediadores.

Logo, resta evidente que a prioridade sempre deve ser a recuperação da saúde da pessoa afetada para que esta, em seguida, possa levar à frente a sua denúncia, dando voz a outros servidores e contribuindo, assim, para a construção de um ambiente trabalho saudável e respeitoso, razão pela qual deve ser restaurada a redação originária do artigo 10 do Ato nº 45/2022.

3. REQUERIMENTOS

Ante o exposto, requer o deferimento dos pedidos constantes neste Requerimento Administrativo para que sejam revogados os Atos nº 110/2022 e nº 151/2022, na parte em que alteraram o artigo 10 do Ato nº 45/2022, restaurando-se, por conseguinte, a redação originária do referido

[8] Lei nº 8.112/1990: Art. 116. São deveres do servidor: [...] VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição; [...] Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

dispositivo, de modo a não se exigir a oitiva do gestor da unidade antes da adoção das medidas recomendadas pela Coordenadoria de Saúde(CSAD).

Rio de Janeiro, 15 de dezembro de 2022.

Assinatura Eletrônica
Maria Eunice Barbosa da Silva
Presidente do SISEJUFE

Clicksign 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

ReqAdm - Ato - TRT.doc

Documento número #8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4

Hash do documento original (SHA256): 5ad0181c76a8064d259fd98971cd69f248ff512138010fc55f8bca4ee14c274c

Assinaturas

Maria Eunice Barbosa da Silva
CPF: 337.202.401-00
Assinou em 15 dez 2022 às 14:33:54

Log

15 dez 2022, 13:33:19	Operador com email marcelo@sisejufe.org.br na Conta 3ea7ec09-576c-4dbf-ba58-f0cd9fc068f2 criou este documento número 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4. Data limite para assinatura do documento: 16 de dezembro de 2022 (23:59). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
15 dez 2022, 13:33:26	Operador com email marcelo@sisejufe.org.br na Conta 3ea7ec09-576c-4dbf-ba58-f0cd9fc068f2 adicionou à Lista de Assinatura: mariaeunicebarbosadasilva@gmail.com para assinar, via E-mail, com os pontos de autenticação: Token via E-mail; Nome Completo; CPF; endereço de IP. Dados informados pelo Operador para validação do signatário: nome completo Maria Eunice Barbosa da Silva e CPF 337.202.401-00.
15 dez 2022, 14:33:54	Maria Eunice Barbosa da Silva assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail mariaeunicebarbosadasilva@gmail.com. CPF informado: 337.202.401-00. IP: 201.76.176.18. Componente de assinatura versão 1.422.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
15 dez 2022, 14:33:54	Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4.

ICP Brasil

Documento assinado com validade jurídica.
Para conferir a validade, acesse https://validador.clicksign.com e utilize a senha gerada pelos signatários ou envie este arquivo em PDF.
As assinaturas digitais e eletrônicas têm validade jurídica prevista na Medida Provisória nº. 2200-2 / 2001

Este Log é exclusivo e deve ser considerado parte do documento nº 8eeb7322-722e-450d-91d7-718e74ba41f4, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em www.clicksign.com.