



## **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS**

### **RESOLUÇÃO Nº 1.299, DE 26 DE FEVEREIRO DE 2025.**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso XI do art. 21 da Resolução TRE-MG nº 1.277, de 29 de maio de 2024, o seu Regimento Interno,

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que “Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.”;

CONSIDERANDO a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, que visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura”, nos termos do inciso XII do art. 8º da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO o aperfeiçoamento da gestão de pessoas, um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, que em seu Anexo I menciona, dentre outras iniciativas, as ações relacionadas à valorização dos servidores, à humanização nas relações de trabalho, à promoção da saúde, ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho e à qualidade de vida no trabalho;

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, conforme os incisos III e IV do art. 1º, o inciso IV do art. 3º, o art. 6º, o inciso XXII do art. 7º, o art. 37, o § 3º do art. 39 e o *caput* do art. 170 da Constituição Federal de 1988;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância, na Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT – e nos Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e à Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao 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 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:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com o objetivo de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais.

Parágrafo único. Esta resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e de discriminação, de qualquer natureza, nas relações socioprofissionais e da organização do trabalho neste Tribunal, praticadas de forma presencial ou virtual, vertical ascendente ou descendente, ou horizontal, cometidas contra magistrados, servidores, estagiários, terceirizados, residentes jurídicos, prestadores de serviços, voluntários, convocados e outros colaboradores, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 2º Para os fins desta resolução consideram-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 caracterizar-se pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, 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 a 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 – assédio vertical descendente: proveniente de pessoa hierarquicamente superior à vítima;

V – assédio vertical ascendente: proveniente de pessoa hierarquicamente inferior à vítima;

VI – assédio horizontal: proveniente de pessoa de mesmo nível hierárquico da vítima ou sem relação de hierarquia;

VII – 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;

VIII – 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;

IX – gestor: o magistrado ou o servidor ocupante de função comissionada ou cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade de lotação do servidor ou dos serviços prestados pelo agente público;

X – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para 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;

XI – cooperação horizontal, vertical e transversal: a cooperação, respectivamente, 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 trabalhadores da



organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XII – gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho, a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados, servidores em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

XIII – 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;

XIV – 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;

XV – 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;

XVI – notícia: formalização de relato que descreve situações de assédio moral, assédio sexual ou discriminação ocorridas no Tribunal;

XVII – escuta ativa: técnica de comunicação que envolve ouvir atentamente o interlocutor com interesse genuíno, utilizando linguagem corporal, contato visual e tom de voz que contribuam para a construção do diálogo, evitando-se julgamentos subjetivos sobre o conteúdo da fala, ainda que não se concorde com ele;

XVIII – atendimento psicossocial: acolhimento e acompanhamento da pessoa com sofrimento ou transtorno mental, conduzido por pessoa com formação técnico-científica compatível e resguardado por sigilo profissional;

XIX – práticas restaurativas: métodos, técnicas e atividades que buscam a solução de conflitos a partir do diálogo participativo e colaborativo e da responsabilização ativa, tais como círculos restaurativos e mediação, com uso de comunicação não violenta;

XX – infração funcional: ação ou omissão que viola o disposto na Constituição Federal de 1988; na Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979; na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil; no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal; na Resolução CNJ nº 60, de 19 de setembro de 2008 – Código de Ética da Magistratura; na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; na Resolução TRE-MG nº 1.236, de 7 de dezembro de 2022 – Código de Ética e Conduta do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais; e nas demais leis e atos normativos vigentes.

Art. 3º O disposto nesta resolução aplica-se:

I – ao magistrado em exercício na Justiça Eleitoral na época dos fatos ocorridos;

II – ao servidor efetivo do Tribunal, em exercício em qualquer órgão da Administração Pública, ainda que em gozo de licença ou afastamento, desde que os fatos



tenham ocorrido neste Tribunal;

III – ao servidor não integrante de carreira efetiva, em exercício neste Tribunal;

IV – ao servidor aposentado integrante de carreira efetiva, desde que os fatos tenham ocorrido neste Tribunal, quando na ativa;

V – ao estagiário e ao residente jurídico em atividade no Tribunal;

VI – aos profissionais de empresa alocados no Tribunal por força contratual e aos prestadores de serviços.

