



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

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº4004/2024

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

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

**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

**Ato**

**Ato Conjunto TST.CSJT**

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

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

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

considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição da República);

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

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

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

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

considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 90 e à Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992;

considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

considerando a necessidade de estabelecer ações institucionais para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

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

considerando a aprovação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Processo CSJT-AN-3002-45.2023.5.90.0000, que resultou na instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nos termos da Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023,

## **RESOLVE:**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

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

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

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

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

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

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

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

V - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

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

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

VIII - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

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

X - gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

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

XIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

### **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS**

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

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V - reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VII - primazia da abordagem preventiva;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII - resguardo da ética profissional; e
- XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

### **CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES GERAIS**

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

- I - a abordagem das situações de violência, assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II - os órgãos e unidades do TST e do CSJT promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;
- III - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão:
  - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
  - b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
  - c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;
- IV - os centros de formação e treinamento do TST e do CSJT, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;
- V - os gestores e as gestoras deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- VI - as áreas de gestão de pessoas, as unidades e as comissões de acessibilidade e inclusão, previstas na Resolução CNJ n.º 401/2021, e o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação promoverão, junto com a SESAUD do TST e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências de práticas violentas, assediadoras e discriminatórias no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;
- VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;
- VIII - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;
- IX - os órgãos e unidades do TST e do CSJT atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

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

#### **CAPÍTULO IV DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

**Art. 5º** A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento de experiências, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal, com equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres; (Redação dada pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 43/2024)

II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio;

IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;

VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e

VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

**Art. 6º** Os gestores e as gestoras são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

**§ 1º** Os gestores e as gestoras buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

**§ 2º** Os gestores e as gestoras solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

#### **CAPÍTULO V DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

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

**§ 1º** O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho.

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

**Art. 8º** As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

**Art. 9º** A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

**Parágrafo único.** O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de violência, assédio ou discriminação.

**Art. 10.** A Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGPES atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

**Art. 11.** Frente a riscos psicossociais relevantes, profissionais da SEGPES e da Secretaria de Saúde - SESAUD do TST poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for 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 SEGPE 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;

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

## DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

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

**§ 1º** A apuração de situação de violência, assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

**§ 2º** Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

## CAPÍTULO IX DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

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

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

## CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

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

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

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

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

**Art. 22.** Nos casos de retaliação a trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

**Art. 23.** Revoga-se o Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG N.º 48, de 18 de agosto de 2023, e demais disposições em sentido contrário.

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

**LELIO BENTES CORRÊA**  
Presidente

\* Republicado em virtude do Ato Conjunto TST.CSJT.GP N.º 43/2024.

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

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

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

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

### RESOLVE:

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

“Art. 5º .....

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

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

“Art. 16 .....

IX – fiscalizar o Programa de Incentivo à Participação Feminina no Tribunal Superior do Trabalho – TST e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT;

X – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras.”

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

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

**LELIO BENTES CORRÊA**

Presidente

**Termo de Cooperação**

**Termo de Cooperação**

### **EXTRATO DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 3/2024**

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

#### **Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões**

**Despacho**

**Despacho**

**Processo Nº CSJT-PCA-0000701-91.2024.5.90.0000**

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

#### **Intimado(s)/Citado(s):**

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

Trata-se de Procedimento de Controle Administrativo, com pedido liminar, formulado pela Exmo. Desembargador JÉFERSON ALVES SILVA MURICY, Presidente do TRT da 5ª Região, em face da decisão proferida pelo Órgão Especial nos autos do Recurso Administrativo nº 0000681-04.2023.5.05.0000, visando a suspensão dos seus efeitos no tocante à concessão do benefício de condição especial de trabalho na modalidade de teletrabalho integral ao servidor LUCIANO LANDIM BATISTA DA COSTA, por tempo indeterminado, enquanto persistir a necessidade de assistência pessoal aos seus genitores, sem acréscimo de produtividade.

Mediante decisão proferida às fls. 137/138, publicada em 17/04/2024, indeferi o pedido de tutela provisória de urgência, e ato contínuo referendado pelo plenário deste CSJT.

