



**Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº2714/2019

Data da disponibilização: Sexta-feira, 03 de Maio de 2019.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	
Ministro Conselheiro João Batista Brito Pereira Presidente	Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1, Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF CEP: 70070943
Ministro Conselheiro Renato de Lacerda Paiva Vice-Presidente	Telefone(s) : (61) 3043-3710 (61) 3043-3658
Ministro Conselheiro Lelio Bentes Corrêa Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho	

Coordenadoria Processual

Acórdão

Acórdão

Processo Nº CSJT-PE-PCA-0006152-10.2018.5.90.0000

Complemento	Processo Eletrônico
Relator	Desemb. Cons. Vania Cunha Mattos
Recorrente(s)	ANA BEATRIZ KOURY STRATTON
Advogada	Dra. Clarissa Bahia Barroso França(OAB: 129695/MG)
Advogada	Dra. Evânia França Soares(OAB: 144892/MG)
Recorrido(s)	AMÁLIA MARIA CERQUEIRA GOMES
Recorrido(s)	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Intimado(s)/Citado(s):

- AMÁLIA MARIA CERQUEIRA GOMES
- ANA BEATRIZ KOURY STRATTON
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

A C Ó R D Ã O

(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

CSVCM/

PEDIDO DE ESCLARECIMENTO. PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. REGIME DE TELETRABALHO. SERVIDORAS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. Manutenção da decisão que reconheceu a nulidade da autorização de regime de teletrabalho, com determinação de remessa ao Tribunal de origem para que proceda à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge. Pedido de Esclarecimentos parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Conselho Superior da Justiça do Trabalho em Pedido de Esclarecimento em Procedimento de Controle Administrativo nº CSJT-PE-PCA-6152-10.2018.5.90.0000, em que é Recorrente ANA BEATRIZ KOURY STRATTON e são recorridos TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO e AMÁLIA MARIA CERQUEIRA GOMES.

Trata-se de Pedido de Esclarecimento em Procedimento de Controle Administrativo instaurado em razão do Ofício GP nº 378/2018, encaminhado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que submete à apreciação deste CSJT a concessão, de forma excepcional, do regime de teletrabalho às servidoras AMÁLIA MARIA CERQUEIRA GOMES e ANA BEATRIZ KOURY STRATTON, em período de estágio probatório, a despeito da restrição contida Resolução CSJT 151/2015.

Em 03.OUT.2018 (evento 8), foi prolatada decisão cassando as autorizações de regime de teletrabalho e determinando o imediato retorno das servidoras ao trabalho presencial.

Após, a servidora ANA BEATRIZ KOURY STRATTON aponta a ausência da notificação prevista no art. 70 do RICSJT (evento 13).

Reconhecido o lapso, é determinada a suspensão da ordem de retorno ao trabalho presencial, bem como aberto o prazo do art. 70 do RICSJT (evento 24).

São apresentadas petições por AMÁLIA MARIA CERQUEIRA GOMES (evento 38) e ANA BEATRIZ KOURY STRATTON (eventos 28 a 38), bem como pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (evento 40).

Em Mesa para julgamento.

Éo relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conhecimento do Pedido de Esclarecimento.

II - MÉRITO

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em síntese, decidiu no sentido de que as autorizações de teletrabalho concedidas às servidoras violaram o art. 6º da Resolução CSJT n.º 151, de 29 de maio de 2015 e o art. 5º da Resolução CNJ n.º 227 de 15 de junho de 2016.

Além disso, sustentou-se que tais normas, ressaltado, são absolutamente razoáveis, posto ser o comparecimento do servidor ao local de serviço elemento indispensável na sua avaliação. Efetivamente, não há como se aceitar a hipótese de servidor que, justamente durante o período em que esteja sendo avaliado, deixe de comparecer, fisicamente, ao serviço, frustrando assim a finalidade do estágio probatório (evento 8).

No prazo do art. 70 do RICSJT, a servidora Amália (evento 38) retoma as suas informações já prestadas, de que seu cônjuge, com quem possui uma filha de dois anos, trabalha para uma empresa multinacional no ramo de consultoria, a Mckinsey Company Inc. do Brasil Consultoria Ltda., tendo sido designado para realizar um curso de aperfeiçoamento nos Estados Unidos. As aulas iniciaram em agosto deste ano, são diárias e encerram-se em junho de 2020. Narra ter confiado na decisão do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, e tomado todas as providências relativas à mudança para os EUA. Descreve as dificuldades de adaptação de sua filha. Disserta sobre o teletrabalho, seus efeitos benéficos no desempenho, produtividade e questões socioambientais. Afirma ter aquele Regional concedido autorizações de teletrabalho em condições semelhantes. Em sendo mantido o indeferimento, requer a concessão da licença para acompanhamento de cônjuge.

