



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PIAUÍ**  
**GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

**RESOLUÇÃO Nº 225/2021, DE 17 DE MAIO DE 2021<sup>1 2 34</sup>**

**Institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, bem como política de prevenção e enfrentamento, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Piauí, e dá outras providências**

O PLENO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PIAUÍ, no uso de suas legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional 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 com a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO o disposto no art. 8º, inc. XII, da Resolução CNJ nº 240, de 09 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.429/92;

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 O que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e 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,

**RESOLVE:**

---

<sup>1</sup> Resolução disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 9.134, de 18.05.2021, publicado em 19.05.2021, p. 09/12

<sup>2</sup> Alterada pela Resolução nº 239/2021, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 9.220, de 21.09.2021, publicado em 22.09.2021, p. 11

<sup>3</sup> Alterada pela Resolução nº 352/2023, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 9.591, de 16.05.2023, publicado em 17.05.2023, p. 19

<sup>4</sup> Alterada pela Resolução nº 404/2024, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 9.755, de 07.02.2024, publicado em 08.02.2024, p. 20/21.

***Este texto não substitui o publicado no Diário da Justiça Eletrônico***

## CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Piauí, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, nos termos do art. 15 da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Parágrafo único. Esta Resolução se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário do Estado do Piauí, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

## CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

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

I – Assédio moral: toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

II- Assédio moral no serviço público: 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 na 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.

III – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intenso dos funcionários ou 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, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, 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, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômicos, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

VI – Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e 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 – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ nº 240/2016, 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, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

VIII – 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;

IX – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e 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.

### CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 3º. São atribuições da Comissão:

I - Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação;

II - Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

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(a) 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 às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais 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;~~ **(alínea com redação dada pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

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, criada por força desta Resolução, não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos do §2º do art. 16 da Resolução CNJ nº 351/2020~~

Parágrafo único: A Comissão, criada por força desta Resolução, não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos do §2º do art. 16 da Resolução CNJ nº 351/2020, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas, de acordo com as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nos art. 4º a 14 da referida Resolução, de forma que o acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar. **(parágrafo com redação dada pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

### CAPÍTULO IV DA COMPOSIÇÃO

Art. 4º A Comissão, designada por portaria da Presidência do Tribunal de Justiça, será composta por:

I – no tribunal:

- a) um magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a Comissão;
- b) um servidor indicado pela Presidência;
- c) um servidor indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ no 230/2016);
- d) um magistrado indicado pela respectiva associação;
- e) um magistrado eleito em votação direta entre os magistrados membros do tribunal, a partir de lista de inscrição;
- f) um servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- g) um servidor eleito em votação direta entre os servidores efetivos do quadro, a partir de lista de inscrição;
- h) um colaborador terceirizado; e
- i) um estagiário.

II – nos órgãos de 1º Grau:

- a) um magistrado indicado pela Direção do Foro, que presidirá a Comissão;
- b) um servidor indicado pela Direção do Foro;
- c) um servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- c) um servidor indicado pelas respectivas entidades sindicais, SINDSJUS (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Piauí) e SINDOJUS (Sindicato dos Oficiais de Justiça e Avaliadores do Estado do Piauí). **(alínea com redação dada pela Resolução nº 239/2021/TJPI)**
- d) um magistrado indicado pela respectiva associação;
- e) um magistrado eleito em votação direta entre os magistrados da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição;
- f) um servidor eleito em votação direta entre os servidores do quadro lotados na capital do respectivo estado, a partir de lista de inscrição;
- g) um servidor eleito em votação direta entre os servidores do quadro lotados no interior do respectivo estado, a partir de lista de inscrição;
- h) um colaborador terceirizado; e
- i) um estagiário.

§1º Na composição das Comissões mencionadas neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§2º Será indicado 1 (um) suplente para cada membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí.

§3º Será eleito, por maioria simples, um integrante da comissão para a função de secretário executivo, que será responsável pelo andamento e execução das atividades.

§4º Os integrantes da comissão exercerão as suas funções concomitantemente com as atividades de seus respectivos cargos ou funções, mantendo reserva sobre as matérias tratadas.

§5º Havendo necessidade, serão convocados outros magistrados e servidores que possam contribuir com os trabalhos da Comissão.