A Presidência do TRT da 5ª Região, por meio do Ofício GP nº 533/2024, informa o falecimento do pai do interessado Sr. Plínio Lopes da Costa, ocorrido em 17/03/2024, e a avaliação realizada pela Junta Médica do TRT acerca das condições de saúde da Sra. Angélica Maria Landim Batista Costa, mãe do interessado.

A fim de dar prosseguimento à análise do presente expediente, determino a notificação do Requerido e do Interessado para que prestem as informações que entenderem pertinentes, caso queiram, no prazo de 15 (quinze) dias, nos moldes do artigo 70 do RICSJT.

Após o decurso do referido prazo, com ou sem manifestação, encaminhem-se os autos à Assessoria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões para emissão de parecer, nos termos do artigo 9º, XVII, do Regulamento Geral deste Conselho Superior.

Publique-se

Brasília, 28 de maio de 2024.

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

Ministro CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO

Conselheiro Relator

**Resolução**

**Resolução**

**RESOLUÇÃO CSJT Nº 124, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2013. (Republicação)**  
**\*(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT n.º 385, de 21.6.2024)**



Regulamenta a concessão de diárias e a aquisição de passagens aéreas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

**O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária realizada em 20 de fevereiro de 2013, sob a presidência do Ex.mo Ministro Conselheiro João Oreste Dalazen, presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Emmanoel Pereira e Aloysio Corrêa da Veiga, os Ex.mos Desembargadores Conselheiros Marcio Vasques Thibau de Almeida, José Maria Quadros de Alencar, Claudia Cardoso de Souza, Maria Helena Mallmann e André Genn de Assunção Barros, a Ex.ma Subprocuradora-Geral do Trabalho Dra. Ivana Auxiliadora Mendonça Santos e o Ex.mo Presidente da ANAMATRA, Juiz Renato Henry Sant'Anna,

Considerando a necessidade de uniformizar os procedimentos atinentes à concessão de diárias no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando o disposto na Resolução nº 73 do Conselho Nacional de Justiça, de 28 de abril de 2009;

Considerando o decidido no Processo no CSJT-AN-4181- 05.2012.5.90.0000;

### **RESOLVE**

Regulamentar a concessão de diárias e a aquisição de passagens aéreas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nos seguintes termos:

Art. 1º O magistrado ou o servidor da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus que se deslocar, em razão de serviço, em caráter eventual ou transitório, da localidade de exercício para outro ponto do território nacional ou para o exterior fará jus à percepção de diárias para indenização das despesas extraordinárias de alimentação, hospedagem e locomoção urbana, além das respectivas passagens, na forma prevista nesta Resolução.

§1º A concessão e o pagamento das diárias pressupõem obrigatoriamente:

- I – compatibilidade dos motivos do deslocamento com o interesse público;
- II – correlação entre o motivo do deslocamento e as atribuições do cargo efetivo ou as atividades desempenhadas no exercício da função comissionada ou do cargo em comissão;
- III – publicação do ato no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, contendo o nome do beneficiário e o respectivo cargo ou função, o destino, a atividade a ser desenvolvida, o período de afastamento e a quantidade de diárias; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)
- IV – (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§2º A publicação a que se refere o inciso III do parágrafo anterior será a posteriori em caso de viagem para realização de diligência sigilosa.

Art. 2º As diárias serão concedidas por dia de afastamento da localidade de exercício, incluindo-se o dia de partida e o de chegada, observando-se os seguintes critérios:

- I – valor integral quando o deslocamento importar pernoite fora da localidade de exercício;
- II – metade do valor:
  - a) quando o deslocamento não exigir pernoite fora da localidade de exercício;
  - b) quando fornecido alojamento ou outra forma de hospedagem por órgão ou entidade da Administração Pública; e
  - c) no dia do retorno à localidade de exercício.

