

## RESOLUÇÃO N. TC-254/2024

Institui a Política de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina (TCE/SC).

[Vide Resolução N. TC-52/2011](#)

[Vide Resolução N. TC-101/2014](#)

[Vide Resolução N. TC-252/2024](#)

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (TCE/SC)**, no uso de suas atribuições, conferidas pelo art. 61 c/c art. 83 da Constituição do Estado, pelo art. 4º da [Lei Complementar \(estadual\) n. 202, de 15 de dezembro de 2000](#), bem como pelos arts. 2º, 187, inciso III, alínea “b”, e 253, inciso I, do Regimento Interno, instituído pela [Resolução N. TC- 6/2001](#);

considerando que, nos termos da Constituição Federal, a República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV) e que são proibidas todas as formas de discriminação (art. 3º, inciso IV) e assegurados os direitos à saúde e à segurança no trabalho (arts. 6º, caput, e 7º, inciso XXII, c/c art. 39, § 3º), bem como a inviolabilidade da honra e da imagem (art. 5º, inciso X);

considerando que o assédio sexual constitui crime contra a liberdade sexual, na forma do art. 216-A do Código Penal;

considerando o Programa de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, instituído pela Lei (federal) n. 14.540, de 3 de abril de 2023;

considerando a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 10 de junho de 2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, inclusive da violência de gênero;

considerando o Objetivo 5, Igualdade de Gênero, e o Objetivo 8, Trabalho Decente e Crescimento Econômico, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU);

considerando o Decreto (federal) n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022, que promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, bem como os Princípios de Yogyakarta, Indonésia, em 26 de março de 2017, sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e à identidade de gênero;

considerando a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

considerando a Carta Compromisso firmada pelos Conselheiros Corregedores, por ocasião do Encontro Nacional de Corregedores e Ouvidores dos Tribunais de Contas Brasileiros, em 21 de setembro de 2022, que prevê o apoio a ações e a iniciativas do Instituto Rui Barbosa voltadas à campanha de conscientização e de combate ao assédio moral e sexual nos Tribunais de Contas;

considerando a Cartilha de Conscientização e Combate aos Assédio Moral e Sexual nos Tribunais de Contas, elaborada pelo Grupo de Trabalho instituído por meio da Portaria IRB n. 04/2021, a partir de pesquisa pioneira sobre o tema, realizada pelo Instituto Rui Barbosa (IRB);

considerando a [Resolução N. TC-52/2011](#), que estabeleceu a Política de Gestão de Pessoas do TCE/SC, com o objetivo de estimular a integração, a harmonia e o desenvolvimento dos profissionais em um ambiente apropriado no Tribunal de Contas, haja vista sua missão, visão, valores, cultura, diretrizes, objetivos estratégicos e a obtenção de resultados efetivos que aprimoram a gestão pública;

considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

considerando que as práticas de assédio e de discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida dos servidores e dos colaboradores, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

considerando que o art. 92 da [Lei Complementar \(estadual\) n. 202/2000](#) estabelece a competência do Corregedor-Geral para realizar as correções e as inspeções nas atividades dos órgãos do Tribunal de Contas, bem como de seus membros e servidores;

considerando os fatos e fundamentos constantes do Processo SEI 23.0.000000257-7;

**RESOLVE:**

**CAPÍTULO I  
DA FINALIDADE**

**Art. 1º** Instituir a Política de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do TCE/SC.

**§ 1º** Qualquer conduta que configure assédio ou discriminação é inaceitável, seja ela sutil ou flagrante.

**§ 2º** Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TCE/SC, praticadas presencialmente, em suas dependências ou em viagens a serviço, e nos ambientes virtuais -teletrabalho, redes sociais e aplicativos de comunicação, inclusive aquelas contra estagiários, residentes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

**CAPÍTULO II  
DAS DEFINIÇÕES**

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

**I** – agressões pontuais: atos hostis ou ofensivos praticados de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação impulsiva e sem intenção de prejudicar permanentemente a outra pessoa;

**II** – assédio moral: comportamentos ou omissões repetitivos e duradouros, direcionados a alvos específicos, com a intenção de prejudicar, de anular ou de excluir, e que possuem natureza agressiva e mal intencionada, podendo influenciar o coletivo como efeito secundário, embora não seja seu propósito final;

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

**IV** – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, por gestos, por contatos físicos ou por outros meios, com o efeito de perturbar ou de constranger a pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

**V** – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, na etnia, na cor, no sexo, no gênero, na religião, na deficiência, na opinião política, na ascendência nacional, na origem social, na idade, na orientação sexual, na identidade e na expressão de gênero, ou em qualquer outra conduta 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;

**VI** – 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;

**VII** – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e as contradições que surgem

da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, de técnicas e da consciência ética, que orientam o trabalho real;