Art. 4º Na composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual, Moral e da Discriminação, instituídas por portaria da Presidência do Tribunal de Justiça, no âmbito do 1º e 2º Graus de Jurisdição, deverá ser considerado o critério de representação da diversidade existente na Instituição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados, devendo haver:

I – no 2º Grau:

- a) Desembargador(a), indicado pela Presidência, que presidirá a Comissão;
- b) Magistrado(a), indicado pela respectiva associação;
- c) Servidor(a), indicado pelas respectivas entidades sindicais, SINDSJUS (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Piauí) e SINDOJUS (Sindicato dos Oficiais de Justiça e Avaliadores do Estado do Piauí);

- d) Servidor(a), indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ no 230/2016);
- e) Servidor(a), indicado pela Presidência, considerando a representatividade de mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+, com o objetivo de garantir a diversidade na composição da Comissão;
- f) Colaborador terceirizado eleito, indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos.
- g) Servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. **(alínea acrescida pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

II – no 1º Grau:

- a) Magistrado(a), indicado pela Presidência, que presidirá a Comissão;
- b) Magistrado(a), indicado pela respectiva associação;
- c) Servidor(a), indicado pelas respectivas entidades sindicais, SINDSJUS (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Piauí) e SINDOJUS (Sindicato dos Oficiais de Justiça e Avaliadores do Estado do Piauí)
- d) Servidor(a), indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ no 230/2016);
- e) Servidor(a), indicado pela Presidência, considerando a representatividade de mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+, com o objetivo de garantir a diversidade na composição da Comissão;
- f) Colaborador terceirizado eleito, indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos." **(redação dada pela Resolução nº 252/2023/TJPI)**
- g) Servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. **(alínea acrescida pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

§1º. Os presidentes das Comissões de primeiro e segundo grau deverão designar unidade ou servidor(a) para secretariar os respectivos trabalhos. **(parágrafo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

§2º. Os membros da Comissão não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto. **(parágrafo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

Art. 5º. Deverá ser ofertada a participação na Comissão aos membros do Ministério Público do Estado do Piauí, da Defensoria Pública do Estado do Piauí e da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado do Piauí, na condição de convidados, facultada a respectiva participação a critério de cada Entidade.

~~Art. 6º. As reuniões da Comissão deverão ocorrer, prioritariamente, de forma presencial, não sendo possível, poderá ser realizada por meio virtual, e suas deliberações deverão ser registradas em ata.~~

Art. 6º. As reuniões da Comissão ocorrerão ao menos semestralmente, prioritariamente de forma presencial, não sendo possível, poderá ser realizada por meio virtual, e suas deliberações deverão ser registradas em ata. **(redação dada pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

Art. 7º A Comissão deverá observar os princípios, conceitos e diretrizes estabelecidos pela Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Art. 8º O prazo do mandato dos integrantes da Comissão coincidirá com o da Mesa Diretora do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí.

## CAPÍTULO V DA ELEIÇÃO DOS MEMBROS

Art. 9º O processo de seleção dos membros eleitos por votação será iniciado por edital de inscrição a ser elaborado pela Secretaria Geral do Tribunal, em período não inferior a 45 (quarenta e cinco) dias do término do mandato dos membros, ou logo após a vacância de qualquer de seus membros, titulares ou suplentes.

§1º Será utilizada a plataforma de pesquisas para o processo de escolha dos membros, nas etapas de inscrição e votação, acessível através do link <http://www.tjpi.jus.br/pesquisas/>.

§2º Caberá à EJUD fazer a divulgação do edital de inscrição, acompanhar o processo de votação e, ao final, indicar os eleitos, titulares e suplentes, à Secretaria Geral do Tribunal de Justiça, referentes à Comissão do Tribunal.

§3º Nas unidades de 1º grau, as atribuições definidas no parágrafo segundo serão do(a) juiz(a) diretor(a) do foro.

Art. 10 A inscrição do candidato do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí implicará o conhecimento e a aceitação dos objetivos, dos princípios e das diretrizes instituída pela Resolução nº 351 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

§1º As inscrições para a eleição podem ser realizadas por qualquer interessado, sendo magistrado ativo ou servidor efetivo, em pleno exercício de suas atividades.

§2º As informações prestadas na solicitação de inscrição serão de inteira responsabilidade do candidato, sendo indeferido de plano aquele que não preencher a solicitação e as inscrições após os prazos estabelecidos no Edital.

Art. 11 Serão considerados eleitos, por votação direta dos magistrados e dos servidores, partir de lista de inscrição, para cada uma das vagas existentes, o primeiro candidato com maior número de votos (maioria simples).