Parágrafo único. (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de abril de 2019)

Art. 3º Será concedido, nas viagens em território nacional, adicional correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor básico da diária do cargo de Analista Judiciário, destinado a cobrir despesas de deslocamento do local de trabalho ou hospedagem até o local de embarque ou desembarque e vice-versa. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º

246, de 23 de agosto de 2019)

§1º Quando o deslocamento compreender mais de uma cidade de destino, o adicional de que trata este artigo poderá ser concedido mais de uma vez, a critério da Administração.

§2º O adicional de que trata o caput não será devido quando fornecido veículo oficial para os deslocamentos a que se destina.

§3º Se em alguma das localidades for fornecido veículo oficial para o deslocamento de que trata o caput, não será devido o adicional correspondente a essa localidade.

§4º (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 4º O magistrado ou servidor não fará jus a diárias quando:

I - não houver pernoite fora da localidade de exercício e:

a) o deslocamento se der dentro da mesma região metropolitana, aglomeração urbana ou microrregião, constituídas por municípios limítrofes e regularmente instituídas, na forma do § 3º do art. 25 da Constituição Federal; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

b) o deslocamento ocorrer dentro dos limites da jurisdição da Vara do Trabalho;

c) o deslocamento da localidade de exercício constituir exigência permanente do cargo;

d) o deslocamento ocorrer entre municípios próximos, definidos mediante ato próprio de cada Tribunal Regional do Trabalho; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

II - o retardamento da viagem for motivado pela empresa transportadora, responsável, segundo a legislação pertinente, pelo fornecimento de hospedagem, alimentação e transporte;

III – possuir domicílio ou residência na localidade de destino da viagem.

(Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 5º O magistrado que se deslocar em equipe de trabalho receberá diária equivalente ao maior valor pago entre os demais membros da equipe.

§1º Os servidores perceberão, no máximo, 60% (sessenta por cento) do valor da diária a que tem direito Ministro do Supremo Tribunal Federal, ressalvado o disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§2º O servidor que se afastar da sede para prestar assistência direta a magistrado, inclusive em viagem internacional, terá direito a diária de 80% (oitenta por cento) do valor da diária atribuído à autoridade assistida. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§3º Quando for exigido acompanhamento em tempo integral e hospedagem no mesmo local, o servidor terá direito a diária de 90% (noventa por cento) do valor da diária atribuído à autoridade assistida. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§4º A assistência direta deverá ser expressamente informada na requisição de diárias pelo assessor-chefe do Desembargador ou pelo juiz de primeiro grau responsável pela designação do servidor ou, nos casos de prestação de serviço de segurança, pelo chefe da polícia judicial, informando o período da viagem, para o caso de acompanhamento integral. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§5º Considera-se, ainda, assistência direta, para os fins deste artigo, a atividade de segurança pessoal de magistrado efetivada por servidor ocupante de cargo com essa atribuição. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§6º O magistrado deverá estar presente no local do destino para assistência direta, excluindo-se dessas atividades quaisquer outras relacionadas à preparação, montagens ou apoio na realização de eventos de qualquer natureza. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2024)

§7º O servidor que se deslocar em equipe de trabalho receberá diária equivalente ao maior valor pago dentre os demais servidores membros da equipe. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2021)

§8º Considera-se equipe de trabalho a instituída por ato do Presidente do Tribunal, para a realização de missões institucionais específicas.” (Incluído pela Resolução CSJT n.º 385, de 21 de junho de 2021)

Art. 6º Os valores das diárias no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau são os fixados no Anexo I desta Resolução. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

I – (Revogado pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

II – (Revogado pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§1º (Revogado pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

§2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão, por ato interno, definir valores diferenciados de diárias, apenas nos deslocamentos dentro de suas jurisdições, observados os valores estabelecidos no Anexo I da presente Resolução como limites máximos. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

§3º O servidor que se deslocar de sua sede em período superior a 7 (sete) dias perceberá diária correspondente a 60% (sessenta por cento) do valor fixado. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§4º O disposto no parágrafo anterior aplica-se aos deslocamentos para o desempenho de atividades de mesma finalidade e na mesma localidade, bem como as instituídas por ato administrativo. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§5º Considera-se prorrogação, para os efeitos da contagem de 7 (sete) dias prevista no § 3º, a interrupção da percepção por período inferior a 4 (quatro) dias. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

