

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

PROAD 29286/2022

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. Limitação da 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/RJ**, 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, em defesa do interesse da categoria, com suporte no inciso III do artigo 15 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região<sup>1</sup>, em face de decisão de que teve ciência em 12/01/2023 (quinta-feira) por meio do Ofício TRT - GP Nº 346/2022, tempestivamente<sup>2</sup>, interpõe **RECURSO ADMINISTRATIVO**, requerendo, caso antes não haja **JUÍZO DE RECONSIDERAÇÃO** a remessa do feito ao Órgão Especial para que reforme a decisão recorrida, nos termos das razões inclusas.

Rio de Janeiro, 23 de janeiro de 2023.

[assinatura eletrônica]  
**Maria Eunice Barbosa da Silva**  
Presidente do SISEJUFE

<sup>1</sup>Regimento Interno do TRT-1: Art. 15. Compete ao Órgão Especial: [...] III - julgar os recursos contra atos ou decisões do Presidente do Tribunal em matéria administrativa;

<sup>2</sup>Considerando a ciência em 12/01/2023, o termo final para interposição do recurso, conforme o artigo 59 da Lei 9.784/99, se encerra em 23/01/2023 (segunda-feira)

Excelentíssimos Senhores Desembargadores  
**Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**  
Rio de Janeiro - RJ

Recorrente: SISEJUFE  
Recorrido: Decisão da Presidência do Tribunal

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. Limitação da 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.

### **Excelências,**

A decisão recorrida merece ser reformada, uma vez que não se conforma com a melhor solução prevista em Direito, notadamente porque a alteração efetuada pelo Ato nº 151/2022 acaba por confundir a adoção das medidas médicas recomendáveis com uma fase de um processo disciplinar que sequer foi instaurado, violando 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, além de colidir e macular o dever de sigilo, devendo ser reformado o ato recorrido.

### **1. SÍNTESE DA DECISÃO RECORRIDA**

O sindicato recorrente congrega servidores públicos do Poder Judiciário da União no Estado do Rio de Janeiro e agiu em favor daqueles vinculados à Justiça do Trabalho da 1ª Região requerendo o acolhimento do seguinte pedido: 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 dispositivo, de modo a não se exigir a oitiva do gestor da unidade antes da adoção das medidas recomendadas pela Coordenadoria de Saúde (CSAD).

Nestes termos, foi apresentado o requerimento no dia 15 de dezembro de 2022 perante o Tribunal. Entretanto, no dia 12 de janeiro de 2023, o recorrente teve ciência por meio do Ofício TRT - GP N° 33/2023 do indeferimento do pleito, do qual se destaca:

Em verdade, a oitiva do gestor da unidade contribui para real percepção das condições do servidor afetado. Vale destacar que o risco psicossocial é melhor compreendido a partir do amplo conhecimento do meio em que se insere a pessoa afetada.

Nesse sentido, valioso ressaltar que não há intervenção na decisão médica. A alteração normativa apenas garante que as ações adotadas se deem com o inteiro conhecimento dos fatos e da causa reconhecida pelos envolvidos.

Logo, não há na modificação do Art. 10 do Ato n° 45/2022, perpetrada pelos Atos n° 110/2022 e 151/2022, nenhum prejuízo ou retrocesso no combate ao assédio moral e sexual no âmbito desta Corte.

No entanto, conforme se verificará, merece reforma a decisão recorrida, notadamente porque esta foi omissa e 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 n° 45/2022).

E, ao contrário do que sustenta a decisão recorrida, ao invés de contribuir para uma “real percepção das condições do servidor afetado”, em verdade, a oitiva do gestor – que, em muitas vezes, é o próprio assediador – apenas atrasará as medidas de saúde recomendadas e fará as vias de uma “prévia defesa” daquele apontado como assediador, além de, irremediavelmente, quebrar o dever de sigilo dos profissionais da saúde, ponto sobre o qual sequer houve manifestação no ato recorrido.

## **2. TEMPESTIVIDADE**

De acordo com o art. 59 da Lei 9.784/99, o prazo para apresentação de recurso em matéria administrativa é de 10 dias<sup>34</sup>. Desse modo, considerando a ciência da decisão em 12/01/2023 (quinta-feira), o termo final

<sup>3</sup>Art. 59. Salvo disposição legal específica, é de dez dias o prazo para interposição de recurso administrativo, contado a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

<sup>4</sup>Art. 66. Os prazos começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento. § 1º Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes da hora normal.

para apresentação do presente recurso é 23/01/2023 (segunda-feira), considerando a regra constante no artigo 66, § 1º, da referida lei. Protocolado neste lapso, é tempestivo o recurso.

### **3. RAZÕES RECURSAIS**

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.

Nesse contexto, há de se observar que a Coordenadoria de Saúde (CSAD) sempre deteve um papel de destaque na política de combate e 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**, abrangendo 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<sup>5</sup>, 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 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:

---

<sup>5</sup> 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.

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.

