CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL

PARE e Repare

POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.



MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário a que milhares de pessoas recorrem quando têm seus direitos trabalhistas desrespeitados. Em muitos casos, o que se busca não é apenas o pagamento de parcelas trabalhistas, mas a reparação de danos decorrentes da exposição a situações humilhantes ocorridas repetidamente no ambiente de trabalho e que levaram ao adoecimento físico e psíquico. Trata-se do assédio moral, um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família.

Visando contribuir para a prevenção desse tipo de prática, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) iniciaram uma série de ações de conscientização sobre o tema. O objetivo é capacitar continuamente magistrados e servidores que atuam na Justiça do Trabalho para evitar que situações de assédio moral ocorram dentro de nossas unidades.

Foram realizadas atividades específicas para gestores e servidores com a participação de especialistas das áreas jurídica, médica e de recursos humanos. Também foram promovidas oficinas para capacitação dos encarregados de empresas que nos prestam serviços.

Instituímos a "Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho" (veja na página 18), em que diretrizes claras são traçadas para coibir esse mal.

Outra frente de atuação se deu com o lançamento da campanha "Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo", composta de materiais educativos como vídeos e esta cartilha.

Em linguagem simples para facilitar o entendimento, buscou-se reunir aqui as informações colhidas em todas as iniciativas mencionadas e compartilhá-las com a sociedade brasileira. Assim trabalhadores da iniciativa privada e do serviço público contarão com rico material para a promoção de um ambiente de trabalho colaborativo, próspero e saudável.

Boa leitura!

Ministro João Batista Brito Pereira
Presidente do TST e do CSJT

Apresentação

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

TÁ NA LEI

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).



Classificação e Tipologia do Assédio Moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal:
Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional:
Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "boicotar" um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



- Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



- Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Situações de assédio moral

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

O que NÃO é?

- **Exigências profissionais**

  Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- **Aumento do volume de trabalho**

  Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

  Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho**

  A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja.

Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assedio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



O que fazer ?

A VÍTIMA



- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

Teste seus conhecimentos

1 – Encontre as palavras que correspondem às possíveis consequências do assédio moral:

A	S	H	M	S	E	O	T	U	A	-	A	X	S	H	M
P	R	D	A	B	S	E	N	T	E	Í	S	M	O	J	S
B	K	X	D	H	J	S	M	I	C	J	D	I	O	S	J
A	E	H	Z	R	L	Q	S	H	M	N	W	H	E	U	S
S	T	Z	D	Y	Q	A	Q	I	J	E	Y	M	J	I	U
S	R	M	O	P	D	L	B	T	N	S	X	Y	Q	C	F
E	I	K	Z	A	Q	M	L	A	U	H	Q	U	I	Í	M
D	B	L	D	Z	D	L	F	U	R	P	S	S	F	D	Z
I	U	N	X	B	B	E	T	D	X	T	R	W	Y	I	U
O	P	R	O	C	R	A	S	T	I	N	A	Ç	Ã	O	B
V	A	W	C	Z	X	C	Z	A	U	P	E	R	I	O	R
P	L	Z	J	C	R	B	G	M	A	L	A	D	A	D	B
C	H	U	L	T	C	V	M	J	S	C	Z	I	M	M	H
B	A	I	X	A	-	A	U	T	O	E	S	T	I	M	A
J	B	D	O	W	V	X	C	D	E	J	P	Q	I	W	O
C	J	W	D	D	E	P	R	E	S	S	Ã	O	V	A	I

2 – Assinale as opções que representam corretamente o conceito de assédio moral:

A- ( ) condutas abusivas frequentes contra um indivíduo no ambiente de trabalho
B- ( ) qualquer situação que possa causar aborrecimento no ambiente de trabalho
C- ( ) práticas reiteradas de constrangimento no ambiente de trabalho
D- ( ) definição de prazos e metas razoáveis para cumprimento do trabalho
E- ( ) cobranças racionais por produtividade pela chefia
F- ( ) más condições físicas de trabalho

3 – Assinale com **S** as opções que correspondem a situações de assédio moral e com **N** as opções que não correspondem:

