



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DF

## RESOLUÇÃO Nº 7884/2021

**PROCESSO ADMINISTRATIVO SEI Nº 0010304-09.2020.6.07.8100**

**INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL**

**RELATOR: Desembargador Eleitoral HUMBERTO ADJUTO ULHÔA**

Dispõe sobre as Políticas Institucionais de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Funcionais do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

O **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, conferidas pelo artigo 16, inciso II, do Regimento Interno deste Órgão,

CONSIDERANDO que o assédio de qualquer natureza no ambiente de trabalho provoca danos institucionais, funcionais e pessoais;

CONSIDERANDO a necessidade de uma atuação preventiva e, quando necessário, corretiva e punitiva sobre os casos de assédio de todas as naturezas;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ 351/20 que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação,

CONSIDERANDO o deliberado no PA SEI nº 0010304-09.2020.6.07.8100,

### **RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir as Políticas Institucionais de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Funcionais do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal - TREFDF, que rege as diretrizes gerais de educação, conscientização, acolhimento e resolução de conflitos pertinentes às situações caracterizadas como assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho.

**Art. 2º** As Políticas Institucionais de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Funcionais tem por finalidade:

I – Promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do TREFDF;

II – Orientar magistrados(as) e servidores(as) do Tribunal sobre as premissas básicas a respeito do tema em questão;

III – Fomentar a criação e a manutenção de ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e tolerantes no âmbito do TREFDF;

IV – Orientar colaboradores(as) do TREFD a respeito dos procedimentos cabíveis em caso de importunação que possa caracterizar qualquer tipo de assédio.

**Art. 3º** As Políticas Institucionais de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Funcionais do TREFD consideram, para fins de conscientização, educação, apuração, intervenção e punição todos os tipos e variantes de assédio definidos em literatura e reconhecidos como problemas funcionais, sociais e criminais.

§ 1º São considerados tipos de assédio para fins desta Resolução, sem prejuízo de inclusão e reconhecimento de outros tipos:

- I – Assédio Moral;
- II – Assédio Sexual;
- III – Discriminação de qualquer natureza;
- IV – Stalking (Perseguição);
- V – Bullying;
- VI - Mobbing;

§ 2º Os assédios definidos no parágrafo anterior poderão ser:

- I – Descendentes;
- II – Ascendentes;
- III – Horizontais;
- IV – Digitais.

**Art. 4º** Os assédios definidos no artigo terceiro poderão ser promovidos ou vitimizar magistrados(as), gestores(as), servidores(as) e demais colaboradores(as) que mantenham relação funcional com o Tribunal.

**Art. 5º** São princípios das Políticas Institucionais de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Funcionais do TREFD:

- I – Respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – Respeito à diversidade e não discriminação de qualquer natureza;
- III – Adoção da saúde, da segurança e da sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- IV – 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(a) colaborador(a);
- VII – Proatividade na prevenção e no enfrentamento ao assédio de qualquer natureza e primazia da abordagem preventiva;
- VIII – Garantia do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- IX – Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- X – Respeito à ética profissional e ao Código de Ética do Tribunal;

XI – Valorização de uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, na igualdade de tratamento e nas soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

XII – Estímulo à gestão participativa e à integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as);

XIII – Estímulo ao compartilhamento de experiências, às deliberações coletivas e à cooperação vertical, horizontal e transversal;

XIV – Valorização da melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

XV – Reconhecimento da comunicação horizontal, do diálogo, do feedback e dos canais de escuta e discussão como essenciais para identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

XVI – Adoção das políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário.

**Art. 6º** São práticas institucionais com vistas à prevenção dos casos de assédio:

I – Manutenção de condições saudáveis de trabalho;

II – Realização de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

III – Promoção das boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

IV – Acompanhamento sistemático de ocorrências de denúncias no ambiente institucional;

V – Observação de aumento de faltas, adoecimento ou queda de produtividade de colaboradores(as);

VI – Criação ou melhoria dos canais de denúncia e exploração de novos mecanismos com esse fim;

VII – Introdução de políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio;

VIII – Adoção de práticas administrativas e gerenciais justas e transparentes entre todos(as) os(as) colaboradores(as);

IX – Estimulo ao ambiente organizacional de confiança e camaradagem;

X – Manutenção de canais de apoio psicológico e de orientação aos(as) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio;

XI – Divulgação permanente do código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais e que assédio sexual é crime.

**Art. 7º** São práticas institucionais com vistas ao enfrentamento e à apuração dos casos de assédio:

I – Recebimento de denúncia pelo canal apropriado;

II – Atendimento e acompanhamento dos casos 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 de saúde;

III – Suporte imediato à vítima, com afastamento do local de lotação e do convívio com o(a) acusado(a), sempre que for o caso;

IV – Intervenção, quando for o caso, na unidade de origem da ocorrência, com orientação ao(a) gestor(a) e à equipe com vistas ao restabelecimento da rotina de trabalho;

V – Apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, com instauração pela autoridade competente, em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

VI – Punição, nas formas previstas nas Leis e normas disciplinares vigentes, do(a) assediador(a).

§ 1º A abertura de procedimento SEI com documento específico e sigiloso é o canal formal apropriado previsto no item I deste artigo.

§ 2º As denúncias poderão ser feitas por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio no trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio a colegas ou a colaboradores(as) no trabalho.

§ 3º A denúncia formalizada por procedimento administrativo poderá ser dirigida, conforme escolha do(a) denunciante, à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - CPAI, à Comissão de Participação Institucional Feminina - CPIF ou à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual - CPEA, que deverá dar prosseguimento, após emissão de parecer, para a devida apuração.

§ 4º A apuração citada no parágrafo anterior caberá à CPEA que deverá propor à Presidência do Tribunal, se for o caso, e após ampla defesa, as medidas educativas ao(a) agressor(a) ou a abertura de PAD ou sindicância.

§ 5º A Secretaria de Gestão de Pessoas manterá, na CAMS, profissional designado para imediato acolhimento, suporte e orientação de vítimas de assédio podendo, se for o caso, promover a mudança de lotação da vítima.

**Art. 8º** Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

**Art. 9º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sessão por videoconferência do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, aos vinte dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e um.

## **DECISÃO**

Aprovar a minuta de resolução nos termos do voto do eminente Relator. Decisão unânime. Brasília/DF, 20/10/2021.

### **PARTICIPANTES DA SESSÃO:**

Desembargador Eleitoral Humberto Adjuto Ulhôa – Presidente

Desembargador Eleitoral J. J. Costa Carvalho

Desembargador Eleitoral João Batista Moreira

Desembargador Eleitoral Renato Guanabara Leal

Desembargador Eleitoral Renato Gustavo Coelho

Desembargador Eleitoral Renato Rodovalho Scussel

Desembargador Eleitoral Arquibaldo Carneiro Portela

Procurador Regional Eleitoral Zilmar Antônio Drumond



Documento assinado eletronicamente por **HUMBERTO ADJUTO ULHÔA, Presidente**, em 21/10/2021, às 17:59, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-df.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-df.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0993889** e o código CRC **12FE36EB**.

0010304-09.2020.6.07.8100

0993889v3