



## CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 8, DE 21 DE MARÇO DE 2019

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no 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 fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

considerando que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da [Lei nº 8.112/1990](#));

considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da [Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016](#), que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

considerando a diretriz estabelecida no inc. IV do art. 21 do [Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014](#), que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

considerando que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, bem como atuar com responsabilidade socioambiental são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2015/2020, aprovado pela [Resolução CSJT nº 145/2014, de 2 de dezembro de 2014](#), alterada pela [Resolução CSJT nº 210/2017, de 24 de novembro de 2017](#);

considerando a [Resolução do CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014](#), que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

considerando o disposto no [Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018](#), que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

## RESOLVE

### CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da [Resolução CSJT nº 141/2014](#), que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

### CAPÍTULO II

#### Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

### CAPÍTULO III

#### Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo [Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018](#), deverá:

I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral;

II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;

III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral.

Art. 6º O Comitê deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;

II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Das Formas de Encaminhamento e Tratamento das Denúncias

Art. 7º Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Superior do Trabalho ou no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

I – perante a Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

II – perante a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do

Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

III – nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente para esse fim.

Parágrafo único. A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

I – nome e qualificação do denunciante;

II – nome e qualificação do ofendido;

III – nome do indicado como autor do fato;

IV – descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria ou a Ouvidoria-Geral, conforme o caso, encaminharão a denúncia:

I – ao Diretor-Geral da Secretaria, para as providências cabíveis nos termos da [Lei nº 8.666/1993](#), no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;

II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da [Lei 8.112/1990](#), se a denúncia for imputada a servidor público;

III – ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as providências cabíveis nos termos da [Lei Complementar nº 35/1979](#), se a denúncia envolver magistrado e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TST ou no CSJT.

## CAPÍTULO V Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho e a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no [Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018](#).

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 13. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação.

**JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do**  
**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**