Art. 6º-A. Aplica-se o disposto nesta Resolução ao magistrado ou servidor com deficiência ou com mobilidade reduzida em viagem a serviço ou quando convocado para perícia médica oficial, bem como ao seu acompanhante. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§1º A concessão de diárias para o acompanhante será autorizada a partir do resultado de perícia médica oficial, que ateste a necessidade de o magistrado ou servidor ser acompanhado no seu deslocamento. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§2º A perícia de que trata o § 1º deste artigo terá validade máxima de cinco anos, podendo ser revista a qualquer tempo, de ofício ou mediante requerimento. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§3º O valor da diária do acompanhante será idêntico ao da diária estipulada para o respectivo magistrado ou servidor. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§4º O magistrado ou servidor com deficiência ou com mobilidade reduzida, bem como os convocados para perícia médica oficial, poderá indicar o seu acompanhante, fornecendo as informações necessárias para os trâmites administrativos pertinentes à concessão de diárias. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

Art. 6º-B. Aplica-se o disposto nesta Resolução aos magistrados ou servidores que tenham que se deslocar em decorrência de exames médicos periódicos solicitados por órgão da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

Art. 7º As diárias concedidas em dia útil serão calculadas com dedução da parcela correspondente aos valores percebidos a título de auxílio-alimentação e auxílio-transporte.

Art. 8º As propostas de concessão de diárias, quando o afastamento tiver início na sexta-feira, bem como

as que incluam sábados, domingos e feriados, serão expressamente justificadas, condicionada a autorização de pagamento à aceitação da justificativa.

Art. 9º O magistrado, regularmente designado para substituir Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho, que se deslocar da sede do Tribunal em caráter eventual ou transitório perceberá as diárias correspondentes às que teria direito o titular.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto neste artigo ao servidor designado interinamente ou como substituto do titular.

Art. 9º-A. A viagem será solicitada eletronicamente por sistema informatizado nacional da Justiça do Trabalho, segundo modelo definido pelo Comitê Gestor Nacional do SIGEO-JT. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo único. Em caso de indisponibilidade do sistema ou inviabilidade técnica, poderá ser utilizado formulário próprio, tendo como referência o modelo constante do Anexo II da presente Resolução. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 10. O ato concessivo de diárias será autorizado pelo Presidente do Tribunal ou a quem este delegar competência. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo único. (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 11. As diárias serão pagas antecipadamente, de uma só vez, mediante crédito em conta bancária, exceto nas seguintes situações, a critério da autoridade concedente:

I - em casos de emergência, quando poderão ser processadas no decorrer do afastamento ou posteriormente; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

II - quando o afastamento compreender período superior a 15 (quinze) dias, caso em que poderão ser pagas parceladamente; e

III - quando a proposta de concessão de diárias for autorizada com menos de três dias de antecedência, caso em que poderão ser processadas no decorrer do afastamento ou posteriormente. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§1º Quando o período de afastamento se estender até o exercício seguinte, a despesa recairá no exercício em que se iniciou, limitadas as concessões de diárias à disponibilidade orçamentária.

§2º Nos casos em que o afastamento se estender por tempo superior ao previsto, desde que autorizada sua prorrogação, o magistrado ou o servidor fará jus, ainda, às diárias correspondentes ao período prorrogado.

Art. 12. As diárias recebidas e não utilizadas serão devolvidas pelo beneficiário em 5 (cinco) dias, contados do seu retorno. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§1º Quando a viagem for cancelada ou ocorrer adiamento superior a 15 (quinze) dias, ou sem previsão de nova data, o beneficiário devolverá as diárias em sua totalidade e os bilhetes de passagem, se for o caso, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data prevista para a viagem. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§2º A autoridade proponente, o ordenador de despesas e o beneficiário responderão solidariamente pela devolução imediata da importância paga, bem como pelo custo das passagens, na hipótese de deslocamento em desacordo com as normas estabelecidas nesta Resolução. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§3º A devolução de importância correspondente a diárias, nos casos previstos nesta Resolução, e dentro do mesmo exercício financeiro, ocasionará, após o recolhimento à conta bancária de origem, a reversão do respectivo crédito à dotação orçamentária própria.

