

## **RESOLUÇÃO TJ N. 4 DE 5 DE MAIO DE 2021**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA, POR SEU ÓRGÃO ESPECIAL**, considerando o fato de que as práticas de assédio e discriminação constituem risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho e são formas de violência psicológica que comprometem a liberdade, a privacidade, a identidade, a dignidade e as relações socioprofissionais; a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; o inciso XII do art. 8º da Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça; a Resolução n. 325, de 29 de junho de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências; os arts. 10 e 14 da Resolução n. 230, de 22 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça; e o exposto no Processo Administrativo n. 0040304-07.2020.8.24.0710,

### **RESOLVE:**

#### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, com os seguintes objetivos:

I – promover e estimular o desenvolvimento das atividades laborais de forma digna, saudável, segura e sustentável;

II – construir e fornecer um ambiente de trabalho pautado no respeito; e

III – coibir condutas assediadoras, racistas, misóginas, homofóbicas e abusivas que atentem contra a liberdade, a privacidade, a individualidade, a integridade e a dignidade de magistrados, servidores, terceirizados, advogados, partes, estagiários, residentes e usuários dos serviços judiciários de maneira ampla.

Parágrafo único. Esta resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, praticadas presencialmente, por meio virtual, por escrito ou por quaisquer outras formas.

## CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta resolução, considera-se:

I – princípios: crenças e valores institucionais e profissionais que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da instituição;

II – diretrizes: instruções ou orientações direcionadas às ações fundamentais para o atingimento dos resultados institucionais e que devem ser consideradas no planejamento e execução da política de que trata esta resolução;

III – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, a identidade e a dignidade humana do trabalhador por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, de discriminação, de humilhação, de constrangimento, de isolamento, de exclusão social, de difamação ou de abalo psicológico;

IV – assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito a seus direitos fundamentais;

V – 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, a fim de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar para ela um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

VI – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade, expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e das 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;

VII – saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua em que estejam assegurados os meios e as 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;

VIII – gestor: magistrado ou servidor 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;

IX – grupo gestor: colegiado de gestores e/ou representantes com a finalidade de analisar, discutir e deliberar melhorias que visem ao alcance de resultados estratégicos;

X – representantes: servidores e magistrados integrantes dos grupos gestores ou grupos de trabalho;

XI – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para juntas superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho real;

XII – cooperação:

a) horizontal, entre os pares e os membros de equipes de trabalho;

b) vertical, entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre no duplo sentido ascendente-descendente; e

c) transversal, entre os trabalhadores da organização e os usuários, os beneficiários, os auxiliares e os advogados, assim como entre os trabalhadores da organização e os integrantes de outras instituições correlatas;

XIII – gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho, a cooperação e a deliberação coletiva, e a participação integrada de magistrados e servidores em pesquisas, consultas e grupos gestores com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias institucionais e no ambiente de trabalho;

XIV – 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;

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

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

Parágrafo único. Não constitui assédio moral:

I – a exigência de que o servidor exerça as funções do cargo que ocupa, efetivo ou comissionado, durante o horário de expediente;

II – o estabelecimento de metas de produtividade individual, de acordo com a média do grupo de equivalência; e

III – a indicação para integrar escala de plantão, observadas as normas de regência específicas.

### CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º São princípios da política instituída por esta resolução:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana e à diversidade;
- II – primazia da abordagem preventiva;
- III – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- IV – garantia de imunidade às vítimas, aos denunciantes e às testemunhas em face de represálias ou de outro tipo de hostilidade decorrente de notícia ou denúncia apresentada;
- V – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas no ambiente organizacional;
- VI – promoção da qualidade de vida no trabalho como dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado de completo bem-estar físico, mental e social;
- VII – fomento à cultura de valorização social do trabalho como elemento indispensável à dignificação humana e ao desenvolvimento das organizações;
- VIII – estímulo à cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;
- IX – incentivo às práticas de gestão de pessoas pautadas pela ética, cooperação, isonomia, mérito, desenvolvimento, transparência e não discriminação;
- X – reconhecimento de que a instituição é responsável pela promoção de ações que viabilizem o alcance dos objetivos desta política;
- XI – favorecimento do caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- XII – resguardo da ética profissional;
- XIII – garantia da saúde, da segurança e da sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão; e
- XIV – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador.

#### CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º A política instituída por esta resolução será orientada pelas seguintes diretrizes gerais:

- I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;
- II – a instituição deverá promover 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 combate 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 gestores 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;

V – a Diretoria de Gestão de Pessoas, as comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão promoverão, junto com a Diretoria de Saúde e outros setores, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada a abordagem de intervenção;

VI – a prevenção e o enfrentamento da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual 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;

VII – 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, especialmente entre a Diretoria de Gestão de Pessoas e a Diretoria de Saúde; e

VIII – os órgãos e as unidades atuarão para sensibilizar magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviços e demais colaboradores sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

## CAPÍTULO V DA GESTÃO E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento das práticas de 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, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

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

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

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;

VII – promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e de 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 da organização das tarefas e processos de trabalho.

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

§ 1º Os gestores 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 solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento do assédio e da discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

## CAPÍTULO VI DO ACOLHIMENTO, DO SUPORTE E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 7º As comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual manterão ou indicarão canais permanentes de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado o 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 orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação de assédio e discriminação no trabalho.

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

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

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas na política instituída por esta resolução e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou quaisquer formas de discriminação.

Art. 10. A Diretoria de Gestão de Pessoas atuará em rede com a Diretoria de Saúde na perspectiva interdisciplinar e transdisciplinar a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por assédio ou discriminação.

Art. 11. Constatados riscos psicossociais relevantes, os profissionais da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Diretoria de Saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, e, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal de Justiça ou à autoridade competente a realocação dos servidores envolvidos, com a anuência destes, em outra unidade.

## CAPÍTULO VII DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12. A conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; ou

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 recebida nas seguintes unidades administrativas, observadas suas atribuições específicas:

I – Diretoria de Gestão de Pessoas;

II – Diretoria de Saúde;

III – comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual;

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Corregedoria-Geral da Justiça; e  
VI – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das unidades administrativas não impedirá a atuação concomitante da Diretoria de Gestão de Pessoas e da Diretoria de Saúde e não inibirá as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e a promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A unidade administrativa que receber notícia de assédio ou discriminação a direcionará à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual correspondente, que ficará responsável por sua formalização, direcionamento e acompanhamento.

§ 3º Os procedimentos de formalização, direcionamento e acompanhamento de notícia de assédio ou discriminação pelas comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual serão regulamentados em ato normativo específico, observadas as disposições do Capítulo VI desta resolução.

§ 4º As comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, ao receberem notícia de assédio ou discriminação, informarão o ocorrido à Diretoria de Gestão de Pessoas para que haja acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 5º Quando julgar conveniente, o 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 do pedido de acompanhamento às unidades administrativas.

§ 6º Se considerar inviável a resolução do conflito, o noticiante poderá solicitar a qualquer tempo o encaminhamento da notícia à autoridade competente para a adoção de providências cabíveis e, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação e em seu tratamento, sendo vedado o anonimato.

## CAPÍTULO VIII DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

### Seção I Da Governança

Art. 15. Ficam instituídas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, em primeiro e em segundo grau de jurisdição, as comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual – CPEAMAS,



vinculadas à Presidência do Tribunal de Justiça, com o objetivo de fomentar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação e executar as atribuições definidas nos termos do art. 17 desta resolução.

Art. 16. As CPEAMAS terão a seguinte composição:

I – para atuação no segundo grau de jurisdição:

a) 1 (um) desembargador, que presidirá a comissão, indicado pelo presidente do Tribunal de Justiça;

b) 1 (um) servidor indicado pelo presidente do Tribunal de Justiça;

c) 1 (um) servidor indicado pelo presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

d) 1 (um) magistrado indicado pela Associação dos Magistrados Catarinenses;

e) 1 (um) desembargador eleito em votação direta entre os desembargadores, com base em lista de inscrição;

f) 1 (um) servidor indicado pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina;

g) 1 (um) servidor lotado na Secretaria do Tribunal de Justiça eleito em votação direta entre os servidores lotados nessa secretaria, com base em lista de inscrição;

h) 1 (um) colaborador terceirizado indicado pelo presidente do Tribunal de Justiça; e

i) 1 (um) estagiário ou residente indicado pelo presidente do Tribunal de Justiça;

II – para atuação no primeiro grau de jurisdição:

a) 1 (um) magistrado, que presidirá a comissão, indicado pelo corregedor-geral da Justiça entre os magistrados lotados na comarca da Capital;

b) 1 (um) servidor indicado pelo corregedor-geral da Justiça;

c) 1 (um) magistrado indicado pela Associação dos Magistrados Catarinenses;

d) 1 (um) magistrado do primeiro grau eleito em votação direta entre os magistrados do primeiro grau, com base em lista de inscrição;

e) 1 (um) servidor indicado pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina;

f) 1 (um) servidor lotado na comarca da Capital eleito em votação direta entre os servidores lotados na comarca da Capital, com base em lista de inscrição;

g) 1 (um) servidor lotado em comarca do interior eleito em votação direta entre os servidores lotados em comarca do interior, com base em lista de inscrição;

h) 1 (um) colaborador terceirizado indicado pelo corregedor-geral da Justiça; e

i) 1 (um) estagiário ou residente indicado pelo corregedor-geral da Justiça.