A servidora Ana Beatriz (eventos 28 a 36) também retoma as informações prestadas, no sentido de que seu marido, com quem se casou em junho de 2015, foi transferido para os EUA, tendo requerido a autorização de teletrabalho em junho de 2018. Discorre sobre o instituto do teletrabalho, e afirma a necessidade de se aplicar o regramento do teletrabalho sem perder de vista a sua compatibilização integral com preceitos constitucionais e de forma harmônica com outras normas. Invoca a garantia ao direito fundamental ao trabalho (art. 6º, CF), bem como com a proteção constitucional conferida à família (art. 226, CF) e os ditames do princípio da eficiência (art. 37, CF), de outro, a serem violadas com a aplicação literal da vedação do teletrabalho em relação às demais disposições da Resolução CSJT n.º 151, de 29 de maio de 2015. Entende haver contradição entre a decisão e o art. 5º, I, e da Resolução CSJT n.º 151/15. Afirma que a servidora preenche todos os requisitos para que lhe seja concedida licença para acompanhar cônjuge. Sustenta poder desempenhar com plenitude todas as suas funções mesmo estando à distância. E que o presente caso é diferente do n.º 13552-51.2016.5.90.0000, precedente no de não ser possível conceder a autorização para os servidores que estejam em estágio probatório laborarem na modalidade de teletrabalho, pois naquele caso se discutia a possibilidade de autorização para que servidores da área de Tecnologia de Informação, em estágio probatório, pudessem exercer suas atividades em teletrabalho. Por fim, na remota hipótese de desprovimento do pedido principal e mesmo que haja provimento do pedido sucessivo, requer seja aplicado o art. 71, § 1º e § 2º para determinar a concessão de prazo de 60 (sessenta) dias para o cumprimento de qualquer decisão que importe no desprovimento ou no provimento parcial neste feito.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região efetua breve relato do fato, e encaminha cópia integral dos processos PROAD n.º 23.214-2018 e 30.710/2018, nas quais foram deferidas as autorizações ora analisadas (evento 40).

Em primeiro lugar, analiso os argumentos lançados contra a decisão.

No que pertine aos argumentos lançados pela servidora Amália, ressaltado não se desconsiderar, de forma alguma, os benefícios do teletrabalho, ou mesmo as repercussões de uma eventual decisão em sentido contrário ao interesse da servidora e de sua família. Contudo, tais considerações não elidem a supremacia do interesse público, justamente porque a flexibilização do requisito presencial durante o período de estágio probatório frustra de forma completa o objetivo do referido instituto.

No que tange às razões da servidora Ana Beatriz, cabe referir que a decisão está em plena conformidade com as demais normas da Resolução. O fato de que o art. 5º, I, e da Resolução CSJT n.º 151/15 coloque servidores em gozo de licença para acompanhamento de cônjuge como prioritários na concessão da autorização não implica em contradição com a presente decisão, pois lá apenas se discute critério de desempate entre servidores que almejam o teletrabalho, através do estabelecimento de prioridades. O fato de que em determinada situação a proteção constitucional conferida à família (art. 226, CF) tenha incidência prevalente não significa que este seja o único preceito constitucional, nem que se verifique em toda e qualquer situação com igual predominância. Este princípio há de ser aplicado de forma sistêmica, sem perder de vista o fim último do instituto.

No que tange aos demais preceitos constitucionais invocados, não verifico lesão alguma ao direito fundamental ao trabalho (art. 6º, CF), na medida em que a decisão não implica em extinção da relação de trabalho *latu sensu* entre as servidoras e a Administração Pública, ao contrário, a decisão de 03.OUT.2018 determina o retorno ao trabalho presencial.

Igualmente rejeito a tese de lesão ao princípio da eficiência (art. 37, CF). Isto porque, na esteira do acima decidido, a eficiência não só não é lesada como, ao contrário, é privilegiada pela decisão anterior, na medida em que preserva o instituto do estágio probatório.

Neste passo, pontuo que o fato da função de assistente de juiz poder ser desempenhada à distância não suporta a tese da servidora, porque a distância decorrente do teletrabalho, por definição, impede a avaliação do seu desempenho em contextos que se relacionam com a presença física. Não basta saber que a servidora consegue desempenhar suas funções à distância, é preciso saber se ela consegue desempenhar suas funções em situações que exijam sua presença, por influenciadas pelas dinâmicas interpessoais, e demais aspectos relacionados. Tal circunstância serviu de fundamento à Consulta n.º 13552-51.2016.5.90.0000, e igualmente serve de fundamento na presente situação.

