



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

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº3797/2023

Data da disponibilização: Terça-feira, 29 de Agosto de 2023.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	
Ministro Conselheiro Lelio Bentes Corrêa Presidente	Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1, Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF CEP: 70070943
Ministro Conselheiro Aloysio Silva Corrêa da Veiga Vice-Presidente	Telefone(s) : (61) 3043-3710 (61) 3043-3658
Ministra Conselheira Dora Maria da Costa Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho	

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.

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 bem-estar 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 da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

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 o caso, 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 e 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.

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**

Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões**Acórdão****Acórdão****Processo Nº CSJT-AN-0003002-45.2023.5.90.0000**

Complemento	Processo Eletrônico
Relator	Min. Cons. Lelio Bentes Corrêa
Interessado(a)	CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Intimado(s)/Citado(s):

- CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A C Ó R D Ã O**(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)****CSLBC/sejur/pg/L****PROCEDIMENTO DE ATO NORMATIVO. PROPOSTA DE EDIÇÃO DE RESOLUÇÃO. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA**

VIOLÊNCIA, DO ASSÉDIO E DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO. 1. O assédio e a discriminação são condutas reprováveis e inaceitáveis na atualidade, **que configuram evidente afronta ao princípio da moralidade, bem como a lei, podendo gerar consequências disciplinares e judiciais, inclusive previstas na Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992.** 2. Essas práticas 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. 3. De forma específica, 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. 4. A eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho foram tratados no contexto da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pela Convenção n.º 190 e pela Recomendação n.º 206. 5. O Poder Judiciário brasileiro aderiu 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. 6. A Resolução CNJ n.º 351/2020 instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, prevendo ações específicas a serem adotadas por todos os órgãos do Poder Judiciário. 7. A Resolução CSJT n.º 237/2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, foi em grande medida tornada sem efeitos práticos pela Resolução CNJ n.º 351/2020, uma vez que esta, além de detalhar diversos pontos já fixados pelo normativo do CSJT, expande o tratamento dado à temática com outros conceitos, diretrizes e orientações. 8. Este Conselho tem a obrigação social de contribuir com o debate de tema tão importante, mostrando-se pertinente a edição de documento nacional próprio, que traduza as disposições gerais do CNJ para a realidade específica da Justiça do Trabalho e aprimore a atuação deste ramo da Justiça a partir de previsões específicas. 9. Procedimento de Ato Normativo acolhido para aprovar a edição de resolução, a fim de instituir a 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 grau.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Ato Normativo n.º **CSJT-AN-3002-45.2023.5.90.0000**, em que é Interessado **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**.

Trata-se de procedimento de Ato Normativo autuado por determinação desta Presidência, que propõe instituir Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação.

É o relatório.

V O T O

Consoante disposto no artigo 111-A, § 2º, II, da Constituição da República, cabe ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho "*exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante*".

O RICSJT, em seu artigo 1º, cabeça, dispõe que cabe ao CSJT "*a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões têm efeito vinculante*".

Nos termos do artigo 6º, inciso VII, do seu Regimento Interno, compete a este Conselho "*editar ato normativo, com eficácia vinculante para os órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, quando a matéria, em razão de sua relevância e alcance, exigir tratamento uniforme*". No mesmo sentido, o artigo 78, cabeça, do Regimento Interno do CSJT estabelece que "*o Plenário poderá, mediante voto da maioria absoluta dos seus membros, editar, revisar ou cancelar atos normativos, mediante Resoluções e Enunciados Administrativos*".

O requisito formal para a iniciativa do procedimento de Ato Normativo está previsto no art. 78, § 1º, do RICSJT, de forma que "*a proposta de Resolução poderá ser formulada por Conselheiro ou resultar de decisão do Plenário ao apreciar qualquer matéria, ainda que o pedido seja considerado improcedente*".

No caso, trata-se de proposta apresentada por esta Presidência, no sentido da instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação. Trata-se de matéria relevante, que envolve a área de gestão de pessoas de todos os Tribunais Regionais do Trabalho, a exigir a atuação normativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

PROCEDIMENTO DE ATO NORMATIVO. PROPOSTA DE EDIÇÃO DE RESOLUÇÃO. POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, DO ASSÉDIO E DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO.

Historicamente, o combate ao assédio e outras formas de discriminação era previsto em normas que organizavam as políticas de saúde, de gestão de pessoas ou de responsabilidade socioambiental. Não obstante, a urgência e relevância da matéria demandava tratamento apartado e com maior enfoque.

O primeiro ato normativo produzido pelo CSJT que tratou de parte do tema na forma de uma política autônoma foi o Ato Conjunto TST.CSJT n.º 8, de 21 de março de 2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com efeito corporativo interno, portanto. Em seguida, foi editada Resolução CSJT n.º 237, de 23 de abril de 2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau.

Após a aprovação da Resolução CSJT n.º 237/2019, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) também veio a tratar do assunto, com acréscimo de escopo objetivo e subjetivo, por meio da Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário.