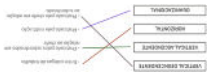
( ) atribuição de apelidos pejorativos
( ) reclamação do chefe por tarefa não cumprida ou realizada com displicência
( ) imposição de punições vexatórias (dancinhas, prendas)
( ) não distribuição de tarefas (ócio forçado) e isolamento
( ) ameaças frequentes de demissão ou de dispensa da função
( ) exigência de cumprimento do horário de trabalho
( ) uso de informação sigilosa pelo funcionário como meio de chantagem
( ) mensagens depreciativas em grupos de redes sociais
( ) solicitação de realização de serviço extra por necessidade de serviço
( ) restrições quanto ao uso do banheiro
( ) transferência de posto de trabalho por necessidade de serviço
( ) ironias e indiretas frequentes

4 – Ligue os pontos que correspondem a tipos de assédio moral:

VERTICAL DESCENDENTE	- Entre colegas de trabalho
VERTICAL ASCENDENTE	- Praticado pelos subordinados em relação ao chefe
HORIZONTAL	- Praticado pela instituição
INSTITUCIONAL	- Praticado pelo chefe em relação ao subordinado

5 – Assinale a opção que não corresponde às possíveis causas de assédio moral:

A- ( ) despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas
B- ( ) cultura autoritária
C- ( ) rivalidade no ambiente de trabalho
D- ( ) inveja
E- ( ) más condições de trabalho

Respostas: 1-  2 - a.c; 3 - s,n,s,s,s,n,s,s,n,s,n,s,s ; 4 -  5 - e;

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 8, DE 21 DE MARÇO DE 2019

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

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

considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

considerando que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990);

considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

considerando a diretriz estabelecida no inc. IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014, que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

considerando que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, bem como atuar com responsabilidade socioambiental são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2015/2020, aprovado pela Resolução CSJT nº 145/2014, de 2 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução CSJT nº 210/2017, de 24 de novembro de 2017;

considerando a Resolução do CSJT nº 141, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
Das Disposições Gerais

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

Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego oufunção, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

CAPÍTULO II
Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;
II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

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

I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação

do meio ambiente de trabalho;

VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

CAPÍTULO III
Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018, deverá:

I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral;

II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;

III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral.

Art. 6º O Comitê deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;

II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO IV
Das Formas de Encaminhamento e Tratamento das Denúncias

Art. 7º Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Superior do Trabalho ou no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

I – perante a Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

II – perante a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mediante os meios disponibilizados;

III – nos demais canais de comunicação porventura criados especificamente
para esse fim

Parágrafo único. A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:
I – nome e qualificação do denunciante;
II – nome e qualificação do ofendido;
III – nome do indicado como autor do fato;
IV – descrição circunstanciada dos fatos.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria ou a Ouvidoria-Geral, conforme o caso, encaminharão a denúncia:
I – ao Diretor-Geral da Secretaria, para as providências cabíveis nos termos da Lei nº 8.666/1993, no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;
II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da Lei 8.112/1990, se a denúncia for imputada a servidor público;
III – ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar nº 35/1979, se a denúncia envolver magistrado e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TST ou no CSJT.

CAPÍTULO V
Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho e a Ouvidoria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 20, de 12 de junho de 2018.

Art. 11. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 13. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação.

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

EXPEDIENTE

Título:
Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral
Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo

Autoria:
Secretaria de Comunicação Social do TST
(61) 3043-4907 / secom@tst.jus.br

Direção Editorial:
Patrícia Resende

Criação:
Patrícia Resende, Taciana Giesel, Anna Carolina Brito, Luísa Torres,
Lucas Dutra, Débora Pimentel e Vinícius Aquino.

Redação:
Thais Gomes e Patrícia Resende

Colaboração:
Maria Tereza Orlandi e Danilla Veloso

Diagramação:
Vinícius Aquino

Revisão:
Edith Alencar


TST
Tribunal Superior do Trabalho


CSJT
Conselho Superior da Justiça do Trabalho