Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

DEJT Assinado Digitalmente

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº4004/2024 **Data da disponibilização: Segunda-feira, 01 de Julho de 2024.**

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ministro Conselheiro Lelio Bentes Corrêa
Presidente

Ministro Conselheiro Aloysio Silva Corrêa da Veiga
Vice-Presidente

Ministra Conselheira Dora Maria da Costa
Corregedora-Geral da Justiça do Trabalho

Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1,
Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF
CEP: 70070943

Telefone(s) : (61) 3043-3710
(61) 3043-3658

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ato

Ato Conjunto TST.CSJT

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N.º 52, DE 29 DE AGOSTO DE 2023. * (Republicação)

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições regimentais;

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 (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição da República);

considerando a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho e os Princípios de Yogyakarta;

considerando que a Organização Internacional do Trabalho reconheceu, por meio da Convenção 190 e da Recomendação n.º 206, que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas, demandando para a sua erradicação uma "abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero";

considerando a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao "Pacto pela Implementação da Agenda 2030" que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero, o trabalho decente e o crescimento econômico e a redução das desigualdades, dentre outros;

considerando que promover a valorização das pessoas, o trabalho decente e a sustentabilidade, bem como incentivar o respeito à diversidade são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico para o período de 2021 a 2026;

considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 90 e à Lei n.º 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 necessidade de estabelecer ações institucionais para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

considerando o teor da Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; e

considerando a aprovação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Processo CSJT-AN-3002-45.2023.5.90.0000, que resultou na instituição da 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 graus, nos termos da Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de modo a coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas de forma presencial ou por meios telemáticos, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços.

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

I - violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero;

II - violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual;

III - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

V - 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;

VI - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bemestar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VII - gestor(a): magistrado(a), servidor(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VIII - 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;

IX - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

X - gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 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;

XI - 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;

XII - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

XIII - 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.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação orienta-se 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.

CAPÍTULO III
DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

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

II - os órgãos e unidades do TST e do CSJT 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 Resolução;

III - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, 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;

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

IV - os centros de formação e treinamento do TST e do CSJT, 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 violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V - os gestores e as gestoras 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 - as áreas de gestão de pessoas, as unidades e as comissões de acessibilidade e inclusão, previstas na Resolução CNJ n.º 401/2021, e o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação promoverão, junto com a SESAUD do TST e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências de práticas violentas, assediadoras e discriminatórias no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio 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 - os órgãos e unidades do TST e do CSJT atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

X - os centros de formação e treinamento do TST e do CSJT, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões de Acessibilidade e Inclusão e do Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação.

CAPÍTULO IV
DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, 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 de experiências, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal, com equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres; (Redação dada pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 43/2024)

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, gestão e atitudes que favoreçam o assédio;

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 gestores e as gestoras 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 gestores e as gestoras 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 gestores e as gestoras solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO V
DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho manterão canais permanentes de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito do TST e do CSJT, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§ 1º O acompanhamento 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 violência, assédio e discriminação no trabalho.

§ 2º Os canais referidos no caput deste artigo serão amplamente divulgados entre magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores de serviços.

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 violência, assédio ou discriminação.

Art. 10. A Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGPES 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 a riscos psicossociais relevantes, profissionais da SEGPES e da Secretaria de Saúde - SESAUD do TST poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for ocaso, sugerir à Presidência, à Diretoria-Geral da Secretaria do TST ou à Secretaria-Geral do CSJT a realocação dos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VI
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 institucionais no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, observadas suas atribuições específicas:

I - Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, preferencialmente;

II - Área de Gestão de Pessoas;

III - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

IV - Área de Saúde;

V - Comitê do Código de Conduta;

VI - Comitê de Integridade;

VII - Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; e

VIII - Ouvidoria.

§ 1º Caso a notícia seja apresentada nas unidades mencionadas nos incisos II a VIII, caberá ao(à) gestor(a) desta encaminhá-la ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, pelos meios disponibilizados.

§ 2º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante da SESAUD e da SEGPES e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 3º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 4º 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 pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 5º 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.

§ 6º 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.

§ 7º O exercício do direito de não representar do(a) noticiante 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. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de violência, 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 A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para eventual encaminhamento.

§ 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 Para fins estatísticos internos do Comitê 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.

CAPÍTULO VII
DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, ASSÉDIO DISCRIMINAÇÃO

Art. 15. Fica instituído o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º Observadas a participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as) e a diversidade de gênero, nos

termos do art. 15, da Resolução CNJ n.º 351/2020, o Comitê terá a seguinte composição:

I - um ministro ou uma ministra indicado(a) pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que o coordenará;

II - um juiz ou uma juíza auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho;

III - um juiz ou uma juíza auxiliar da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

IV - um servidor ou uma servidora eleito(a), indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, ou ambos;

V - um trabalhador terceirizado ou uma trabalhadora terceirizada, eleito(a), indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, ou ambos; e

VI - um servidor ou uma servidora indicado(a) pelo Presidente da Comissão de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão - CADI.

