

Ambas ressaltaram a necessidade de apreciação desse pedido, em suas respectivas manifestações (fls. 161/163 e 188/190), na hipótese de manutenção do acórdão objeto do presente Pedido de Esclarecimento.

Nos termos do art. 20, § 5º, da mesma Lei, o estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, e será retomado a partir do término do impedimento (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (sublinhei).

No que diz respeito à licença sob foco, noto que há entendimentos divergentes na jurisprudência quanto a se tratar, a sua concessão, de direito subjetivo do servidor ou de faculdade conferida à Administração Pública, situação em que ostentaria caráter discricionário.

Contudo, constato que o STJ tem posicionamento no sentido de que a licença prevista no caput do art. 84 da Lei nº 8.112/1990, quer sob a modalidade de que cuida seu § 1º, quer naquela do § 2º, tratar-se de direito subjetivo do servidor. É o que revelam os precedentes seguintes:

(...)

Diante do exposto, meu voto é pelo provimento parcial do Pedido de Esclarecimento, mas para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), por meio da qual Sua Excelência a Desembargadora Convocada Relatora deferiu parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

Ante o exposto, acompanha a divergência nos seus exatos termos, para conhecer do presente Pedido de Esclarecimento e lhe dou parcial provimento para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), na qual deferida parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

ISTOPOSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Pedido de Esclarecimento em Procedimento de Controle Administrativo e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, para fins de, mantido o acórdão proferido por este Conselho, quanto à nulidade da autorização de regime de teletrabalho para servidores em estágio probatório, determinar ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que proceda, com urgência, à análise dos pedidos sucessivos formulados pelas servidoras, objetivando a concessão de licença para acompanhamento de cônjuge, sem exercício provisório e com contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor, ficando mantida, até a decisão final a ser prolatada pelo TRT da 2ª Região acerca dos pedidos sucessivos, a decisão de fls. 140/142, publicada no DEJT de 30.10.2018 (fl. 143), por meio da qual Sua Excelência a Desembargadora Convocada Relatora deferiu parcialmente, ad referendum do Plenário, nos termos do art. 31, I e IX, do RICSJT, a medida liminar requerida, para determinar a sustação da ordem de retorno imediato ao trabalho presencial das interessadas.

Brasília, 23 de abril de 2019.

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

Desembargadora Vania Cunha Mattos

Conselheira Relatora

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019.

RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019.

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Waldir Oliveira da Costa e Maurício Godinho Delgado, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Fernando da Silva Borges, Platon Teixeira de Azevedo Filho, Vania Cunha Mattos e Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, o Exmo. Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Eduardo Guimarães Bojart, e o Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juiz Guilherme Guimarães Feliciano,

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, III e IV, 5º, X, e 6º da Constituição da República;

Considerando a proteção do meio ambiente do Trabalho, prevista no art. 200, inc. VIII e 205, 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, 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 inciso 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 inciso 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 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

Considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-3202-96.2019.5.90.0000,

R E S O L V E:

Referendar, com alterações, o Ato CSJT.GP.SG n. 57, de 21 de março de 2019, cujo teor incorpora-se à presente Resolução.

CAPÍTULO I Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente do 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 desta Resolução:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

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 Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão disciplinar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação desta Resolução, os meios de implementação e coordenação da Política, bem como de desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral, dispondo especificamente sobre a forma de recebimento e tratamento das denúncias.

Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão elaborar e distribuir 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 dos Tribunais Regionais do Trabalho.

CAPÍTULO IV Das Disposições Finais

Art. 7º As ouvidorias dos Tribunais Regionais 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. 8º Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Art. 9º Os casos omissos serão decididos pelos respectivos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 23 de abril de 2019.

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

ÍNDICE

Coordenadoria Processual	1
Acórdão	1
Acórdão	1
Resolução	3
Resolução	3