§ 1º Os membros das CPEAMAS terão mandato de 2 (dois) anos, permitida uma recondução ou uma reeleição.

§ 2º Os segundos candidatos mais votados nas listas de inscritos referidas nas alíneas “e” e “g” do inciso I deste artigo e nas alíneas “d”, “f” e “g” do inciso II deste artigo serão indicados como suplentes.

§ 3º O procedimento de inscrição e eleição dos membros das CPEAMAS especificados nos incisos I e II deste artigo será regulamentado por resolução da Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 4º Não havendo inscritos suficientes para uma ou mais das vagas a serem preenchidas por eleição, o presidente do Tribunal de Justiça ou o corregedor-geral da Justiça indicará, conforme a vaga, o magistrado ou o servidor que a ocupará como titular ou suplente.

§ 5º Na composição das comissões deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na instituição.

§ 6º Poderão participar das comissões os membros do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Ordem dos Advogados do Brasil na condição de convidados, sem direito a voto e a critério de cada entidade.

§ 7º A participação nas CPEAMAS não implicará pagamento de qualquer tipo de gratificação ou adicional.

## Seção II Das Atribuições

Art. 17. As CPEAMAS terão as seguintes atribuições:

I – formalizar, direcionar e acompanhar o processamento da notícia de assédio ou discriminação, observado o § 3º do art. 13 desta resolução;

II – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da política de que trata esta resolução;

III – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e de assédio sexual;

IV – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

V – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no trabalho;

VI – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem de boa-fé busque os canais próprios para relatar práticas de assédio moral ou assédio sexual;

VII – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou ao assédio sexual;

VIII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos internos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, como:

a) apuração de notícias de assédio e discriminação;  
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 ser resolvida a 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; e

l) apresentar proposta de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação;

IX – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos convergentes aos da comissão;

X – planejar, em parceria com a Academia Judicial, a capacitação de magistrados e servidores, inclusive em atividades formativas de desenvolvimento gerencial, em prevenção e enfrentamento da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho, bem como de respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho; e

XI – propor, em conjunto com a Academia Judicial, formação adequada aos membros das CPEAMAS, da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e de outras unidades administrativas em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

§ 1º Sem prejuízo da observância das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo pelo Conselho Nacional de Justiça, as CPEAMAS coordenarão rede colaborativa e promoverão em nível regional o alinhamento das políticas estabelecidas nesta resolução com as demais comissões, bem como tomarão iniciativas para cumprir efetivamente seus objetivos.

§ 2º As CPEAMAS não substituem as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

§ 3º As CPEAMAS deverão se reunir no mínimo com periodicidade trimestral, cabendo a seus presidentes a divulgação, com no mínimo 72 horas de antecedência, da pauta deliberativa aos demais integrantes, que poderão propor temas para discussão.

## CAPÍTULO IX DAS INFRAÇÕES, DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E DAS PENALIDADES

Art. 18. Os casos de assédio e de discriminação definidos nesta resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979, Lei Orgânica da Magistratura Nacional, na Lei Complementar estadual n. 367, de 7 de dezembro de 2006, Estatuto da Magistratura do Estado de Santa Catarina, na Lei estadual n. 6.745, de 28 de dezembro de 1985, Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, na Lei Complementar estadual n. 491, de 20 de janeiro de 2010, Estatuto Jurídico Disciplinar no âmbito da Administração Direta e Indireta do Estado de Santa Catarina, na Lei Complementar estadual n. 639, de 6 de janeiro de 2015, que define o regime disciplinar aplicável aos servidores do quadro do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de 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 nas legislações especificadas no caput deste artigo às práticas de assédio moral, de assédio sexual e de todas as formas de discriminação.

## CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. O planejamento estratégico do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina deverá alinhar-se à política instituída por esta resolução a fim de promover a igualdade, com respeito à diversidade e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 20. A política instituída por esta resolução integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 21. Nos casos de retaliação a funcionários de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, as CPEAMAS deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do governo federal ou estadual responsável pelo trabalho e emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita para as responsabilizações cabíveis.

Art. 22. As ações que contribuam para o alcance dos objetivos das CPEAMAS e da política prevista nesta resolução serão divulgadas nos meios de comunicação institucionais como parte integrante delas.

Art. 23. A Presidência do Tribunal de Justiça dotará as CPEAMAS da estrutura administrativa necessária ao exercício de suas funções institucionais e adotará medidas que proporcionem a seus membros as condições adequadas ao desempenho de suas atribuições.

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

Desembargador Ricardo Roesler  
Presidente