Posteriormente à edição da referida Resolução do CNJ, houve a publicação do Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG n.º 48, de 18 de agosto de 2023, que instituiu o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TST e do CSJT, já

em conformidade com as disposições do CNJ.

Ao exame.

O assédio e a discriminação são condutas reprováveis e inaceitáveis na atualidade, que configuram evidente afronta ao princípio da moralidade, bem como lei, podendo gerar consequências disciplinares e judiciais, inclusive previstas na Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre a sanção aos atos de improbidade administrativa.

Essas práticas 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.

De forma específica, 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.

A eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho é preocupação constante no cenário global. Esse tema foi tratado de forma aprofundada no contexto da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especificamente na Convenção n.º 190 da OIT (ou simplesmente C190), que foi adotada em 21 de junho de 2019 na 108ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT).

Foi o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. A abrangência da Convenção n.º 190 é ampla: aplica-se a todas as pessoas do mundo do trabalho e do entorno, independentemente da situação contratual, estendendo-se ainda a estagiários, voluntário e mesmo candidatos a emprego, entre outros.

As pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador também são abrangidas por seus termos. Essa Convenção destina-se a todos os setores da economia, incluindo entidades públicas.

O Governo Brasileiro já deu início ao processo de ratificação da Convenção n.º 190, cujo texto foi encaminhado ao Congresso Nacional por intermédio da Mensagem n.º 86/2023 (Diário Oficial da União de 9/3/2023). A matéria encontra-se atualmente em trâmite no âmbito da Câmara dos Deputados (MSC 86/2023) e foi distribuída, em 26/5/2023, às Comissões de Relações Exteriores e de Defesa Nacional; Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial; Defesa dos Direitos da Mulher; Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania.

Acrescente-se que a Convenção n.º 190 da OIT é complementada pela Recomendação n.º 206 (R206), que prevê princípios, objetivos e medidas adicionais de ação aos países subscritores.

No contexto do Poder Judiciário brasileiro, têm sido adotadas diversas medidas no mesmo sentido de avanço do combate à discriminação.

Destaca-se 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.

Como visto, a Resolução CNJ n.º 351/2020 instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Esse ato normativo prevê ações específicas a serem adotadas por todos os órgãos do Poder Judiciário.

Os tribunais em geral, inclusive os da Justiça do Trabalho, já têm obrigações de aplicar as medidas indicadas pelo CNJ, independentemente de regulamentação específica do CSJT.

Nesse sentido, verifica-se que a Resolução CSJT n.º 237/2019, em grande medida, perdeu seu efeito prático. De fato, todos os pontos tratados na Resolução do CSJT constam da Resolução CNJ n.º 351/2020, sendo que esta, além de detalhar diversos pontos já fixados pelo normativo do CSJT, expande o tratamento dado à temática com outros conceitos, diretrizes e orientações, tornando o enquadramento normativo dado pela Resolução deste Conselho muito sintético diante dos comandos da Resolução CNJ n.º 351/2020.

Não obstante, este Conselho tem a obrigação social de contribuir com o debate de tema tão importante. Mostra-se pertinente, assim, a edição de documento nacional próprio que traduza as disposições gerais do CNJ para a realidade específica da Justiça do Trabalho e aprimore a atuação deste ramo da Justiça a partir de previsões específicas.

Convém reafirmar que a promoção da valorização das pessoas, o trabalho decente e a sustentabilidade, bem como o incentivo ao respeito e à diversidade são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico para o período de 2021 a 2026, aprovado pela Resolução CSJT n.º 301, de 27 de agosto de 2021.

Mostra-se evidente, portanto, a relevância da pronta substituição da Resolução CSJT n.º 237/2019 por instrumento que, além de se conformar com os ditames da Resolução CNJ n.º 351/2020, possa contribuir e aprofundar o combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau.

Acolho ainda a proposta de ajuste na minuta de Resolução, apresentada pela Exma. Conselheira DÉBORA MARIA LIMA MACHADO, no sentido de incluir a alínea *m* ao inciso VII do artigo 16 do normativo proposto, prevendo aos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação dos TRTs a atribuição de centralizar dados estatísticos, tais como números de notícias, setor, perfil da vítima e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverá observar periodicidade anual.

Assim, admito o procedimento de Ato Normativo, a fim de aprovar a edição de resolução instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, nos termos da minuta em anexo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, admitir o procedimento de Ato Normativo, para aprovar a edição de Resolução instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, nos termos da fundamentação.

Brasília, 25 de agosto de 2023.

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

Ministro LELIO BENTES CORRÊA
Conselheiro Relator

Distribuição

Distribuição

Distribuição

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões do CSJT

Distribuição n. 262739/2023

Relação de processos distribuídos aos Excelentíssimos Senhores Conselheiros, em 29/08/2023.

