



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO DO SUL
R. Desembargador Leão Neto do Carmo, 23 - Bairro Parque dos Poderes - CEP 79037-100 - Campo Grande - MS

RESOLUÇÃO Nº 824

Disciplina sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

O Desembargador Presidente deste **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO DO SUL**, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no art. 43, inciso XXXVII, da Resolução nº 801/2022 - Regimento Interno, bem como em conformidade com os fundamentos constantes do Processo Administrativo SEI nº 6061-85.2023.6.12.8000, especialmente a minuta inserta no ID 1531663 e, ainda,

Considerando as alterações promovidas pela Resolução CNJ nº 518, de 31.8.2023, na Resolução CNJ nº 351, de 28.10.2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário nacional, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação;

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (arts. 1º, incisos III e IV; 3º, inciso IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º, e 170, *caput*, da Constituição Federal);

Considerando 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;

Considerando que o assédio sexual viola o direito às liberdades fundamentais, 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 o assédio e a discriminação podem configurar violação à Constituição Federal e à legislação ordinária;

Considerando a Convenção OIT nº 190/2019, que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

Considerando as Convenções Interamericanas sobre toda forma de discriminação e intolerância; contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância; a sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher; sobre os direitos da pessoa com deficiência, bem como a Convenção OIT nº 111 os Princípios de Yogyakarta;

Considerando a adesão do CNJ 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 sua não participação em violações destes direitos;

Considerando ser responsabilidade da Administração Pública promover ações destinadas à manutenção de um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas que cultivem a cooperação e o

respeito mútuo entre magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço;

Considerando a necessidade de regulamentação do processamento das notícias de assédio e de discriminação, assim como do acolhimento de pessoas que se vejam vítimas de assédio ou de discriminação, no âmbito da Justiça Eleitoral desta circunscrição regional, a fim de minimizar riscos psicossociais e de promover a saúde mental no trabalho;

R E S O L V E, *ad referendum* do Pleno:

OBJETIVO

Art. 1º Instituir a Política de prevenção e enfrentamento ao Assédio moral, ao Assédio sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, no âmbito da Justiça Eleitoral desta circunscrição regional, tendo como base as definições constantes no art. 2º da Resolução CNJ nº 351/2020, com as alterações promovidas pela Resolução CNJ nº 518/2023.

Parágrafo único. A política prevista nesta resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho neste Tribunal Regional, presencialmente ou por meios virtuais, inclusive contra estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

DEFINIÇÕES

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

I - Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

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

III - 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;

IV - 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 econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V - 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 sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI - Gestor(a): magistrado(a) ou servidor(a) que exerça 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 de resultados institucionais;

VII - Cooperação: mobilização, pelas pessoas, de recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

VIII - Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros das equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre no duplo sentido ascendente e descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários, beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

IX - 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 entre magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas e grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

X - 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;

XI - Risco psicossocial: 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 das ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

PRINCÍPIOS E DIRETRIZES GERAIS

Art. 3º A Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e de todas as formas de discriminação, no âmbito deste Tribunal Regional, rege-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 trabalhador;
- VII - primazia da abordagem preventiva;
- VIII - transversalidade e integração das ações;
- IX - responsabilidade e proatividade institucional;
- 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 cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas aos conflitos no trabalho.

Art. 4º A Política de que trata esta resolução rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - a abordagem de situações de assédio e discriminação devem considerar sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - este Tribunal Regional 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 o acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos, conforme Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020;

IV - este Tribunal Regional, por intermédio de sua Escola Judiciária Eleitoral (EJEMS) e da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), unidades regimentalmente responsáveis, respectivamente, pela formação de magistrados(as) e servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive nos de desenvolvimento gerencial, prevenção, 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, nos termos do Anexo I da Resolução CNJ nº 351/2020;

V - a promoção de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e a adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI - as áreas de gestão de pessoas, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD) promoverão, em conjunto com as áreas de 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 à cada unidade organizacional e ao 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 unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde; e

IX - os órgãos e unidades desta Justiça Eleitoral atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando atenção aos riscos e potenciais prejuízos de práticas abusivas e discriminatórias.

Art. 5º Os contratos, cujo objeto seja a contratação de mão de obra terceirizada, deverão prever cláusula de integração à Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Art. 6º Este Tribunal Regional, por intermédio de suas respectivas instâncias responsáveis pela formação de magistrados(as) e de servidores(as), deverão, em seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, oportunizar adequada qualificação aos membros da Comissão Permanente de Acessibilidade

e Inclusão (CPAI), da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD), da Comissão de Ética (C_ETICA) e da Comissão de Sindicância (CS), bem como aos demais envolvidos na apuração, prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

Parágrafo único. Deverá, ainda, ser oportunizada a capacitação de gestores(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) quanto à implantação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e de todas as formas de discriminação, como forma de difundir o tema e criar cultura de respeito no ambiente de trabalho.

