CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO
SECRETARIA JURÍDICA, PROCESSUAL E DE APOIO ÀS SESSÕES

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 graus 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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

(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,

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 da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, 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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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;

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

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,

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do 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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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 ocaso, 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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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).

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

§ 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 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.

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

§ 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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.

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

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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023.