Logo, não merece prosperar o entendimento exarado na decisão recorrida no sentido de considerar vantajosa a oitiva do gestor, na medida em que, em grande parte dos casos, é justamente desta figura que advêm os atos de violência laboral.

Ora, veja-se que, em um primeiro momento, a alteração normativa defende que a justificativa para tal providência é possibilitar ao provável assediador o direito ao contraditório e ampla defesa – confundindo-se esta fase, como já ressaltado, com um processo disciplinar. Por outro, na decisão de indeferimento, elege a oitiva do gestor como sendo um motivo de contribuição para a “real percepção das condições do servidor afetado”, “a partir do amplo conhecimento do meio em que se insere a pessoa afetada”.

Ignora-se, no entanto, que justamente o que importa, **para fins de adoção de providências médicas**, é a oitiva da vítima da situação, devendo as demais apurações serem tomadas posteriormente. Vale destacar, basta que a Coordenadoria de Saúde ouça o servidor assediado e avalie sua atual condição psicológica/física para recomendar as medidas necessárias, sendo prescindível – e não recomendável – que a situação seja aberta ao gestor.

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:**

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.

Ao contrário do que afirma a decisão proferida, a alteração do Ato nº 45/2022, assim, representa um grande prejuízo ao combate ao assédio moral e sexual no âmbito do TRT da 1ª Região, 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.

Assim, contrariamente à decisão recorrida, a oitiva do gestor da unidade, em verdade, pode atrapalhar a real percepção das condições do servidor afetado, uma vez que, na maioria das vezes, este é o assediador. Dessa maneira, pode ser que haja uma distorção dos fatos e que as ações adotadas se deem sem o verdadeiro conhecimento destes e da causa.

Impende destacar que, 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, o que fere diretamente o princípio da eficiência administrativa.

O princípio da eficiência administrativa, segundo a doutrina, consagra o melhor emprego dos recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação do serviço público:

Isso quer dizer, em suma, que a **eficiência administrativa se obtém pelo melhor emprego dos recursos e meios (humanos, materiais e institucionais) para melhor satisfazer as necessidades coletivas**, num regime de igualdade dos usuários. Logo, o princípio da eficiência administrativa consiste na **organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade** em condições econômicas e de igualdade dos consumidores. O princípio investe as regras de competência, pois o bom desempenho das atribuições de cada órgão

ou entidade pública é fator de eficiência em cada área da função governamental.<sup>6</sup> (grifou-se)

Ademais, 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, ponto já abordado no requerimento e completamente omitido na decisão recorrida.**

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.**<sup>7</sup> (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<sup>8</sup>.

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

<sup>6</sup>SILVA, José Afonso da. Comentário Contextual à Constituição. 5ª ed. São Paulo, Malheiros Editores, 2008, p. 337.

<sup>7</sup>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;

<sup>8</sup>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;

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.

As medidas propostas pelo recorrente se revelam necessárias, porquanto evitam prejuízos ao combate ao assédio moral e sexual que poderiam ser causadas caso se mantenha a decisão recorrida. Por isso, merece reforma também a decisão.

#### **4. PEDIDOS RECURSAIS**

**Ante o exposto**, requer o conhecimento e provimento do recurso administrativo interposto, para reformar a decisão recorrida e deferir os pedidos de requerimento administrativo.

Rio de Janeiro, 23 de janeiro de 2023.

[assinado eletronicamente]  
**Maria Eunice Barbosa da Silva**  
Presidente do SISEJUFE

## RecAdm\_AssedioMoral\_Sisejufe.doc

Documento número #5700e7a2-1681-4d52-843c-6480fb81f2c0

Hash do documento original (SHA256): 0f94e7b4766c30156bd0b632d79d725215d103d7fe82c222546b45ebaf571b68

## Assinaturas



**Maria Eunice Barbosa da Silva**

CPF: 337.202.401-00

Assinou em 23 jan 2023 às 11:16:07

## Log

- 23 jan 2023, 10:41:18 Operador com email marcelo@sisejufe.org.br na Conta 3ea7ec09-576c-4dbf-ba58-f0cd9fc068f2 criou este documento número 5700e7a2-1681-4d52-843c-6480fb81f2c0. Data limite para assinatura do documento: 23 de janeiro de 2023 (23:59). Finalização automática após a última assinatura: habilitada. Idioma: Português brasileiro.
- 23 jan 2023, 10:41:22 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.
- 23 jan 2023, 11:16:08 Maria Eunice Barbosa da Silva assinou. Pontos de autenticação: Token via E-mail mariaeunicebarbosadasilva@gmail.com. CPF informado: 337.202.401-00. IP: 177.162.200.104. Componente de assinatura versão 1.436.0 disponibilizado em https://app.clicksign.com.
- 23 jan 2023, 11:16:08 Processo de assinatura finalizado automaticamente. Motivo: finalização automática após a última assinatura habilitada. Processo de assinatura concluído para o documento número 5700e7a2-1681-4d52-843c-6480fb81f2c0.



**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 5700e7a2-1681-4d52-843c-6480fb81f2c0, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso da Clicksign, disponível em [www.clicksign.com](http://www.clicksign.com).