Parágrafo único. No caso dos incisos V e VI deste artigo, deverá constar dispositivo específico nos editais e nos contratos celebrados acerca da ciência e da responsabilidade da empresa contratada em relação à Política instituída por esta resolução.

## CAPÍTULO II

### DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal 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 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;

XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 5º A Política de que trata esta resolução rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – abordagem das situações de assédio e discriminação, considerando-se sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;



II – promoção de 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 – priorização das seguintes estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação:

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 práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV – promoção, pelo gestor, de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, com adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

V – prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, 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;

VI – atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação 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.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Art. 6º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal será estruturada em atuação multissetorial pelas seguintes unidades e comissões, às quais compete:

I – à Ouvidoria, receber e encaminhar às devidas unidades notícias de assédio ou discriminação, informando ao autor da manifestação e às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – COAADs sobre os encaminhamentos e providências adotadas;

II – às COAADs, receber e acompanhar as notícias de assédio, realizar o acolhimento e fazer o monitoramento desta Política, para a propositura de ações e projetos institucionais;



III – à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP –, promover o atendimento psicossocial das pessoas envolvidas nos casos noticiados, realizar as práticas restaurativas e adotar as providências relativas à governança da gestão de pessoas para a resolução do conflito;

IV – à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, analisar as notícias recebidas e adotar as providências pertinentes para apuração de infrações funcionais relativas à prática de assédio e discriminação;

V – à Coordenadoria de Responsabilidade Social – CRS –, colaborar com a atuação das COAADs, no 1º e no 2º Grau de Jurisdição, na coordenação e supervisão da implementação das ações relativas à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

VI – ao Comitê de Integridade – COMINT –, gestor do Código de Ética e Conduta do Tribunal e do Sistema de Integridade do Tribunal, propor alterações normativas além de ações e projetos institucionais de aperfeiçoamento desta Política;

VII – à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão – CPAI –, o monitoramento desta Política no que se refere ao assédio e à discriminação praticados contra pessoas com deficiência, com a propositura de ações e projetos institucionais pertinentes;

VIII – à Comissão de Participação Feminina, o monitoramento desta Política no que se refere ao assédio e à discriminação praticados contra mulheres, com a propositura de ações e projetos institucionais pertinentes.

§ 1º A Escola Judiciária Eleitoral – EJE –, em parceria com as unidades e comissões que atuam na prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, incluirá em seu Plano Anual de Trabalho ações de capacitação sobre prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como sobre respeito à diversidade e outros temas afins, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

§ 2º A Secretaria de Comunicação Social – SCS – elaborará, em parceria com as unidades e comissões que atuam na prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, plano de campanha permanente de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, sobre relações saudáveis de trabalho, os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 7º Caberá aos titulares das unidades do Tribunal, em suas atuações específicas de gestão e organização do trabalho:

I – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e as cooperações vertical, horizontal e transversal;

II – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;



III – garantir o respeito à diversidade e proibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, coibindo mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

IV – promover a comunicação horizontal, o diálogo, o *feedback* e os 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, a confiança, a valorização da experiência de trabalho, a discussão e deliberação coletiva e o compromisso com a qualidade e efetividade dos serviços judiciários;

VI – aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade;

VII – promover a visibilidade e o reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VIII – estimular, de forma integrada e contínua, as ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, à redução de riscos e à prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 8º Caberá ao gestor a análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e a promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º O gestor buscará o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, considerando especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º O gestor solicitará suporte da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – sempre que necessitar 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 IV

### DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL COAADS

Art. 9º As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1º Grau de Jurisdição COAAD-1 e no 2º Grau de Jurisdição COAAD-2, instituídas neste Tribunal por meio de portaria da Presidência, terão as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar o cumprimento da Política contida nesta resolução;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de



assédio moral, sexual e da discriminação;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres às 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, sexual e da discriminação no trabalho;