De outro lado, aponto que, em uma primeira análise, havia-me posicionado no sentido de acolher de forma integral o Pedido de Esclarecimento, no seguinte sentido:

Isto porque, conforme informado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a servidora Amália entrou em exercício em 11.JAN.2017, e a servidora Ana Beatriz em 01.JUN.2017.

Desta forma, o período de 24 meses do art. 20 da Lei n.º 8.112/90 foi ultrapassado, em janeiro deste ano, no caso da servidora Amália, e provavelmente o será, em junho deste ano, pela servidora Ana Beatriz.

Portanto, em relação à servidora Amália, tenho que a questão perdeu o objeto, na medida em que o óbice oponível à autorização se extinguiu. Em relação à segunda servidora, entendo que, apesar de possível a determinação de retorno ao serviço, a proximidade do fim do período probatório lhe possibilitaria a interposição de novo pedido. Desta forma, a determinação produziria efeito prático por curto período de tempo, mormente se considerado o disposto no art. 20, §4º, da Lei n.º 8.112, de 11 de Dezembro de 1990, com reduzido benefício à Administração e elevado custo à servidora.

Por fim, mesmo que de passagem, não posso deixar de indicar que dificuldades no preenchimento e manutenção dos quadros de servidores, apesar de compreensíveis, não justificam interpretações destinadas a relativizar as vedações constantes em Resoluções deste Conselho.

Todavia, passo a acompanhar, de forma integral, o voto vista do Min. Conselheiro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, cujos fundamentos passam a ser aqui adotados como razão de decidir:

Por outro quadrante, tem-se que as servidoras, sucessivamente, formularam pedido de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor (fl. 46 - Amália - e fl. 71 - Ana Beatriz), licença que, conforme previsão contida no art. 84, caput e § 1º, da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, será por prazo indeterminado e sem remuneração.

Ambas ressaltaram a necessidade de apreciação desse pedido, em suas respectivas manifestações (fls. 161/163 e 188/190), na hipótese de manutenção do acórdão objeto do presente Pedido de Esclarecimento.

Nos termos do art. 20, § 5º, da mesma Lei, o estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (sublinhei).

No que diz respeito à licença sob foco, noto que há entendimentos divergentes na jurisprudência quanto a se tratar, a sua concessão, de direito subjetivo do servidor ou de faculdade conferida à Administração Pública, situação em que ostentaria caráter discricionário.

Contudo, constato que o STJ tem posicionamento no sentido de que a licença prevista no caput do art. 84 da Lei nº 8.112/1990, quer sob a modalidade de que cuida seu § 1º, quer naquela do § 2º, tratar-se de direito subjetivo do servidor. É o que revelam os precedentes seguintes:

(...)

Diante do exposto, meu voto é pelo provimento parcial do Pedido de Esclarecimento, mas para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), por meio da qual Sua Excelência a Desembargadora Convocada Relatora deferiu parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

Ante o exposto, acompanha a divergência nos seus exatos termos, para conhecer do presente Pedido de Esclarecimento e lhe dou parcial provimento para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), na qual deferida parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

ISTOPOSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Pedido de Esclarecimento em Procedimento de Controle Administrativo e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), por meio da qual Sua Excelência a Desembargadora Convocada Relatora deferiu parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

Brasília, 23 de abril de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Desembargadora Vania Cunha Mattos

Conselheira Relatora

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019.

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Waldir Oliveira da Costa e Maurício Godinho Delgado, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Fernando da Silva Borges, Platon Teixeira de Azevedo Filho, Vania Cunha Mattos e Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, o Exmo. Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Guilherme Guimarães Feliciano,

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, III e IV, 5º, X, e 6º da Constituição da República;

Considerando a proteção do meio ambiente do Trabalho, prevista no art. 200, inc. VIII e 205, 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, 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 inciso 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 inciso 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 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-3202-96.2019.5.90.0000,

R E S O L V E:

Referendar, com alterações, o Ato CSJT.GP.SG n. 57, de 21 de março de 2019, cujo teor incorpora-se à presente Resolução.

CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente do 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 desta Resolução:

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 da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

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 Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão disciplinar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação desta Resolução, os meios de implementação e coordenação da Política, bem como de desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral, dispondo especificamente sobre a forma de recebimento e tratamento das denúncias.

Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão elaborar e distribuir 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 dos Tribunais Regionais do Trabalho.

CAPÍTULO IV Das Disposições Finais

Art. 7º As ouvidorias dos Tribunais Regionais 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. 8º Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 9º Os casos omissos serão decididos pelos respectivos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 23 de abril de 2019.

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

ÍNDICE

Coordenadoria Processual	1
Acórdão	1
Acórdão	1
Resolução	3
Resolução	3