**VIII** – cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre integrantes da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como integrantes de outras equipes ou instituições correlatas;

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

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

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

**Art. 3º** Constituem situações que podem configurar assédio moral, dentre outras:

**I** – desqualificar, subestimar, humilhar, difamar, reiteradamente, por meio de palavras, de gestos ou de atitudes, a autoestima ou a imagem;

**II** – submeter à situação vexatória, transmitindo informações falaciosas, comentários maliciosos, fazendo referência ou tratando de modo jocoso ou desrespeitoso;

**III** – ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, as particularidades físicas, emocionais ou sexuais, ou postar mensagens de igual teor nas redes sociais;

**IV** – atribuir apelidos, fazer gestos ou sinais, de natureza ofensiva, para desmoralizar ou ridicularizar, incorrendo na mesma infração quem os estimular, difundir ou reproduzir;

**V** – subestimar, em público, as aptidões e as competências;

**VI** – manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo produto do trabalho;

**VII** – desrespeitar a limitação individual, temporária ou permanente, inclusive decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas deficiências;

**VIII** – descumprir, ameaçar ou dificultar de maneira injustificada a fruição de direitos, como jornada de trabalho, férias, licenças, dentre outros;

**IX** – impor condições e regras de trabalho personalizadas mais severas do que as aplicadas a outros profissionais integrantes da mesma categoria;

**X** – preterir, em quaisquer escolhas, em função de raça, de sexo, de nacionalidade, de cor, de idade, de religião, de deficiência, de posição social e de orientação política, sexual ou filosófica;

**XI** – criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas, resultando em obstáculos à igualdade entre os sexos;

**XII** – praticar quaisquer outras condutas que tenham por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico, atentando contra seus direitos ou sua dignidade e comprometendo sua saúde física ou mental ou, ainda, seu desenvolvimento profissional.

**§ 1º** As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar assédio moral.

**§ 2º** Pode, ainda, constituir assédio moral coagir, cooptar ou praticar represálias contra testemunha para obstruir a devida apuração dos fatos geradores de assédio moral, sexual ou de discriminação.

**§ 3º** Não configura assédio moral o estabelecimento de metas de desempenho e de produtividade para o servidor.

**Art. 4º** Constituem situações que podem configurar assédio moral organizacional, dentre outras:

**I** – gestão por estresse, por injúria ou por medo;

**II** – premiações negativas, ameaças, cobranças exageradas.

**§ 1º** As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar assédio moral organizacional.

**§ 2º** O assédio moral organizacional é diferente do uso adequado do poder de gestão, que é legítimo no que se refere a certas exigências de desempenho e de produtividade, deixando de ser legítimo quando estiver permeado de condutas abusivas e que atentem contra a dignidade humana.

**Art. 5º** Constituem situações que podem configurar assédio sexual, dentre outras:

**I** – fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;

**II** – seguir, espionar ou realizar abordagem com intuito sexual;

**III** – insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;

**IV** – realizar conversas indesejáveis sobre sexo;

**V** – constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e com frases de duplo sentido;

**VI** – declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

**VII** – realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

**VIII** – realizar convites impertinentes, chantagens ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;

**IX** – fazer ameaças, veladas ou explícitas, de perdas significativas, de represálias, perturbação, ofensa, ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

**X** – realizar contato físico de forma inadequada, tocar ou criar situações de contato corporal sem consentimento recíproco, com conotação sexual;

**XI** – praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger, ou perturbar, para a obtenção de vantagens ou de favorecimentos sexuais, por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou de um

grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.

**Parágrafo único.** As situações enumeradas nos incisos deste artigo são exemplificativas e não excluem outras que possam configurar assédio sexual.

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 6º** A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

- I** – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II** – não discriminação e respeito à diversidade;
- III** – saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV** – gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- V** – reconhecimento do valor social do trabalho;
- VI** – valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do profissional;
- VII** – primazia da abordagem preventiva;
- VIII** – transversalidade e integração das ações;
- IX** – responsabilidade e proatividade institucionais;
- X** – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- XI** – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XII** – resguardo da ética profissional; e
- XIII** – construção de uma cultura de respeito mútuo, de igualdade de tratamento e de soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

### **CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS**

**Art. 7º** Esta Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

**I** – a abordagem das situações de assédio e de discriminação deverá levar em conta a sua relação com a organização e a gestão do trabalho, bem como as suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

**II** – as unidades do TCE/SC promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e à não discriminação, bem como 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 de combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

**a)** o desenvolvimento e a difusão de experiências e de métodos de gestão e de organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

**b)** a promoção de política institucional de escuta, de acolhimento e de acompanhamento de pessoas;

**c)** o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

**IV** – os programas de aperfeiçoamento e de capacitação, especialmente os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos os temas da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e de outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

**V** – os gestores das unidades deverão promover ambiente de diálogo, de cooperação e de respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e de organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

**VI** – a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), a Corregedoria-Geral (CGTC), as Comissões de Ética, de Integridade e correlatas promoverão 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 à abordagem de intervenção;

**VII** – a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade do TCE/SC contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

**VIII** – as unidades do TCE/SC atuarão no sentido de sensibilizar os membros, servidores, residentes, estagiários e prestadores de serviços, sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

**IX** – será oportunizada adequada capacitação aos membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD), para uma atuação efetiva.