V – notificar a Corregedoria Regional Eleitoral sobre a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

VI – alertar a Presidência e a Diretoria-Geral do Tribunal sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação;

VII – fazer recomendações e solicitar providências aos gestores das unidades organizacionais e às unidades e comissões responsáveis pela prevenção e pelo enfrentamento do assédio e da discriminação, tais como:

a) apuração de notícias de assédio e da 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 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 ou qualquer forma de discriminação institucional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação;

VIII – interagir com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos das Comissões;

IX – elaborar relatórios estatísticos acerca do quantitativo de notícias recebidas, bem como o tempo médio de tramitação, e enviar trimestralmente ao COMINT.

Art. 10. As COAADs são revestidas de caráter autônomo e independente, compostas por 1 (um) magistrado do grau de jurisdição correspondente, que a presidirá, 4 (quatro) servidores e 1 (um) terceirizado, os quais se reunirão, ao menos, semestralmente.

§ 1º Na composição das COAADs, será observada a diversidade de gênero e a representatividade da população LGBTQIA+, com a participação obrigatória de:

I – servidor indicado pelo sindicato ou associação e, na falta desses, por votação direta entre os seus pares;

II – terceirizado indicado pelo respectivo sindicato ou associação e, na falta desses, por votação direta entre os seus pares;



III – servidor com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado pela CPAI.

§ 2º Será indicado, pela presidência da COAAD, um servidor que compõe a comissão para secretariar os respectivos trabalhos.

§ 3º Os membros das COAADs não poderão integrar, concomitantemente, comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.

§ 4º Os membros das COAADs manterão o sigilo das informações recebidas em razão de sua atuação.

## CAPÍTULO V

### DOS PROCEDIMENTOS RELATIVOS À NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

Art. 11. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

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

Art. 12. A notícia de assédio poderá ser levada ao conhecimento das COAADs por processo SEI, com nível de acesso sigiloso.

§ 1º No acolhimento inicial do noticiante, as COAADs aplicarão técnicas de escuta ativa, aplicando, no que couber, o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário previstos, respectivamente, no Anexo II e no Anexo III da Resolução CNJ nº 351, de 2020.

§ 2º As COAADs orientarão a suposta vítima sobre a possibilidade de atendimento psicossocial pela área de saúde, na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP.

§ 3º Com a expressa anuência da suposta vítima, as COAADs encaminharão a notícia de assédio à Ouvidoria, para registro no sistema e para tratamento da notícia.

§ 4º Os integrantes das COAADs designados pela Presidência acompanharão as escutas realizadas na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – e, se for o caso, as práticas restaurativas a serem aplicadas.

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação deverá ser formalizada na Ouvidoria, por formulário eletrônico próprio, telefone, *WhatsApp*, carta, pessoalmente, ou por outro meio que venha a ser criado pela Ouvidoria.

§ 1º Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia de assédio ou de discriminação, vedado o anonimato.

§ 2º Para que seja relatada de forma completa a situação, a Ouvidoria poderá



realizar acolhimento inicial do noticiante, por meio de técnicas de escuta ativa, aplicando, no que couber, o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário previstos, respectivamente, no Anexo II e no Anexo III da Resolução CNJ nº 351, de 2020.

Art. 14. O relato feito por meio diverso do formulário eletrônico próprio somente será registrado no sistema da Ouvidoria mediante autorização expressa da suposta vítima.

§ 1º Caso a notícia tenha sido reportada por terceiro, esse será cientificado verbalmente de que a suposta vítima será contatada para escuta, acolhimento e manifestação sobre o registro da situação relatada no Sistema da Ouvidoria, sendo resguardado o sigilo da identidade do noticiante.

§ 2º Não havendo autorização da suposta vítima para o registro no Sistema da Ouvidoria, ela será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita à atuação das instâncias de acolhimento.

§ 3º A escuta, o acolhimento e o acompanhamento da suposta vítima propiciarão, ainda, informações sobre as possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política, bem como sobre as alternativas de suporte e orientação disponíveis, devendo ser respeitadas suas escolhas quanto ao modo de lidar com a situação de assédio ou discriminação.