§4º A importância devolvida integrará os recursos do Tesouro Nacional, sendo considerada receita da

União, quando efetivada após o encerramento do exercício da concessão de diárias.

§5º As devoluções nos prazos previstos no caput e no § 1º devem ser providenciadas pelo próprio beneficiário, independentemente de intimação. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 13. Não havendo restituição das diárias recebidas indevidamente no prazo previsto no art. 12, o magistrado ou servidor estará sujeito ao desconto do respectivo valor em folha de pagamento do respectivo mês ou, não sendo possível, no mês imediatamente subsequente. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 14. Somente será permitida a concessão de diárias nos limites dos recursos orçamentários do exercício em que se der o deslocamento.

Art. 15. A pessoa física que se deslocar de seu domicílio para outra cidade a fim de prestar serviços não remunerados a Tribunal Regional do Trabalho fará jus a diárias e passagens, na qualidade de colaborador ou colaborador eventual.

§1º Para os efeitos deste artigo, considera-se:

I - colaborador eventual: a pessoa física sem vínculo funcional com a administração pública, em qualquer de suas esferas, inclusive os aposentados;

II – colaborador: a pessoa física vinculada à administração pública, mas que não faça parte do quadro de pessoal do órgão concedente de diárias e passagens.

§2º O magistrado ou servidor da administração pública federal, na qualidade de colaborador, fará jus a passagens e diárias nos valores constantes da tabela do Anexo I desta Resolução, mediante correlação entre o cargo ou função exercida e os estabelecidos no âmbito da Justiça do Trabalho, correndo essas despesas à conta do órgão interessado.

§3º O valor da diária do colaborador eventual será estabelecido pela autoridade responsável, segundo o nível de equivalência entre o serviço ou a atividade desenvolvida com as dos cargos ou funções constantes do Anexo I desta resolução.

§4º Aplica-se ao colaborador e ao colaborador eventual o disposto no § 3º do art. 6º desta Resolução. (NR dada pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§5º Poderá ocorrer o pagamento de diárias e passagem aérea quando o colaborador ou colaborador eventual for remunerado exclusivamente na forma da tabela própria das escolas judiciais ou dos Tribunais Regionais do Trabalho. (Incluído pelo Ato CSJT.GP.SG n.º 141, de 18 de junho de 2015)

Art. 16. O beneficiário que vier a receber diárias, nos termos desta Resolução, deverá apresentar à unidade competente o cartão de embarque. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo único. Não sendo possível cumprir a exigência da devolução do comprovante do cartão de embarque, por motivo justificado, a comprovação da viagem poderá ser feita das seguintes formas:

I – ata de reunião ou declaração emitida por unidade administrativa, no caso de reuniões de Conselhos, de Grupos de Trabalho ou de Estudos, de Comissões ou assemelhados, em que conste o nome do beneficiário como presente;

II – declaração emitida por unidade administrativa ou lista de presença em eventos, seminários, treinamentos ou assemelhados, em que conste o nome do beneficiário como presente;

III - outra forma definida pelo Tribunal concedente.

Art. 17. As diárias internacionais serão concedidas a partir da data do afastamento do território nacional e contadas integralmente do dia da partida até o dia do retorno, inclusive.

§1º Exigindo o afastamento pernoite em território nacional, fora da sede do serviço, será devida diária integral, conforme valores constantes das respectivas tabelas de diárias nacionais.

§2º Conceder-se-á diária nacional integral quando o retorno à sede acontecer no dia seguinte ao da chegada no território nacional.

§3º O valor da diária será reduzido à metade, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º, desde que fornecido ao beneficiário alojamento ou outra forma de hospedagem por órgão ou entidade da Administração Pública.