Art. 7º Os(as) gestores(as) deverão apoiar a participação dos servidores(as) membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI), da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD), da Comissão de Ética (C_ETICA) e da Comissão de Sindicância (CS) em ações de qualificação específicas voltadas à apuração, prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, autorizando, se for o caso, a adequação de suas respectivas metas de produtividade ao tempo despendido com as capacitações realizadas.

GESTÃO E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 8º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e na organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), 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. 9º 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.

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO (CPEAD)

Art. 10. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD), com atuação em ambos graus de jurisdição e com participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) terceirizados(as), será composta pelos seguintes membros efetivos, em atenção ao disposto no art. 15 da Resolução CNJ nº 351/2020, alterado pelas Resoluções CNJ nºs 413/2021 e 518/2023:

I – magistrado(a), indicado(a) pela Presidência deste Tribunal Regional, em segunda instância, que presidirá a Comissão;

II – magistrado(a), indicado(a) pela Presidência deste Tribunal Regional, em exercício no primeiro grau de jurisdição, que atuará como vice-presidente da Comissão;

III – servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato e/ou associação;

IV - servidor(a) indicado(a) pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), preferencialmente lotado(a) na unidade mencionada no art. 13 desta resolução;

V - servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI);

VI – terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares.

§ 1º Na composição, sempre que possível, deverá haver diversidade de gênero, raça e orientação sexual, devendo, caso necessário, a Presidência deste Tribunal Regional, ao realizar as indicações a seu cargo, privilegiar mulheres, pessoas negras ou da população LGBTQIA+.

§ 2º A Comissão poderá receber voluntários(as), sejam magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as) ou estagiários(as), para a elaboração de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação da política de combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no trabalho bem como suas consequências.

§ 3º Os(as) voluntários(as) não terão acesso ao conteúdo das notícias apresentadas, nem à identidade dos(das) envolvidos(das).

§ 4º O mandato será de dois anos, podendo ser prorrogado por igual período, caso haja interesse de seu titular.

Art. 11. A CPEAD terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

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

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 ao assédio moral, sexual e discriminação 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 ou discriminação;

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

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 ou 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 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(as) e servidores(as);
- 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) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e da discriminação;

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

IX - elaborar relatório anual que relacione o recebimento das notícias, as medidas de acolhimento e as eventuais ações disciplinares das instâncias competentes.

§ 1º A Comissão poderá atuar em rede colaborativa com as demais instituições e promoverá o alinhamento com as outras Comissões em nível regional e nacional, bem como tomará iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º A CPEAD não substitui a Comissão de Sindicância (CS) e a respectiva atuação não importa em dispensa de nenhuma das fases de eventuais procedimentos administrativos disciplinares.

§ 3º 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 pela Comissão de Assédio, sem o consentimento do(a) noticiante.

§ 4º 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 à resolução do conflito.

§ 5º Os membros da CPEAD não poderão integrar, concomitantemente, as Comissões de Sindicância destinadas a apurar as correspondentes infrações disciplinares, seja na qualidade de membros titulares, seja na qualidade de substitutos.

§ 6º Os órgãos e unidades referidos no inciso III, devem, no prazo de trinta dias, encaminhar as solicitações de informações efetivadas pela Comissão para subsidiar o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação.

§ 7º A CPEAD se reunirá ordinariamente trimestralmente, com agendamento prévio, e de forma extraordinária sempre que houver urgência de deliberação.

§ 8º As deliberações da CPEAD pressupõem sempre quórum mínimo de três membros presentes e deverão ser registradas em ata, a qual conterá a lista de presentes, breve relato dos acontecimentos e a assinatura do magistrado(a) e dos membros(as) presentes na reunião.

Art. 12. Com o fim de aferir eventual risco organizacional relacionado ao assédio e à discriminação, a Secretaria de Gestão de Pessoas deverá elaborar relatório anual que contenha, minimamente, sempre resguardados os sigilos cabíveis, os dados relativos às licenças, aos afastamentos, remoções, disponibilidades, pedidos de permuta, bem como outros dados que indiquem áreas sensíveis e possíveis problemas pontuais e sistêmicos relacionados ao assédio e à discriminação, em cada unidade e Seção.

Parágrafo único. Os relatórios devem ser utilizados para a priorização de capacitações e rodas de conversa, além de outras medidas preventivas.

ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 13. A Assessoria de Políticas de Saúde (APS), pertencente à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), por meio de serviço de psicologia e de assistência social resultante de acordo de cooperação ou por contratação de colaborador terceirizado, em conjunto com a CPEAD, será responsável pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, além da realização do levantamento de riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, conforme formulário previsto no Anexo III da Resolução CNJ nº 351/2020, devendo ser resguardado o sigilo profissional.

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 de discriminação no trabalho.

Art. 14. 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. 15. 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 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 de discriminação.

Art. 16. O acolhimento, suporte e acompanhamento serão realizados por profissional vinculado à APS, em conjunto com a CPEAD, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou de discriminação.

Art. 17. Diante de eventuais riscos psicossociais relevantes, a equipe multidisciplinar referida no artigo anterior poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou por discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência deste Tribunal Regional, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

NOTÍCIA DO FATO E DO PROCEDIMENTO DE ACOLHIMENTO E RESOLUÇÃO

Art. 18. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser apresentada virtualmente, por *e-mail*, pelo sistema de gestão documental, por meio de *link* específico disponibilizado na *internet* ou *intranet*, por telefone, ou, ainda, presencialmente, junto às seguintes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas e a exclusiva opção do(a) noticiante:

I - Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP);

II - Assessoria de Políticas de Saúde (APS/SGP);

III - Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD);

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI);

V - Corregedoria Regional Eleitoral (CRE/MS), Corregedoria-Geral Eleitoral (CGE) ou Corregedoria Nacional de Justiça (CNJ);

VI - Ouvidoria (OUV), e

VII - Comissão de Ética (C_ETICA);

§ 1º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação a informará, imediatamente, à CPEAD e à Assessoria de Políticas de Saúde (APS) para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 2º Este Tribunal Regional providenciará o e-mail comissaoassedio@tre-ms.jus.br e portal específico, na rede mundial de computadores, para recebimento de notícias de assédio ou discriminação pela Comissão.

§ 3º O encaminhamento da notícia à Comissão não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento, nas suas áreas de atuação, e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 5º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito por meio de práticas restaurativas, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências pertinentes, inclusive para eventual apuração da prática de infração, por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 6º Não haverá, contudo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis se assim não desejar o(a) noticiante, salvo nos casos de prática de conduta que possa caracterizar crime de ação penal pública incondicionada, em que deverá haver encaminhamento ao Ministério Público.

Art. 19. A notícia de assédio ou discriminação conterà o nome e a qualificação do ofendido(a)/noticiante, o nome do suposto ofensor(a) e a descrição sucinta dos fatos.

§ 1º Serão resguardados o sigilo e os termos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou de discriminação.

§ 2º É vedado o anonimato, não sendo recebidas as notícias de assédio ou de discriminação que não contenham as informações dispostas no caput deste dispositivo.

Art. 20. Presentes os requisitos do *caput* do art. 19, a notícia será recebida e a Comissão realizará o acolhimento prévio, em conjunto com a APS, do(a) ofendido(a), podendo indicar, dentre outras medidas:

I - o atendimento ao ofendido(a) para realização de escuta humanizada, com ao menos dois membros da CPEAD e um da APS/SGP, podendo o(a) indicado(a) nos termos do inciso IV do art. 10 desta resolução, sendo um deles o representante da categoria do noticiante e um magistrado(a);

II - a comunicação e atendimento do ofensor(a) sobre a notícia de assédio ou de discriminação, caso haja concordância do noticiante, também para escuta humanizada e contextualização dos fatos narrados, sempre em separado do ofendido(a) e com ao menos dois membros da Comissão e um da APS/SGP, sendo um deles o representante da categoria do ofensor(a) e um magistrado(a); e

III - a adoção, junto às Coordenadorias e às Seções competentes, de ações urgentes ou preventivas para evitar o agravamento das situações relatadas na unidade administrativa ou judiciária, inclusive sugerindo a mudança de unidade de lotação dos envolvidos.

Parágrafo único. Diante de riscos psicossociais relevantes, a CPEAD poderá acionar os profissionais vinculados à Assessoria de Políticas de Saúde (APS/SGP), que poderão prescrever ações

imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral do ofendido(a).

Art. 21. Em todos os casos, deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação.

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e à integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que receber a notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa noticiante ou nos termos do § 4º deste artigo. No primeiro caso, deve ser resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, no limite do necessário para eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, deverá ser registrada a quantidade de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

§ 5º Instaurado processo administrativo destinado a apurar infração disciplinar, a Comissão deverá ser informada das medidas tomadas e da decisão proferida, a fim de manter acompanhamento e acolhimento da pessoa noticiante, se acaso esta manifeste interesse nessa providência.