§ 4º Para fins estatísticos, na hipótese de o relato não ser registrado no sistema da Ouvidoria por escolha da suposta vítima, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 15. O relato registrado por meio do formulário eletrônico próprio da Ouvidoria pela suposta vítima será encaminhado às unidades correspondentes para acompanhamento e apuração.

§ 1º Caso a notícia tenha sido registrada por terceiro, caberá a esse a identificação segura da suposta vítima, de forma a permitir que a Ouvidoria faça contato para verificar sobre o encaminhamento da notícia às unidades correspondentes.

§ 2º Não havendo anuência da suposta vítima, o relato será registrado pela Ouvidoria com elementos mínimos, para fins estatísticos.

## **Seção I**

### **Da Notícia Recebida pela Ouvidoria**

Art. 16. Caberá à Ouvidoria, após o recebimento da notícia:

I – orientar sobre a possibilidade de atendimento psicossocial pela área de saúde e atenção psicossocial, na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP;

II – registrar em sistema próprio para o encaminhamento às unidades correspondentes;



III – encaminhar a notícia à COAAD-1, caso a notícia não tenha sido encaminhada pela própria comissão e esteja relacionada a fato ocorrido em cartório eleitoral; ou à COAAD-2, caso a notícia não tenha sido encaminhada pela própria comissão e esteja relacionada a fato ocorrido na Secretaria;

IV – encaminhar a notícia à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP –, para ciência e avaliação sobre a necessidade de providências relativas à realização de práticas restaurativas e à governança da gestão de pessoas para a resolução do conflito;

V – encaminhar a notícia à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, para apuração de eventual infração funcional, caso expressamente dispensadas as providências de práticas restaurativas pelo noticiante, bem como encaminhá-la à governança de pessoas na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP.

§ 1º Caso a notícia seja formalizada pelo noticiante diretamente na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – ou na Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, com pedido de providências próprias dessas unidades, a Ouvidoria será informada sobre a existência da notícia, para fins de consolidação, sistematização dos dados e compartilhamento das informações com as COAADs.

§ 2º A Ouvidoria enviará às unidades e comissões que atuam na prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, relatório mensal do qual constem, no mínimo:

I – o quantitativo de notícias não formalizadas;

II – o quantitativo de notícias formalizadas;

III – a jurisdição correspondente;

IV – o tipo de assédio noticiado;

V – o encaminhamento às unidades do Tribunal e o tempo de tramitação entre elas.

§ 3º No relatório mensal de que trata o § 2º deste artigo, será observada a necessidade de sigilo dos dados sensíveis que possam identificar o manifestante ou individualizar a situação.

## Seção II

### Da Notícia Recebida pela Secretaria de Gestão de Pessoas

Art. 17. Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP –, após o recebimento da notícia:

I – orientar sobre a possibilidade de atendimento psicossocial pela área de saúde e atenção psicossocial;

II – abrir processo SEI para tramitação da notícia, caso tenha recebido de outra forma;

III – encaminhar a notícia à COAAD-1, caso a notícia esteja relacionada a fato ocorrido em cartório eleitoral; ou à COAAD-2, caso a notícia esteja relacionada a fato ocorrido na Secretaria, salvo se a notícia já tiver tramitado pelas respectivas comissões;



IV – informar à Ouvidoria, caso a notícia não seja proveniente daquela unidade, para registro próprio no sistema e para consolidação e sistematização dos dados;

V – informar o Juiz Eleitoral ou a chefia, imediata ou mediata, mediante anuência expressa da suposta vítima do assédio ou discriminação noticiado e desde que aqueles não sejam os envolvidos na situação narrada, para que tomem as medidas de gestão de trabalho pertinentes na unidade e avaliem se será o caso de aplicação do instituto da correção, nos termos da Resolução TRE-MG nº 1.254, de 16 de agosto de 2023;

VI – encaminhar diretamente à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, para apuração de eventuais infrações funcionais, mediante expressa anuência da suposta vítima, nos casos de fatos noticiados não mais praticados ou, por outro motivo expressamente indicado, quando não for o caso de atendimento psicossocial ou de providências relativas à governança de gestão de pessoas;