## **CAPÍTULO V DA COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 8º** Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser comunicada à Ouvidoria do TCE/SC, respeitado o sigilo, por meio de formulário específico, podendo ser formalizada por:

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

**II** – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

**§ 1º** É necessário que a comunicação de assédio ou de discriminação contenha a descrição das ações ou das condutas que motivaram a alegação do fato, identificando as pessoas envolvidas, sendo permitida a juntada de documentos e de elementos comprobatórios da alegação.

§ 2º Após os registros, a comunicação de assédio ou de discriminação será encaminhada de forma sigilosa à CPEAD para análise prévia, orientação e outros encaminhamentos frente à comunicação do fato.

§ 3º A tramitação da comunicação do fato poderá ocorrer em concomitância com a atuação da Coordenadoria de Assistência à Saúde e de Desenvolvimento de Pessoas (CSDP), conforme as ações descritas no Capítulo VI desta Resolução, e com as práticas restaurativas, porventura necessárias à resolução de conflitos e à promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º Se a pessoa que se perceber vítima de assédio ou discriminação considerar inviável o tratamento do fato no âmbito da CPEAD ou entender desnecessárias as ações previstas pela CSDP, ela poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da comunicação do fato à Corregedoria-Geral.

§ 5º A pessoa que se perceber vítima de assédio ou de discriminação, quando julgar conveniente, poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, de serviços de apoio, de organizações da sociedade civil ou de pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da comunicação do fato às instâncias institucionais.

§ 6º Potenciais casos de assédio, assim entendidos aqueles ainda não configurados, poderão ser comunicados à CPEAD para o desenvolvimento de campanhas preventivas e demais providências cabíveis.

**Art. 9º** Todas as informações relacionadas à comunicação do fato tratadas nesta Resolução terão caráter sigiloso e confidencial para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente por aqueles que, em função de condição inerente ao efetivo exercício do cargo, da função, da atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

**Art. 10.** Nenhuma pessoa poderá sofrer qualquer espécie de sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

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

**Art. 11.** O TCE/SC manterá, por meio da CSDP, canal permanente de acolhimento, de escuta, de acompanhamento e de orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e de discriminação no âmbito institucional, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e de promover a saúde mental no trabalho, independentemente da formalização da comunicação de conduta que possa configurar assédio ou discriminação.

**Parágrafo único.** O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, de orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho.

**Art. 12.** As ações de acolhimento e de 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. 13.** 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 de decisão, sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

**Parágrafo único.** O processo de acompanhamento será pautado pelas alternativas de suporte disponíveis, pelas orientações e encaminhamentos previstos nesta Política, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou de discriminação.

**Art. 14.** Frente a riscos psicossociais relevantes, a CSDP poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das

peças afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal a realocação dos servidores envolvidos, com a anuência deles, para outra unidade.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E DE ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO (CPEAD)**

**Art. 15.** A CPEAD, a ser constituída pelo TCE/SC, será composta da forma seguinte:

- I** – pelo Conselheiro Corregedor, que presidirá a Comissão;
- II** – por um servidor indicado pela Presidência;
- III** – por um servidor indicado pela CGTC;
- IV** – por um servidor da DGP; e
- V** – por um servidor da Procuradoria Jurídica (PROCTCE);

**§ 1º** No ato de designação serão indicados titulares e suplentes da Comissão, com garantia de paridade de gênero, presença de pelo menos 50% de integrantes mulheres, bem como a representatividade de pessoas autodeclaradas pretas e pardas, servidores com deficiência e membros da comunidade LGBTQIA+.

**§ 2º** A CPEAD terá as seguintes atribuições:

- I** – receber as comunicações de assédio ou de discriminação, encaminhadas pela Ouvidoria;
- II** – analisar previamente a comunicação do fato, que consistirá na verificação da existência de elementos mínimos de materialidade e de autoria, indispensáveis à sua apuração;
- III** – arquivar a comunicação quando não verificados elementos mínimos de materialidade e de autoria, indispensáveis à sua apuração;
- IV** – propor a conciliação, quando possível;
- V** – orientar e verificar a necessidade e o interesse da pessoa que se sente vítima de assédio ou de discriminação em receber o suporte e a orientação do serviço de apoio da CSDP;

**VI** – sugerir à Presidência do Tribunal a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, para outra unidade, se for o caso;