Art. 18. Quando se tratar de viagem internacional, o favorecido poderá optar pelo recebimento das diárias em moeda brasileira, sendo o valor convertido pela taxa de câmbio do dia da emissão da Ordem Bancária, ou, no caso de opção pelo recebimento das diárias em moeda estrangeira, caberá ao Tribunal proceder à aquisição junto ao estabelecimento credenciado e autorizado a vender moeda estrangeira a órgãos da Administração Pública.

Art. 19. Não ensejam o pagamento de diárias as viagens ao exterior com ônus limitado, que implicam direito apenas ao vencimento e demais vantagens do cargo, função ou emprego, assim como as sem ônus, que não acarretam qualquer despesa para a Administração.

Art. 20. Aplicam-se à diária internacional os mesmos critérios fixados para a concessão, o pagamento e a restituição das diárias relativas a deslocamentos no território nacional.

Art. 21. Na aquisição de passagens aéreas deverão ser observadas as normas gerais de despesa, inclusive o processo licitatório quando necessário, objetivando especificamente:

I – acesso às mesmas vantagens oferecidas ao setor privado;

II – aquisição das passagens pelo menor preço dentre os oferecidos; e (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

III – adoção das providências necessárias ao atendimento das condições preestabelecidas para aplicação das tarifas promocionais ou reduzidas.

§1º (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§2º No caso de viagem de magistrados, será permitida, eventualmente, a remarcação do voo com tarifa superior àquela emitida originariamente, desde que comprovada a efetiva necessidade. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

§3º No caso tipificado no § 2º deste artigo, os magistrados deverão complementar o pagamento do preço do bilhete e demais valores adicionais decorrentes da remarcação, que lhes serão ressarcidos, posteriormente, pelo respectivo órgão que adquiriu a passagem aérea. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§4º A aquisição de passagens mediante a utilização de cartão de crédito corporativo deve observar as disposições regulamentares específicas para essa forma de pagamento. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§5º As passagens aéreas custeadas com recursos do orçamento da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau serão adquiridas utilizando-se a categoria de transporte aéreo da classe econômica. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§6º (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§7º (Revogado pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

§8º Emitidas as passagens, a solicitação para alterar data ou horário da viagem será processada sem ônus para o beneficiário nos casos em que a programação do serviço for alterada por motivo de força maior ou caso fortuito ou por interesse da Administração, justificados no pedido de alteração. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§9º Caso a solicitação para alterar data ou horário da viagem não se enquadre nas hipóteses mencionadas

no parágrafo anterior, o pedido de alteração poderá ser processado e as despesas adicionais decorrentes da remarcação da passagem deverão ser ressarcidas ao Tribunal pelo beneficiário. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§10. O beneficiário deverá ressarcir o Tribunal dos valores decorrentes do cancelamento da viagem ou não comparecimento ao embarque (noshow) que deixarem de ser reembolsados, salvo comprovada ocorrência de caso fortuito, força maior ou interesse da administração. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 148, de 28 de abril de 2015)

§11. A aquisição ou o ressarcimento de passagens rodoviárias, ferroviárias ou hidroviárias serão normatizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 21–A. Poderá haver o pagamento das despesas com despacho de bagagem para viagens que exijam três ou mais pernoites, limitado a uma peça por pessoa, observadas as restrições de peso ou volume impostas pela companhia aérea, cabendo ao magistrado, servidor ou colaborador eventual informar a necessidade na solicitação de viagem. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§1º Caso a companhia aérea imponha preços por faixas de peso, ao invés de número de peças, a Administração custeará o valor referente ao menor peso praticado pela empresa para despacho. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§2º Não se aplica o disposto neste artigo quando o bilhete adquirido permita despacho de peças sem custo adicional. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§3º Não se incluem nos limites previstos no caput as bagagens de mão franqueadas pelas companhias aéreas, conforme estabelecido no art. 14 da Resolução nº 400, de 13/12/2016, da Agência Nacional de Aviação Civil. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§4º O magistrado, servidor ou colaborador eventual devem observar as restrições de peso, dimensões e conteúdo de suas bagagens de mão, não sendo objeto de ressarcimento quaisquer custos incorridos pelo não atendimento às regras da companhia aérea. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§5º Não haverá pagamento de despesas com bagagem pessoal adicional para viagens que exijam dois ou menos pernoites. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§6º A aquisição de passagem já contemplará o despacho de bagagem, quando informada a necessidade no campo apropriado da solicitação de viagem, observados os limites autorizados por esta Resolução, salvo se esse procedimento não se mostrar vantajoso para a Administração. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§7º Excepcionalmente, caso a aquisição da passagem não tenha contemplado o despacho de bagagem, na forma do § 6º, em decorrência de fato superveniente a que o beneficiário não der causa, o magistrado, servidor ou colaborador eventual poderá requerer o ressarcimento dos pagamentos efetuados com despacho de bagagem, de forma justificada, no prazo de 5 (cinco) dias do retorno da viagem, apresentando o respectivo comprovante nominal, observado o disposto no § 4º. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