Processo Nº CSJT-PP-0003102-97.2023.5.90.0000

Complemento

Processo Eletrônico

Relator

CONSELHEIRO MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

REQUERENTE

CASSANDRA PASSOS DE ALMEIDA - JUÍZA DO TRABALHO

Advogado DR. RODRIGO BRANDÃO VIVEIROS PESSANHA(OAB: 107152/RJ)
Advogada DRA. BIANCA BATISTA CRAVEIRO(OAB: 203031/RJ)
REQUERIDO(A) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Intimado(s)/Citado(s):

- CASSANDRA PASSOS DE ALMEIDA - JUÍZA DO TRABALHO
- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Brasília, 29 de agosto de 2023
BRÁULIO GABRIEL GUSMÃO
Secretário-Geral

Distribuição

Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões do CSJT
Distribuição nº 261989/2023

Relação de processos distribuídos aos Excelentíssimos Senhores Conselheiros, em 28/08/2023.

[Processo Nº CSJT-PCA-0003054-41.2023.5.90.0000](#)

Complemento Processo Eletrônico
Relator CONSELHEIRA DORA MARIA DA COSTA
REQUERENTE PRESIDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
REQUERIDO(A) ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
INTERESSADO(A) RENATA REZENDE ANDRADE

Intimado(s)/Citado(s):

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

Brasília, 28 de agosto de 2023
BRÁULIO GABRIEL GUSMÃO
Secretário-Geral

Distribuição

Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões do CSJT
Distribuição N. 253939/2023

Relação de processos distribuídos aos Excelentíssimos Senhores Conselheiros, em 21/08/2023.

[Processo Nº CSJT-PP-0002952-19.2023.5.90.0000](#)

Complemento Processo Eletrônico
Relator CONSELHEIRO ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE
REQUERENTE VICENTE JOSE MALHEIROS DA FONSECA - JUIZ DO TRABALHO APOSENTADO
Advogada DRA. LORENA SIROTHEAU DA FONSECA LESTRA(OAB: 13955-A/PA)
REQUERIDO(A) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Intimado(s)/Citado(s):

- TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
- VICENTE JOSE MALHEIROS DA FONSECA - JUIZ DO TRABALHO APOSENTADO

Brasília, 29 de agosto de 2023
BRÁULIO GABRIEL GUSMÃO
Secretário-Geral

Resolução**Resolução****Resolução**

RESOLUÇÃO CSJT N.º 360, DE 25 DE AGOSTO DE 2023.

Institui a 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 grau e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO,

em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, presentes os Exmos. Conselheiros Delaíde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Luiz Antonio Moreira Vidigal, Débora Maria Lima Machado, José Ernesto Manzi, Paulo Roberto Ramos Barriovuevo, Marcus Augusto Losada Maia, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Maria Aparecida Gugel e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti,

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 as 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 1990 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 âmbito 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;

considerando a necessidade de atualização da Resolução CSJT n.º 237, de 23 de abril de 2019, às disposições da Política Nacional de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação instituída pelo Conselho Nacional de Justiça;

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-3002-45.2023.5.90.0000,

R E S O L V E:

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 da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, 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 bem-estar 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 Poder Judiciário Trabalhista 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 tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), 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 os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, constituídos em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde 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 Poder Judiciário Trabalhista 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 tribunais e as escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões de Acessibilidade e Inclusão, e Comitês 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 da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

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 Os órgãos do Poder Judiciário Trabalhista manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. 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.

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. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão 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 das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, 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 nos respectivos órgãos do Poder Judiciário Trabalhista, observadas suas atribuições específicas:

- I - Área de Gestão de Pessoas;
- II - Área de Saúde;
- III - Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação;
- IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- V - Comitê do Código de Conduta;
- VI - Comitê de Integridade;
- VII - Corregedoria Regional e Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; e
- VIII - Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Gestão de Pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º 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.

§ 6º 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

DOS COMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Art. 15. Serão instituídas em cada tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, pelo menos um Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as).

§ 1º Na composição dos Comitês mencionados neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição, devendo, obrigatoriamente, haver:

I - servidor(a) e trabalhador(a) terceirizado(a) eleito, indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos;

II - indicado(a) pela Comissão de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ n.º 401, de 16 de junho de 2021); e

III - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§ 2º Os tribunais poderão expedir normatizações complementares sobre as indicações para os Comitês.

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 e enfrentamento da violência, assédio e discriminação;

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

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

§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, os Comitês instituídos pelos tribunais coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º Os Comitês criados por força desta Política não substituem as Comissões 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. Os órgãos do Poder Judiciário Trabalhista deverão alinhar 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 nos tribunais 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 pelos órgãos do Poder Judiciário Trabalhista, 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 Poder Judiciário Trabalhista, 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, os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverão 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. Revogam-se o Ato CSJT.GP.SG n.º 57, de 21 de março de 2019, e a Resolução CSJT n.º 237, de 23 de abril de 2019.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de agosto de 2023.

LELIO BENTES CORRÊA

Presidente

ÍNDICE

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	1
Ato	1
Ato Conjunto TST.CSJT	1
Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões	8
Acórdão	8
Acórdão	8
Distribuição	9
Distribuição	9
Resolução	10
Resolução	10