§ 2º O(a) coordenador(a) será substituído(a) em suas ausências ou em caso de impedimento pelo juiz ou pela juíza auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 16. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação terá as seguintes atribuições:

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

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

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

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

V - reportar às autoridades competentes a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de violência, assédio ou discriminação;

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

VII - fazer recomendações e solicitar providências a gestores(as) das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de violência, assédio ou de atos discriminatórios;

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 e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

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

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção enfrentamento da violência, assédio e discriminação; e

m) centralizar dados estatísticos, tais como números de notícias, setor, perfil da vítima e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização deverá observar periodicidade anual.

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos do Comitê;

IX – fiscalizar o Programa de Incentivo à Participação Feminina no Tribunal Superior do Trabalho – TST e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT; (Incluído pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 43/2024)

X – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras. (Incluído pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 43/2024)

Parágrafo único. O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação não substitui a Comissão de sindicância e processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO VIII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. As notícias de violência, assédio ou discriminação definidos nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de violência, 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 Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio 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 IX
DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 18. O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho alinharão seus respectivos planos estratégicos a esta Política.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a equidade, com respeito às diversidades e enfrentamento a qualquer tipo de violência, assédio ou discriminação.

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 19. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada no TST na primeira semana de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as).

Art. 20. A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados pelo TST e pelo CSJT, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores de serviço.

Art. 21. Será dado amplo conhecimento desta Política aos(às) magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as) que atuam no TST e no CSJT, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 22. Nos casos de retaliação a trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverá 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. 23. Revoga-se o Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG N.º 48, de 18 de agosto de 2023, e demais disposições em sentido contrário.

Art. 24. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

* Republicado em virtude do Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 43/2024.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N.º 43, DE 28 DE JUNHO DE 2024.

Altera o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 52/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** e do **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando o constante no Processo Administrativo TST nº 6007040/2024-00,

RESOLVE:

Art. 1º Alterar o inciso I do artigo 5º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 52/2023, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 5º .....
> I – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento de experiências, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal, com equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres."

Art. 2º Incluir os incisos IX e X no artigo 16º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 52/2023:

"Art. 16 .....
IX – fiscalizar o Programa de Incentivo à Participação Feminina no Tribunal Superior do Trabalho – TST e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT;
X – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras."

Art. 3º Republique-se o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 52, de 29 de agosto de 2023, com as alterações promovidas por este Ato.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

Termo de Cooperação

Termo de Cooperação

EXTRATO DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 3/2024

Processo TST nº 6000603/2022-00. Partícipes: Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e Banco do Brasil S.A. Objeto: Automação do processamento de ordens judiciais relativas a depósitos judiciais. Vigência: 12 (doze) meses, contados a partir da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado automaticamente, por até 10 vezes, exceto se houver manifestação expressa em contrário, nos termos da lei. Assinatura: 28/06/2024. Pelo CSJT: Bráulio Gabriel Gusmão, Secretário-Geral. Pelo Banco do Brasil S.A.: Fernando Rocha de Paiva, Gerente-Geral do Escritório Setor Público Distrito Federal.

Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões

Despacho

Despacho

Processo Nº CSJT-PCA-0000701-91.2024.5.90.0000

Complemento	Processo Eletrônico
Relator	Min. Cons. Cláudio Mascarenhas Brandão
Requerente	PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
Requerido	ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Intimado(s)/Citado(s):

- PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
- ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Trata-se de Procedimento de Controle Administrativo, com pedido liminar, formulado pela Exmo. Desembargador JÉFERSON ALVES SILVA MURICY, Presidente do TRT da 5ª Região, em face da decisão proferida pelo Órgão Especial nos autos do Recurso Administrativo nº 0000681-04.2023.5.05.0000, visando a suspensão dos seus efeitos no tocante à concessão do benefício de condição especial de trabalho na modalidade de teletrabalho integral ao servidor LUCIANO LANDIM BATISTA DA COSTA, por tempo indeterminado, enquanto persistir a necessidade de assistência pessoal aos seus genitores, sem acréscimo de produtividade.
Mediante decisão proferida às fls. 137/138, publicada em 17/04/2024, indeferi o pedido de tutela provisória de urgência, e ato contínuo referendado pelo plenário deste CSJT.
A Presidência do TRT da 5ª Região, por meio do Ofício GP nº 533/2024, informa o falecimento do pai do interessado Sr. Plínio Lopes da Costa, ocorrido em 17/03/2024, e a avaliação realizada pela Junta Médica do TRT acerca das condições de saúde da Sra. Angélica Maria Landim Batista Costa, mãe do interessado.
A fim de dar prosseguimento à análise do presente expediente, determino a notificação do Requerido e do Interessado para que prestem as informações que entenderem pertinentes, caso queiram, no prazo de 15 (quinze) dias, nos moldes do artigo 70 do RICSJT.
Após o decurso do referido prazo, com ou sem manifestação, encaminhem-se os autos à Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões para emissão de parecer, nos termos do artigo 9º, XVII, do Regulamento Geral deste Conselho Superior.
Publique-se

Brasília, 28 de maio de 2024.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
Ministro CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO
Conselheiro Relator

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO CSJT Nº 124, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2013. (Republicação)

***(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT n.º 385, de 21.6.2024)**