VII – aplicar ações urgentes e imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, a realocação provisória das pessoas envolvidas para outra unidade, a alteração do turno de trabalho, a adoção preliminar de teletrabalho, ou outra medida de governança de gestão de pessoas, condicionada à anuência da suposta vítima, após avaliação da Seção de Atenção Psicossocial – SEDOP;

VIII – ouvir as partes envolvidas separadamente, começando pelo noticiante e, em seguida, pelo noticiado, não havendo necessidade de medida urgente;

IX – aplicar as práticas restaurativas adequadas para o caso, visando à resolução do conflito, e adotar as providências de governança de pessoas, se for o caso;

X – elaborar relatório final sobre a situação, do qual constem as informações apuradas nas escutas realizadas e, se for o caso, sobre a realocação das pessoas envolvidas para outra unidade, a alteração do turno de trabalho, a concessão de teletrabalho, a realização de conciliação ou outra medida de governança de gestão de pessoas aplicada;

XI – encaminhar a notícia à Corregedoria Regional Eleitoral, mediante expressa anuência da vítima e observado o disposto no § 5º deste artigo, para apuração de eventuais infrações funcionais, devendo a Ouvidoria ser informada sobre a tramitação;

XII – arquivar a notícia, uma vez encerrada sua tramitação na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – sem encaminhamento à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, devendo a Ouvidoria ser informada sobre o arquivamento.

§ 1º A tramitação da notícia na Secretaria de Gestão de Pessoas, salvo motivo justificado, não deverá ultrapassar o prazo de 30 (trinta) dias.

§ 2º Em nenhuma circunstância a vítima será convocada a participar, sem sua anuência expressa, de acareações, de tomada de depoimento em conjunto ou de qualquer tipo de situação em que o noticiado esteja presente, ainda que de forma virtual.

§ 3º Nas práticas restaurativas realizadas na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – serão observados, no que couber, o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário previstos, respectivamente, no Anexo II e no



Anexo III da Resolução CNJ nº 351, de 2020.

§ 4º Enquanto a notícia estiver sendo tratada na Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP –, a suposta vítima poderá solicitar expressamente seu encaminhamento à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, para a concomitante análise e eventual apuração de infração funcional.

§ 5º A notícia será encaminhada à Corregedoria Regional Eleitoral – CRE –, dispensada a anuência da suposta vítima, em se tratando de fatos que, em tese, podem ser tipificados como:

- I – infração funcional punível com demissão, para o servidor público;
- II – infração funcional punível com a aposentadoria com vencimentos proporcionais, para o magistrado;
- III – crime de ação pública incondicionada.

### **Seção III**

#### **Da Notícia Recebida pela Corregedoria Regional Eleitoral**

Art. 18. Caberá à Corregedoria Regional Eleitoral, após o recebimento da notícia:

- I – orientar sobre a possibilidade de atendimento psicossocial pela área de saúde e atenção psicossocial;
- II – abrir processo SEI para tramitação da notícia, caso tenha recebido de outra forma;
- III – encaminhar a notícia à COAAD-1, caso a notícia esteja relacionada a fato ocorrido em cartório eleitoral; ou à COAAD-2, caso a notícia esteja relacionada a fato ocorrido na Secretaria, salvo se a notícia já tiver tramitado nas respectivas comissões;
- IV – informar à Ouvidoria, caso a notícia não seja proveniente daquela unidade, para registro próprio no sistema e para consolidação e sistematização dos dados e informação às COAADs;
- V – encaminhar para a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP –, para que seja verificada a necessidade das providências indicadas no art. 17 desta resolução.

Parágrafo único. Caso a notícia chegue diretamente à Corregedoria Regional Eleitoral, por registro de terceiro, previamente ao juízo de admissibilidade deverá ser registrada nos autos a expressa anuência da suposta vítima para a continuidade das providências no âmbito disciplinar.