Art. 22. Realizado o acolhimento prévio do ofendido(a), a Comissão se reunirá, de forma ordinária ou extraordinária, para deliberar pelas seguintes ações:

§ 1º O encaminhamento da notícia de assédio ou de discriminação ao órgão de sindicância e apuração administrativa competente, desde que haja autorização do ofendido(a), observando-se a competência:

I - da Secretaria de Administração e Finanças (SAF) e do Gestor de Contrato, aos casos que envolverem trabalhador terceirizado ou prestador de serviços atuante nesta Justiça Eleitoral;

II - da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e da Direção-Geral (DG), para os casos envolvendo servidores(as) e estagiários(as);

III - da Presidência do Tribunal e da Corregedoria Geral Eleitoral, para os casos envolvendo magistrados(as) e desembargadores(as).

§ 2º A elaboração de parecer contendo sugestões de medidas individuais, coletivas e sistêmicas para a capacitação dos colaboradores, orientação dos gestores e chefias dos setores, organização do ambiente de trabalho, entre outras;

§ 3º A decisão de arquivamento quando cessada a situação relatada ou quando não houver a configuração de situação de assédio ou de discriminação.

Art. 23. O fluxo de tratamento e processamento das notícias de assédio e de discriminação está delimitado nos Anexos I e II deste normativo.

Art. 24. A Comissão acompanhará o ofendido(a) nos seis meses subsequentes ao desfecho do processo de recebimento e acolhimento e manterá contato periódico com o colaborador por meio de correio eletrônico ou presencialmente.

Art. 25. O encaminhamento da notícia de assédio ou de discriminação à Comissão não impede a atuação concomitante da Ouvidoria Eleitoral, da Ouvidoria da Mulher e da Secretaria de Gestão de Pessoas, especialmente a Assessoria de Políticas de Saúde, podendo mencionadas instâncias trabalharem conjuntamente para a resolução das demandas individuais e coletivas e na promoção de ações institucionais de prevenção e de enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Art. 26. O procedimento inerente à notícia do fato encerrar-se-á no prazo máximo de 90

(noventa) dias.

INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 27. 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 Complementar nº 35/1979, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/1990, ou nas demais leis e atos normativos pertinentes e vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será conduzida pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observado o princípio do devido processo legal (contraditório e 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 28. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados por este Tribunal Regional, bem como será integrante dos cursos de formação e de capacitação continuada de servidores(as) e magistrados(as), inclusive para fins de remoção e promoção.

Art. 29. 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 do prestador de serviços, a CPEAD analisará a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 30. Fica instituída a Semana de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito desta Justiça Eleitoral, que será realizada na primeira semana de maio de cada ano.

§ 1º A Semana consistirá em ações de formação, capacitação e informação destinadas a todos os colaboradores da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul.

§ 2º A Semana será organizada pela CPEAD, com a colaboração da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e da Assessoria de Comunicação (ASCOM).

Art. 31. Revogam-se as disposições em contrário e, especialmente, a Portaria PRE nº 170/2021.

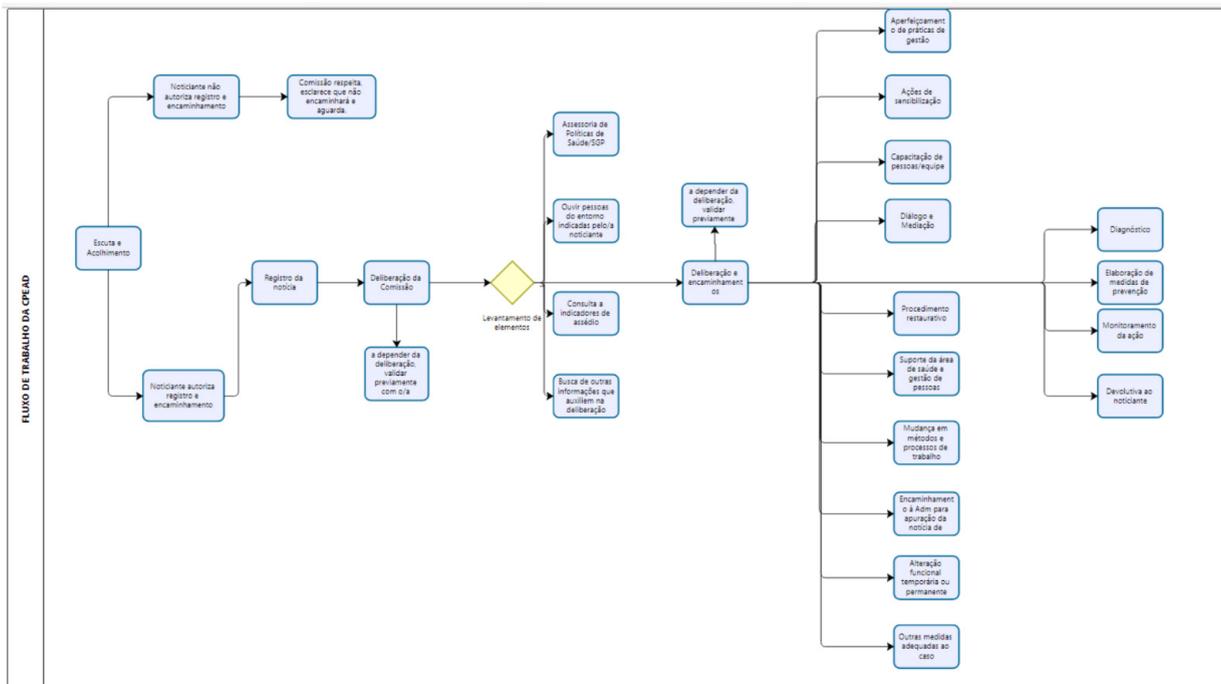
Art. 32. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral.