§8º O transporte de bagagem por necessidade do serviço ou por exigência permanente do cargo ou função não se sujeita às limitações deste artigo e será custeado em conformidade com disposição específica do Tribunal. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 212, de 23 de fevereiro de 2018)

Art. 22. No interesse da Administração, poderão ser ressarcidas as despesas com outro meio de transporte utilizado pelo beneficiário, desde que apresentados os devidos comprovantes. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

§1º Quando o magistrado ou servidor utilizar meio próprio de locomoção, entendendo-se como tal o veículo automotor particular utilizado à sua conta e risco, poderá haver ressarcimento de despesas com combustível, no valor correspondente ao resultado da multiplicação do valor padronizado de ressarcimento de transporte pela distância rodoviária, em quilômetros, existente entre os municípios percorridos.

§2º O valor padronizado de ressarcimento de transporte será definido em Ato do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, a partir do resultado da divisão do preço do litro do combustível pelo consumo de dez quilômetros rodados por litro.

§3º O preço do litro do combustível será o preço médio da gasolina comum na Unidade da Federação em que for sediado o Tribunal Regional do Trabalho, com base nos valores informados pela Agência Nacional do Petróleo – ANP.

§4º A distância entre os municípios será definida com base em informações prestadas por órgãos oficiais, tais como o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes – DNIT e o Departamento de Estradas e Rodagem – DER.

§5º No caso da existência de pedágios e outras tarifas no trajeto interurbano, esses também serão passíveis de ressarcimento, mediante requerimento ao Presidente do Tribunal, ou a quem este delegar competência, juntando-se os comprovantes de pagamento.

§6º O valor relativo ao ressarcimento das despesas de que trata este artigo é limitado ao custo do meio de transporte normalmente oferecido pela Administração para o deslocamento.

§7º Os parâmetros de ressarcimento previstos neste artigo aplicam-se como limite máximo, quando o beneficiário optar pela utilização de outro meio de transporte autorizado pelo órgão, inclusive serviço de transporte individual de passageiros, ressalvado o deslocamento urgente para o qual não tenha sido disponibilizado veículo oficial, situação em que o ressarcimento poderá se dar até a integralidade do gasto, a julgamento da Administração, observados os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e economicidade. (Incluído pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 23. Compete à Coordenadoria de Controle e Auditoria do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e às unidades de Controle Interno dos Tribunais Regionais do Trabalho a fiscalização do cumprimento das disposições contidas nesta Resolução.

Art. 24. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão no prazo de 60 (sessenta) dias, adequar seus regulamentos ao disposto nesta Resolução.

Art. 25. Fica revogado o Ato nº 107/2009 – CSJT.GP.SE, de 4 de junho de 2009.

