

**INSTRUÇÃO NORMATIVA STJ/GP N. 17 DE 14 DE ABRIL DE 2023.**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

**A PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 15 da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que determina a instituição, pelos órgãos do Poder Judiciário, de Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

**CONSIDERANDO** a adesão do Superior Tribunal de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como a sua não participação em violações desses direitos;

**CONSIDERANDO** a determinação de não tolerância a atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza, prevista no art. 5º do Código de Conduta do Superior Tribunal de Justiça, criado pela Resolução n. 8 de 13 de novembro de 2009;

**CONSIDERANDO** a Resolução STJ/GP n. 5/2023, que estabelece a Política de Proteção de Dados Pessoais do Superior Tribunal de Justiça;

**CONSIDERANDO** o constante no Processo SEI n. 40.607/2022,

**RESOLVE:**

**Seção I  
Da Finalidade**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.

Parágrafo único. Esta instrução normativa aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça, praticadas presencialmente ou por meio virtual, inclusive aquelas contra estagiários, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

## **Seção II**

### **Das Definições**

Art. 2º A prevenção e o enfrentamento das práticas de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal deverão observar as definições, os princípios, as diretrizes gerais, a gestão e a organização do trabalho previstos do art. 2º ao art. 6º da Resolução CNJ n. 351/2020.

## **Seção III**

### **Do Acolhimento, Suporte e Acompanhamento**

Art. 3º A Ouvidoria é o canal institucional permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de todas as pessoas afetadas por situações de 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 multidisciplinares, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Art. 4º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho, portanto terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 5º 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 assédio ou discriminação.

Art. 6º A Secretaria de Gestão de Pessoas atuará em rede com a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, na perspectiva interdisciplinar e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 7º Diante de riscos psicossociais relevantes, a Ouvidoria poderá acionar os profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas e/ou da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, que poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação e até mesmo sugerir à autoridade competente, se for o caso, a mudança de unidade de lotação dos envolvidos, inclusive do ofendido, mediante sua anuência.

## **Seção IV**

### **Da Notícia de Assédio ou Discriminação**

Art. 8º 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. 9º A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida em diferentes instâncias institucionais, em especial, nas abaixo indicadas, observadas as suas atribuições específicas:

# Superior Tribunal de Justiça

I – Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – Secretaria de Serviços Integrados de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

IV – Coordenadoria de Acessibilidade e Inclusão;

V – Assessoria de Ética e Conduta;

VI – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia às instâncias institucionais elencadas nos incisos I ao VI deste artigo não impede a atuação concomitante da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A unidade que receber notícia de assédio ou discriminação deverá repassá-la à Ouvidoria para acolhimento, suporte, orientação, registro e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o ofendido assim desejar.

§ 3º 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 instâncias institucionais.

§ 4º Se o 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.

Art. 10. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Art. 11. A notícia de assédio ou discriminação deverá ser encaminhada pelas instâncias institucionais à Ouvidoria para fins de controle estatístico.

§ 1º Para fins de apuração, caso o ofendido deseje, a Ouvidoria

# Superior Tribunal de Justiça

fará análise prévia da informação, verificando se contém requisitos mínimos de materialidade e autoria, tais como:

- I – nome e qualificação do ofendido;
- II – nome da pessoa apontada como autor do fato;
- III – descrição circunstanciada dos fatos.

§ 2º Caso entenda necessário, poderá a Ouvidoria solicitar ao ofendido e/ou ao noticiante informações complementares para uma completa verificação dos requisitos mínimos de materialidade e autoria

Art. 12. Após a verificação dos requisitos enumerados no § 1º do art. 11, a Ouvidoria encaminhará a denúncia:

I – ao secretário de Administração, para as providências cabíveis, no caso de conduta que envolva empregado de empresa prestadora de serviço ao STJ;

II – ao diretor-geral do Tribunal, para as providências cabíveis, se a conduta for imputada a servidor público ou a estagiário do Tribunal;

III – ao presidente do Superior Tribunal de Justiça para as providências cabíveis, se a denúncia envolver ministro e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no STJ.

Art. 13. A Ouvidoria e a Assessoria de Ética e Conduta deverão manter registros estatísticos das notícias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Superior Tribunal de Justiça, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral e à discriminação.

## Seção V

### **Da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Do Assédio Sexual e Da Discriminação**

# Superior Tribunal de Justiça

Art. 14. Fica instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Superior Tribunal de Justiça.

Art. 15. A Comissão instituída na forma do art. 14 será composta por:

I – um magistrado indicado pela Presidência do STJ, que coordenará a comissão;

II – seis servidores indicados pela Presidência do STJ e integrantes das seguintes unidades:

- a) Assessoria de Ética e Conduta;
- b) Assessoria de Gestão Sustentável;
- c) Coordenadoria de Acessibilidade e Inclusão;
- d) Ouvidoria;
- e) Secretaria de Gestão de Pessoas;
- f) Secretaria de Serviços Integrados de Saúde;

III – um servidor indicado pelo respectivo sindicato, associação ou ambos;

IV – um servidor indicado pela Coordenadoria de Acessibilidade e Inclusão;

V – um colaborador terceirizado indicado pelo respectivo sindicato ou associação, ou ambos;

Parágrafo único. Fica o presidente do STJ autorizado a indicar outros servidores, magistrados ou colaboradores para integrar a comissão a fim de representar a diversidade existente no Tribunal.

Art. 16. Cabe à citada Comissão:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

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



Texto de acordo com a publicação na fonte oficial (DJe do STJ, 28 abr. 2023.) Publicado também no Boletim de Serviço do STJ de 27 abr. 2023.

# Superior Tribunal de Justiça

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