



## CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 60, DE 24 DE AGOSTO DE 2022

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual 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, dentre 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 o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

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 e sexual, garantindo 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, atuar

com responsabilidade socioambiental, bem como incentivar o respeito à diversidade são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2021/2026, aprovado pela [Resolução CSJT nº 290, de 20 de maio de 2021](#);

considerando o disposto no [Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG nº 22, de 11 de junho de 2021](#), que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

considerando o disposto na [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

considerando o disposto na Resolução CNJ nº 450, de 12 de abril de 2022, que instituiu a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais,

## **RESOLVE**

### **CAPÍTULO I** **Das Disposições Gerais**

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

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, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

III – 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.

### **CAPÍTULO II**

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

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate

ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual:

- 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;
- VI – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- VII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

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

- 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 e sexual;
- 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 e do assédio sexual nas pesquisas de clima organizacional;
- VIII – incluir os temas da prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, nos currículos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação.

### CAPÍTULO III

#### Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo [Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG Nº 22, de 11 de junho de 2021](#), 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 e o assédio sexual;
- 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 e o assédio sexual.

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 e do assédio sexual;

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 ou sexual no ambiente de trabalho, poderá formular denúncia perante a Ouvidoria do TST e do CSJT, mediante os meios disponibilizados.

§ 1º A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo e registrada em processo, assegurado o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas, o conteúdo das apurações e outros elementos do processo.

§ 2º Caso a denúncia seja apresentada em unidade diversa da mencionada no caput, caberá ao gestor dessa encaminhá-la à Ouvidoria, pelos meios disponibilizados.

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;

V - apresentação de provas, quando possível.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria do TST e do CSJT encaminhará 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.

§ 1º As unidades do Tribunal assegurarão a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do manifestante.

§ 2º O agente público que se sentir vítima de assédio poderá, quando couber, buscar suporte de profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Saúde e/ou da Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão.

## CAPÍTULO V Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do TST e do CSJT deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

§ 1º Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual 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 e sexual, previstas nesta Política.

§ 2º O Comitê reunir-se-á ordinariamente ao menos 2 (duas) vezes por ano, para análise dos dados estatísticos encaminhados pela Ouvidoria, bem como de informações compiladas pelas unidades elencadas no § 2º do art. 9º.

Art. 11. Esta Política integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TST e CSJT, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 12. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 13. Fica instituída a primeira semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.

Parágrafo Único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas na semana de que trata este artigo, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Art. 14. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial o [Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019](#).

**EMMANOEL PEREIRA**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do**  
**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.