Art. 25-A. Durante os exercícios financeiros em que as leis orçamentárias dispuserem sobre limitação geral quanto ao valor de diárias, esses valores serão calculados conforme os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

I – será apurado, para cada dia, o valor potencial da diária e do adicional de deslocamento eventualmente devido, observados o art. 3º e a tabela do Anexo I; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

II – o valor apurado no inciso I sofrerá os ajustes previstos no § 1º do art. 5º e no § 3º do art. 6º, que eventualmente sejam cabíveis, além dos descontos previstos no art. 7º; (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

III – metade do valor do adicional de deslocamento será agregada ao valor potencial da diária do dia de chegada à cidade de destino e a outra metade será agregada ao valor potencial da diária do dia de saída da cidade de destino. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

IV – o valor efetivo da diária será apurado por meio da submissão do valor calculado na forma dos incisos I a III, ao limite previsto na legislação orçamentária, que incidirá: (Incluído pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

a) Em sua totalidade, quando devida a diária integral (art. 2º, inciso I); (Incluída pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

b) Pela metade de seu valor, quando devida meia diária (art. 2º, inciso II); (Incluída pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

c) (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Parágrafo único. (Revogado pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

Art. 25-B. (Revogado pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

Art. 25-C. Serão observadas as vedações quanto ao pagamento de diárias e passagens por intermédio de



convênios ou instrumentos congêneres sempre que estiverem previstas na legislação orçamentária do exercício. (Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

Art. 26. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de fevereiro de 2013.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
**Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

ANEXO I

(Redação dada pela Resolução CSJT n.º 240, de 23 de abril de 2019)

PERCENTUAL CORRESPONDENTE AOS VALORES PARA PAGAMENTO DE DIÁRIAS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1º E 2º GRAUS. REFERÊNCIA: VALOR DA DIÁRIA REGULAMENTAR DE MINISTRO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

CARGO OU FUNÇÃO	DIÁRIA (Percentual incidente sobre o valor da diária regulamentar de Ministro do STF)	
	Deslocamentos para o exterior ou para cidades sedes de TRT	Deslocamentos para outras localidades no País
DESEMBARGADOR DO TRABALHO	95%	76%
JUIZ AUXILIAR	95%	76%
JUIZ TITULAR DE VARA DO TRABALHO E JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO	90%	72%
ANALISTA JUDICIÁRIO OU OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO	55%	44%
TÉCNICO JUDICIÁRIO, AUXILIAR JUDICIÁRIO OU OCUPANTE DE FUNÇÃO COMISSIONADA	45%	36%

ANEXO II

(Redação dada pela Resolução CSJT n.º 246, de 23 de agosto de 2019)

**PROPOSTA DE CONCESSÃO DE DIÁRIAS**

PROPONENTE

Nome:

Cargo/Função:	Telefone:
---------------	-----------

## BENEFICIÁRIO

Nome:		
Matrícula:	Cargo/Função:	
CPF:	Lotação:	
Telefone:	E-mail:	
Banco:	Agência:	C/C:

Descrição do serviço a ser executado:

## TRECHOS

IDA Origem/Destino – Horário de partida – Data	RETORNO Origem/Destino – Horário de partida – Data	Meio de Transp. (*)	Equipe de e trab.? (S/N)	Assist. direta a magistrado.? (S/N)	Veículo Oficial	
					Origem - embarque? (S/N)	Desemb. - destino? (S/N)

(\*) A – Aéreo; R – Rodoviário (ônibus); F – Ferroviário; H – Hidroviário; VP – Veículo próprio; VO – Veículo Oficial.

## INFORMAÇÕES ADICIONAIS

O voo proposto é em data anterior à realização das atividades? (se SIM, justificar abaixo)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
A origem e o destino da viagem são diferentes do órgão ao qual está vinculado? (se SIM, justificar abaixo)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não

Outras informações ou justificativas:	
Em <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u>	Assinatura do proponente

## DECLARAÇÕES DO BENEFICIÁRIO

Há algum impedimento (férias, licença etc.) para realizar as atividades no período proposto para viagem? (se SIM, informar)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Possui domicílio ou residência no local de destino da viagem?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Para o período proposto, receberá diária(s) por outro órgão? (se SIM, informar a quantidade de diárias e o órgão que custeará)	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Será necessário o despacho de bagagem no porão do avião?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
Outras informações:		
Em <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u>	Assinatura do beneficiário	

## ÍNDICE

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	1		
Ato	1		
Ato Conjunto TST.CSJT	1		
Termo de Cooperação	8		
Termo de Cooperação	8		
Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões	8		
		Despacho	8
		Despacho	8
		Resolução	8
		Resolução	8