**VII** – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

**VIII** – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio ou de discriminação;

**IX** – solicitar relatórios, estudos e pareceres às unidades do TCE/SC, resguardados o sigilo e o compromisso ético profissional das áreas técnicas envolvidas;

**X** – sugerir medidas de prevenção, de orientação e de enfrentamento do assédio ou da discriminação no trabalho, podendo elaborar para tal fim cartilhas, manuais e vídeos;

**XI** – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos relacionados com os da Comissão;

**XII** – manter os registros das comunicações das denúncias encaminhadas pela Ouvidoria.

**§ 3º** A CPEAD prevista nesta Resolução não substitui as comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

**§ 4º** O Presidente da comissão avaliará a oportunidade, a conveniência ou a pertinência da atuação da Corregedoria-Geral, nos seguintes casos:

**I** – ocorrência de quaisquer formas de retaliação ao comunicante que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio ou de discriminação;

**II** – existência de ambiente, de prática ou de situação favorável ao assédio moral ou à discriminação;

**III** – necessidade de fazer recomendações e adotar providências, tais como:

**a)** apuração de notícias de assédio ou de 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 o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e de processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e de acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e de orientação;
- k) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio ou da discriminação.

## **CAPÍTULO VIII DAS INFRAÇÕES, DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E DAS PENALIDADES**

**Art. 16.** O assédio e a 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 Orgânica do TCE/SC ([Lei Complementar – estadual - n. 202/2000](#)), na Lei Complementar (estadual) n. n. 35/79, na Lei Complementar (estadual) n. 738/2019, no Estatuto dos Servidores do Estado (Lei – estadual - n. 6.745/85), nos Códigos de Ética do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina ([Resolução N. TC-252/2024](#) e [Resolução N. TC-101/2014](#)) e nas demais leis e atos normativos pertinentes.

§ 1º Em razão de denúncia fundamentada, observados os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, a situação de assédio ou de discriminação será apurada, conforme o caso, mediante processo ético ou processo administrativo disciplinar (PAD) instaurado pelo Corregedor-Geral.

§ 2º Aplica-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio ou de 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.

**Art. 17.** Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima ou de testemunhas durante o período da sindicância ou do processo administrativo disciplinar, a autoridade competente poderá solicitar a remoção da vítima ou do acusado de sua unidade.

**Art. 18.** Em caso de indícios da ocorrência de assédio ou de discriminação imputado aos trabalhadores terceirizados ou colaboradores, o fato deverá ser encaminhado à empresa contratante, bem como ao fiscal do Contrato, para conhecimento e providências cabíveis, sem prejuízo da adoção de providências no âmbito do Tribunal.

**Art. 19.** Configurada a má-fé na denúncia, o servidor responderá administrativamente e ficará sujeito às penalidades previstas em Lei, sem prejuízo das demais providências cabíveis.

**Art. 20.** Verificado o cometimento de crime, os autos serão encaminhados à autoridade policial ou ao Ministério Público do Estado.

## **CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 21.** Será dado amplo conhecimento desta Política aos membros, servidores, estagiários, residentes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores que atuam no Tribunal, bem como dos instrumentos e dos canais disponíveis para garantir sua efetividade.

**Art. 22.** As vítimas de assédio ou de discriminação poderão ser encaminhadas, a pedido, para apoio psicológico, a ser custeado pelo Tribunal.

**Parágrafo único.** O Tribunal poderá contratar profissionais ou celebrar convênios, acordos, ajustes ou outros instrumentos congêneres com entidades

públicas ou particulares, para melhor prestar atendimento às vítimas de assédio ou de discriminação.

**Art. 23.** A Corregedoria-Geral poderá utilizar os registros de comunicações de irregularidades que envolvam assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho, para as ações que julgar necessárias.

**Art. 24.** A Política de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio, de residência e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

**Art. 25.** Nos casos de retaliação a terceirizados que tenham noticiado assédio ou discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a CPEAD deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego e à Defensoria Pública para as responsabilizações cabíveis.

**Art. 26.** Compete à Presidência, em atuação conjunta com a Corregedoria-Geral, dirimir as dúvidas suscitadas na aplicação desta Resolução, bem como decidir os casos omissos.

**Art. 27.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 03 de maio de 2024.

Herneus João De Nadal – PRESIDENTE

Wilson Rogério Wan-Dall – Relator

José Nei Alberton Ascari

Adircélio de Moraes Ferreira Júnior



**TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

---

Luiz Roberto Herbst

Luiz Eduardo Cherem

Aderson Flores

FUI PRESENTE: Diogo Roberto Ringenberg - PROCURADOR-GERAL DO

MPjTC/SC

Este texto não substitui o disponibilizado no DOTC-e de 17.05.2024, decorrente do  
Processo @PNO 24/00306480.