§1º Na condição de suplente, partir de lista de inscrição, serão eleitos os candidatos que obtiverem o segundo maior número de votos.

§2º Em caso de empate, será observado o critério de maior tempo de efetivo exercício no Tribunal de Justiça do Estado do Piauí e, mantendo-se o empate, será eleito o candidato com maior idade.

## CAPÍTULO VI DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 12 Essa Política rege-se 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 – o Tribunal de Justiça do Estado do Piauí promoverá 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;~~

c) a prevenção baseada em princípios restaurativos, que poderá adotar as medidas protetivas do Anexo V da Resolução nº 351/2020 do CNJ mediante o fomento de ambientes restaurativos, formação de facilitadores em Justiça Restaurativa para casos de assédio e discriminação, realização de diagnóstico institucional para identificação de locais e grupos mais vulneráveis, realização de círculos nas unidades em apoio à gestão local e designação de servidores e magistrados com formação restaurativa para atuarem como colaboradores da comissão, principalmente em comarcas do interior. **(redação dada pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

~~IV – o tribunal e a respectiva escola de formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;~~

IV – o Tribunal e a respectiva escola de formação de magistrados e de servidores, nos respectivos

programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I da Resolução nº 351/2020 do CNJ, conscientização, sensibilização, prevenção de litígios e danos, criação de ambientes seguros, fortalecimento institucional e aprimoramento da atuação da comissão. **(redação dada pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

V – 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;

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ nº 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas neste tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, 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 organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII – 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, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

IX – os órgãos e unidades do Tribunal atuarão no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e

X – o tribunal e a escola de formação de magistrados e de servidores, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

XI - As ações preventivas e formativas deverão contemplar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido. **(inciso acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

Art. 13 Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam no Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

## CAPÍTULO VII DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 14 A prevenção e o enfrentamento às 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 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 do Poder Judiciário;

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

Art. 15 Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na 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 ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

## CAPÍTULO VIII DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 16 O Tribunal de Justiça do Estado do Piauí manterá canal permanente, na área de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a 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, 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. 17 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. 18 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. 19 As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 20 Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 20-A A escuta e o acompanhamento devem adotar a perspectiva de gênero quando do atendimento de noticiante que faz parte da comunidade LGBTQIAPN+, sendo necessária a compreensão dos conceitos abrangidos pela sigla e tratamento individualizado por meio da compreensão das necessidades e particularidades da pessoa e do caso concreto, com questionamento de como quer ser tratada, como

gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-B O atendimento deve ser feito em atenção e com consciência do racismo estrutural, devendo ser evitada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente a discriminação ou a segregação racial. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-C Pessoas idosas e com deficiência têm garantido o direito ao atendimento presencial com prioridade em relação aos demais. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-D. A presença de mulheres lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade (econômica, social, intelectual, etc) fazem jus à adaptação do procedimento de acompanhamento e escuta com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas, sendo assegurado a possibilidade de atendimento fora dos horários de expediente regular, seja presencial ou por videoconferência, a critério da pessoa notificante. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-E. Às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida devem ser propiciadas a utilização de tecnologia assistiva. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-F. Os membros da Comissão devem ser apresentados no site do tribunal ou em cartilhas ilustrativas, com a possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

Art. 20-G Quando do atendimento, deve ser fornecido à pessoa notificante formulário de avaliação e risco, conforme Anexo III da Resolução nº 351/2020 do CNJ, para preenchimento voluntário. [\(artigo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI\)](#)

## CAPÍTULO IX DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 21. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:  
I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio no trabalho;  
II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 22. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, observadas suas atribuições específicas:

- I – Área de Acompanhamento de Pessoas;
- II – Área de Saúde;
- III – Comissão 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. das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§2º. A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o notificante assim o desejar.

§3º. Quando julgar conveniente, o notificante 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 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.

§ 5º. A pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida, sem o consentimento do(a) noticiante. **(parágrafo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

§6º. A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando a resolução do conflito. **(parágrafo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

§7. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, a Comissão deverá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Estadual responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis. **(parágrafo acrescido pela Resolução nº 404/2024/TJPI)**

Art. 23 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

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

PUBLIQUE-SE, REGISTRE-SE E CUMPRA-SE

SALA VIRTUAL DAS SESSÕES DO EGRÉGIO TRIBUNAL PLENO, em Teresina (PI), 17 de maio de 2021.

Desembargador **JOSÉ RIBAMAR OLIVEIRA**  
PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