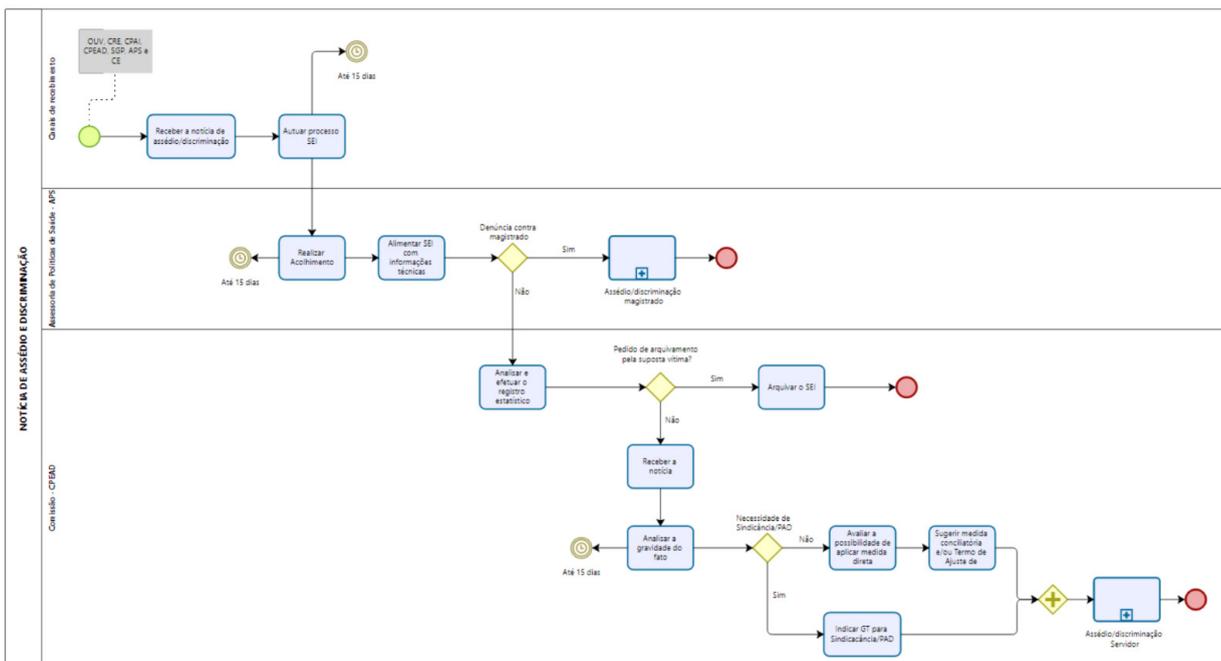
Em Campo Grande, MS, aos 11 de abril de 2024.

Desembargador PASCHOAL CARMELLO LEANDRO
Presidente

ANEXO I - Fluxo de trabalho da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD)



ANEXO II - Notícia de assédio/discriminação



Documento assinado eletronicamente por **PASCHOAL CARMELLO LEANDRO, Presidente**, em 11/04/2024, às 17:30, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-ms.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1617242** e o código CRC **222663C6**.



0006061-85.2023.6.12.8000

1617242v3

Certifico e dou fé que a Resolução nº 824, de 11.4.2024, foi publicada no DJe nº 64 de 12.4.2024, à(s) fl(s). 01/12.

(Matrícula 05040458)