Art. 19. A Corregedoria Regional Eleitoral – CRE – realizará juízo de admissibilidade da notícia, verificando a presença de indícios mínimos de autoria e materialidade para decidir, de forma fundamentada, pelo arquivamento ou instauração de procedimento disciplinar.

§ 1º Caso seja negativo o juízo de admissibilidade da notícia de assédio ou discriminação, o expediente será arquivado, devendo ser informada a Ouvidoria sobre o



arquivamento.

§ 2º O juízo positivo de admissibilidade será apurado por meio dos instrumentos previstos na Resolução TRE-MG nº 1.254, de 2023.

§ 3º Caso sejam identificados indícios de irregularidade com repercussão não correcional, a notícia deverá ser encaminhada à chefia imediata para a respectiva apuração, independentemente da decisão adotada no juízo de admissibilidade.

Art. 20. A prática do assédio sexual será considerada infração disciplinar de natureza grave, sujeitando o infrator às sanções previstas na legislação aplicável.

Art. 21. A instauração de procedimento para apuração de infração funcional será informada à Ouvidoria, para consolidação dos dados e informação às COAADs, devendo ser atualizadas as informações sobre seu andamento.

§ 1º As partes e testemunhas poderão apresentar elementos de informação documentais ou outros que corroborem seus depoimentos.

§ 2º Na apuração de infração funcional aplica-se o disposto no § 2º do art. 17 desta resolução.

§ 3º A escuta dos envolvidos pelas COAADs ou pela Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – não impede que eles sejam novamente convocados a prestar depoimento no decorrer dos procedimentos instrutórios a serem realizados pela Corregedoria Regional Eleitoral – CRE.

Art. 22. Aplicam-se as penalidades contidas na legislação pertinente 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.

Art. 23. A decisão proferida pela Corregedoria Regional Eleitoral – CRE – será comunicada à Ouvidoria, para fins de registro, consolidação dos dados e informação às COAADs.

## CAPÍTULO VI

### DO ATENDIMENTO PSICOSSOCIAL

Art. 24. O atendimento psicossocial às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação será realizado pela Seção de Atenção Psicossocial SEDOP/CAS/SGP, devendo ser resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§ 1º O atendimento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.



§ 2º As ações de atendimento psicossocial serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 3º O atendimento psicossocial, observados métodos e técnicas profissionais, propiciará 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.

§ 4º 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. 25. A Seção de Atenção Psicossocial – SEDOP – atuará 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.

## CAPÍTULO VII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. As notícias de assédio e discriminação em trâmite quando da publicação desta resolução seguirão, no que for cabível, o disposto nesta resolução, devendo ser aproveitados todos os atos praticados e decisões proferidas, desde que não conflitantes.

Art. 27. Caso a notícia de assédio ou discriminação seja apresentada em unidades distintas das mencionadas nesta resolução, a unidade receptora deverá, com o consentimento expresso da suposta vítima, encaminhá-la à Ouvidoria para registro no sistema e comunicação à COAAD correspondente.

Art. 28. O planejamento estratégico do Tribunal deverá observar, em sua elaboração ou revisão, o disposto na Política de Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação, fazendo constar o tema em seus objetivos, metas e/ou indicadores.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 29. O Programa de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação refere-se ao conjunto estruturado de iniciativas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, monitoramento e correção das práticas abusivas.

Parágrafo único. O programa de que trata o *caput* será estruturado nos seguintes eixos:

I – diagnóstico e monitoramento;

II – letramento sobre assédio e discriminação;

III – capacitação técnica dos integrantes das COAADs e das unidades que atuam na



prevenção e no enfrentamento ao assédio e à discriminação;

IV – articulação e fortalecimento da gestão de pessoas e do atendimento psicossocial.

Art. 30. Será dado amplo conhecimento desta Política e dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade aos magistrados, aos servidores, aos estagiários e a todos que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho neste Tribunal.

Art. 31. Os casos omissos relativos à tramitação das notícias serão decididos pela Corregedoria Regional Eleitoral.

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

Sala das Sessões, em 26 de fevereiro de 2025.

Des. RAMOM TÁCIO DE OLIVEIRA  
Presidente

