

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 do assédio moral e sexual no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

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

VII – fazer recomendações e solicitar providências aos gestores das unidades e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Parágrafo único. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do STJ não substitui as comissões de ética, sindicância e disciplinar do STJ.

Seção VI

Das Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta instrução normativa serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações dos deveres previstos:

I – na Constituição Federal;

II – na Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979;

III – na Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil);

IV – no Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal);

V – no Código de Ética da Magistratura;

VI – na Lei n. 8.112/1990;

VII – no Código de Conduta do STJ;

VIII – na [Instrução Normativa STJ/GP n. 6 de 1º de março de 2019](#);ou

IX – nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação 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 na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual 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.

Seção VII

Do Alinhamento com o Planejamento Estratégico

Art. 18. A Assessoria de Gestão Estratégica deverá promover o alinhamento do Plano Estratégico do STJ à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente instrução normativa.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas iniciativas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito à diversidade e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Seção VIII

Das Disposições Gerais e Finais

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

Parágrafo único. Durante esta semana, as ações preventivas e formativas que forem realizadas deverão contemplar magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Art. 20. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Superior Tribunal de Justiça, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 21. Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam no Tribunal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 22. Nos casos de retaliação a funcionários de empresas

Superior Tribunal de Justiça

prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta instrução normativa, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverá analisar a possibilidade de representação para as responsabilizações cabíveis:

I – aos órgãos próprios da instituição;

II – ao Ministério Público do Trabalho;

III – ao órgão do governo federal responsável pelo trabalho e emprego;

IV – à Defensoria Pública;

V – a outros órgãos de assistência judiciária gratuita.

Art. 23. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal.

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

MINISTRA MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA