



Tribunal Regional Eleitoral - DF

Secretaria Judiciária

Coordenadoria de Registros de Partidos Políticos e Jurisprudência

RESOLUÇÃO TRE-DF N. 8096, DE 1º DE SETEMBRO DE 2025.

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal e dá outras providências.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL, no uso de suas atribuições legais e regimentais, conferidas pelo art. 15, II, do Regimento Interno deste Órgão (<https://www.tre-df.jus.br/legislacao/compilada/resolucao-administrativa/2017/resolucao-tre-df-n-7731-de-23-de-fevereiro-de-2017#art15>),

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art1III), 5º, X (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art5X), e 6º (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art6) da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm#art186) dispõe que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 351/2020 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 207/2015 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>), que instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; e

CONSIDERANDO a Resolução do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (TRE-DF) nº 7758/2017 (<https://www.tre-df.jus.br/legislacao/compilada/resolucao-administrativa/2017/resolucao-tre-df-n-7758-de-18-de-setembro-de-2017>), que instituiu o Código de Ética e Conduta e a Comissão de Ética do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Dos objetivos

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviço, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 2º A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal tem por objetivos:

I - coibir toda ação, conduta abusiva, prática discriminatória, humilhação ou constrangimento que, de forma concreta ou potencial, cause danos físicos, pessoais, morais, psicológicos, funcionais, patrimoniais ou à saúde de magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as) e profissionais terceirizados deste Tribunal; e

II - instituir os fundamentos, diretrizes e formas de intervenção previstos neste Ato, com o objetivo de construir práticas organizacionais em consonância com o Código de Ética do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

Seção II

Dos conceitos e definições

Art. 3º Para os fins desta Resolução, considera-se:

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

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado em estratégias organizacionais ou métodos gerenciais destinados a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros, em afronta aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada sem o consentimento da pessoa, por meio de manifestação verbal, não verbal ou física, expressa por palavras, gestos, contato físico ou outros meios, com o efeito de perturbar, constranger, afetar a dignidade ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Discriminação: entende-se como 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 ou expressão de gênero, ou qualquer outra condição que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, nas relações de trabalho ou em qualquer outro campo da vida pública. A discriminação abrange todas as suas formas, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V – Saúde no trabalho: dinâmica contínua que assegura os meios e as condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI – Gestor: magistrado(a), servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão e liderança de indivíduos e equipes, atuando por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII – Cooperação: mobilização das pessoas, por meio de seus recursos subjetivos, para superarem coletivamente as deficiências e contradições surgidas da organização prescrita do trabalho e para construírem, em diálogo, regras formais, informais, técnicas e uma consciência ética que orientem o trabalho real;

VIII – Cooperação horizontal, vertical e transversal: interação entre pares e membros de equipes de trabalho; colaboração entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica, sempre em duplo sentido, ascendente e descendente; e colaboração entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares, advogados(as), bem como integrantes de outras instituições correlatas;

IX – Gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 240/2016 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>), promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva; e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas e grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e na instituição;

X – Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que regem 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 os critérios de desempenho;

XI – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causando acidente, doença do trabalho e doença profissional; e

XII – Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação no conjunto das políticas e estratégias de ações institucionais, visando garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E AÇÕES

Art. 4º São princípios que regem esta Política:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – não discriminação e respeito à diversidade;

III - gestão participativa;

IV – primazia da abordagem preventiva, socioeducativa e transversal;

V – reconhecimento do valor social do trabalho;

VI – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VII – proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

VIII - escuta humanizada;

IX - participação social;

X - ética, integridade e promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro;

XI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a); e

XII - responsabilidade e proatividade institucional.

Parágrafo único. A prioridade absoluta da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal é o acolhimento, a proteção, a preservação e a recuperação da saúde e do bem-estar de servidores(as) e colaboradores(as), de modo que os processos de denúncia e responsabilização

respeitem a prerrogativa de escolha autônoma e esclarecida das pessoas acerca dos encaminhamentos e providências cabíveis no âmbito institucional.

Art. 5º São diretrizes desta Política:

I - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e busca de soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

II - promoção de um ambiente de trabalho saudável e ético, sem discriminação, humilhação e exclusão em razão de orientação sexual, gênero, deficiências, convicções políticas, raça, etnia, religião, estado civil, idade, imagem corporal, condição de saúde, entre outros fatores;

III - prevenção e responsabilização de toda ação ou conduta abusiva, discriminatória, humilhante ou constrangedora, que, de forma concreta ou potencial, cause danos físicos, pessoais, morais, psicológicos, funcionais, patrimoniais ou à saúde de magistrados(as), servidores(as) e profissionais terceirizados deste Tribunal; e

IV - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção, atenção e combate à violência laboral, ao assédio moral, ao assédio sexual e às distintas formas de discriminação – diretas e indiretas.

Art. 6º São ações desta Política:

I - estabelecer programas de educação e de conscientização continuada sobre as manifestações de violência laboral, assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação — diretas e indiretas —, bem como sobre suas consequências na produtividade e na saúde, divulgando medidas de prevenção, identificação e enfrentamento desses fenômenos, dirigidos a magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e empregados(as) de empresas prestadoras de serviço;

II - instituir currículo básico obrigatório de capacitação para magistrados(as) e servidores(as) que exerçam cargos de gestão, com conteúdo e diretrizes elaborados pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), a ser viabilizado por meio do Plano Anual de Capacitação (PAC), voltado à prevenção da violência laboral, do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação, diretas e indiretas, evidenciando sua vinculação com as práticas organizacionais e as formas de gestão;

III - monitorar periodicamente as atividades institucionais, com o objetivo de prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho, por meio de pesquisas e atividades socioeducativas que assegurem a participação de magistrados(as) e servidores(as), destinados à identificação e à atualização dos fatores organizacionais responsáveis por ou catalisadores de violência laboral, assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação;

IV - assegurar o respeito à decisão informada pela pessoa denunciante quanto aos encaminhamentos institucionais aplicáveis à pessoa autora da violência ou discriminação, ressaltando, contudo, que, comprovada a prática de assédio moral ou assédio sexual, não serão cabíveis ações de mediação de conflitos, em razão da violação de direitos humanos;

V - responsabilizar a pessoa autora da violência laboral, o que poderá incluir a participação obrigatória em cursos e capacitações específicas, a proposição de soluções consensuais, a formalização de termos de ajuste de conduta e a inclusão em programas de acompanhamento periódico nos setores competentes, entre outras medidas avaliadas em cada caso. A denúncia também poderá ensejar a instauração do devido processo administrativo, com as respectivas formas de responsabilização e penalização, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis, conforme a vontade da pessoa denunciante; e

VI - otimizar o enfrentamento da violência laboral, do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação — diretas e indiretas —, por meio de uma atuação multiprofissional, intersetorial e regida pelo princípio da transversalidade, devendo todos os setores pertinentes — Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), de Comissão de Ética (CET), Coordenadoria de Assistência Médica e Social (CAMS), Escola Judicial Eleitoral (EJE), Ouvidoria Regional Eleitoral (ORE), Ouvidoria da Mulher, Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) — atuarem de forma integrada para a efetiva implementação desta Política e de seus encaminhamentos.

CAPITULO II

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 7º A Escola Judiciária Eleitoral (EJE) e a área de capacitação da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) viabilizarão, periodicamente, a realização de cursos presenciais ou virtuais, palestras, campanhas, projetos e outros eventos relacionados aos temas de assédio moral, assédio sexual, violência laboral e demais formas de discriminação, cujos conteúdos e diretrizes serão elaborados pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA).

§ 1º Os programas de aperfeiçoamento do Tribunal, como o Plano Anual de Capacitação (PAC), deverão oportunizar adequada formação aos membros das comissões permanentes de Acessibilidade e Inclusão (CPAI); de Participação Feminina (CPIF), de Ética (CET) e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEA), com foco na prevenção e no enfrentamento da violência laboral, do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

§ 2º As capacitações e projetos de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação serão obrigatórios, continuados e destinados a magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e, especialmente, a pessoas que exerçam cargos de gestão.

Art. 8º As ações de prevenção incluirão campanhas educativas, projetos permanentes de diálogo e interação, ações de sensibilização e eventos institucionais voltados ao tema, bem como a realização de pesquisas periódicas de clima organizacional e a análise de indicadores de saúde laboral.

Art. 9º Os(As) gestores(as), sejam magistrados(as) ou servidores(as), deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, adotando métodos de gestão participativa e de organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

Art. 10. A promoção de campanhas de conscientização sobre a aplicação desta Política e sobre as consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho é de responsabilidade da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), com o apoio da Assessoria de Comunicação (ASCOM) para a divulgação ampla e irrestrita, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Parágrafo único. A prevenção e o enfrentamento da discriminação, do assédio moral e do assédio sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e a cada agente institucional contribuir para a efetividade desta Política, conforme suas atribuições e responsabilidades.

CAPÍTULO III

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO À PESSOA NOTICIANTE

Art. 11. O Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal manterá canal permanente de acolhimento e escuta, amplamente divulgado nos meios de comunicação institucionais, destinado a receber, acompanhar e orientar as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, com a devida preservação do sigilo, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Art. 12. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) será responsável por promover a escuta qualificada e a orientação às pessoas envolvidas em situações de assédio ou discriminação, com apoio da Coordenadoria de Assistência Médica e Social (CAMS) ou de profissionais contratados ou conveniados, com base no Protocolo de Acolhimento previsto na Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 351/2020 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>), detalhado no anexo desta Resolução.

Art. 13. Comprovada a existência de riscos psicossociais relevantes, violência laboral, de formas de discriminação ou de indícios de assédio moral ou assédio sexual, a área de saúde poderá recomendar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas, incluindo o direito a condições diferenciadas de realocação, movimentação ou mudança de lotação, a ser providenciada pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

Art. 14. Trabalhadores(as) terceirizados(as) e estagiários(as) receberão acolhimento, acompanhamento e orientação de forma prioritária, considerando sua particular condição de vulnerabilidade.

Parágrafo único. No caso dos estagiários(as), o acompanhamento será realizado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), com apoio de seu respectivo representante na Comissão e em articulação direta com o agente de integração, conforme disposto no art. 14-A.

Art. 14-A. O Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal manterá articulação permanente com os agentes de integração responsáveis pela contratação de estagiários(as), para garantir a efetividade desta Política.

§ 1º O agente de integração será formalmente cientificado sobre esta Política e sobre os canais de acolhimento disponíveis, devendo divulgá-la aos estagiários(as) sob sua responsabilidade.

§ 2º A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) estabelecerá fluxo de comunicação com o agente de integração para:

I - tratar notícias de assédio ou discriminação envolvendo estagiários(as); e

II - implementar, com a necessária celeridade, medidas de acolhimento, suporte e proteção, incluindo eventuais alterações no local de exercício das atividades.

Art. 15. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado às pessoas expostas a riscos psicossociais decorrentes da organização do trabalho e terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 16. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, deverão propiciar atenção humanizada e centrada nas necessidades da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento deverá propiciar informação sobre as possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e sobre as alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da pessoa quanto à forma de enfrentamento da situação de assédio ou discriminação.

Art. 17. Em conformidade com o disposto no art. 8º da Resolução CNJ nº 351/2020 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>), o acolhimento da notícia não se confunde e nem se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa mencionada na notícia de assédio ou discriminação não será cientificada da sua existência ou conteúdo nem será chamada para ser ouvida sem o consentimento da pessoa notificante.

§ 1º A critério da pessoa notificante, a pessoa mencionada na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

§ 2º Sempre que julgar conveniente, a pessoa notificante poderá buscar orientação e suporte externo com entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais competentes.

CAPÍTULO IV

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 18. 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; e

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

Art. 19. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida em diferentes instâncias institucionais no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (TRE-DF), observadas as atribuições específicas de cada uma:

I – Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP);

II – Coordenadoria de Assistência Médica e Social (CAMS);

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEA);

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

V – Comissão de Ética (CET);

VI – Ouvidoria Regional Eleitoral (ORE); e

VII – Ouvidoria da Mulher.

§ 1º A instância que receber a notícia de assédio ou de discriminação deverá encaminhar a pessoa notificante à Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), sempre que assim for de sua vontade, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na superação da situação relatada.

§ 2º O encaminhamento à Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e de acompanhamento, nem afasta a adoção de práticas restaurativas voltadas à resolução de conflitos e à promoção de um ambiente de trabalho saudável.

§ 3º Caso, após o acolhimento, a pessoa notificante entenda inviável a resolução do conflito por meios não formais, poderá, a qualquer tempo, solicitar o encaminhamento da notícia à autoridade competente para as providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, para apuração mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 4º O encaminhamento previsto no §3º deverá sempre observar a vontade expressa da pessoa notificante.

§ 5º O exercício do direito de não representar pela pessoa denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade, mas, por si só, na ausência de outros elementos de prova, não poderá ensejar consequências de natureza penal, cível ou administrativa.

Art. 20. Serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade assumidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 1º A confidencialidade constitui requisito ético e condição indispensável para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, visando à proteção do direito à intimidade e da integridade psíquica da pessoa notificante, sendo exigido seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), ao realizar o acolhimento da notícia a que se refere o art. 19, somente efetuará o registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do §4º deste artigo, observando-se, nesse caso, o sigilo compatível com a autorização concedida e limitado ao necessário para eventual encaminhamento.

§ 3º Na hipótese de ausência de autorização para o registro, a pessoa notificante será cientificada verbalmente de que não será possível o encaminhamento do relato, limitando-se a atuação das instâncias competentes ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) e para a construção de políticas públicas, será registrado apenas o número de acolhimentos realizados, vedada a identificação de dados pessoais e a descrição de detalhes dos casos.

CAPÍTULO V

DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

Seção I

Da Competência

Art. 21. Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) deste Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal:

- I - monitorar, avaliar e fiscalizar a implementação e a efetividade desta Política;
- II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação;
- III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho;
- V - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação contra quem, de boa-fé, utilize os canais próprios para relatar práticas de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, mediante autorização da pessoa denunciante;
- VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável à ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou 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) apurar notícias de assédio moral, assédio sexual ou discriminação;
 - b) proteger as pessoas envolvidas;
 - c) preservar provas;
 - d) assegurar a lisura e o sigilo das apurações;
 - e) promover alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
 - f) modificar métodos e processos de organização do trabalho;
 - g) melhorar as condições de trabalho;
 - h) aperfeiçoar as práticas de gestão de pessoas;
 - i) implementar ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
 - j) realizar campanhas institucionais de informação e orientação;
 - k) revisar estratégias organizacionais e métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional; e
 - l) celebrar termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação; e
- VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos compatíveis com os da Comissão.

Seção II

Da Composição

Art. 22. Fica instituída, em caráter permanente, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEA), com autonomia e independência, composta por magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) terceirizados(as), que se reunirão, no mínimo, semestralmente.

Art. 23. A Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) será composta pelos seguintes membros:

I – magistrado(a) indicado(a) pela Presidência;

II – um analista judiciário e um técnico judiciário indicados pela Presidência, responsáveis por auxiliar administrativamente a Comissão;

III – servidor(a) do quadro do Tribunal representante do SINDJUS-DF;

IV – servidor(a) do quadro do Tribunal representante da Associação dos Servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (ASTREDF);

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

VI – servidor(a) representante da diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações sob sua responsabilidade, privilegiar mulheres e pessoas da população LGBTQIA+;

VII – servidor(a) representante dos servidores requisitados e cedidos;

VIII – representante dos colaboradores terceirizados, indicado pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta deste, por votação direta entre os seus pares; e

IX – representante dos estagiários.

Art. 24. Os integrantes da Comissão serão substituídos pela mesma forma da sua indicação, após o término de mandato de um ano ou no caso de encerramento do vínculo funcional ou contratual com o Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, com a associação ou com o sindicato ao qual estiverem vinculados.

Art. 25. A Comissão será presidida pelo(a) magistrado(a).

Art. 26. Compete à Presidência da Comissão:

I – dirigir os trabalhos nas reuniões da Comissão;

II – definir a pauta de reuniões;

III – estabelecer as datas das reuniões ordinárias, nos termos do art. 22 deste Ato, e convocar reuniões extraordinárias;

IV – submeter matérias à votação;

V – exercer voto de desempate, quando necessário; e

VI – coordenar as atividades da Secretaria da Comissão.

Parágrafo único. A convocação extraordinária da Comissão, por motivo justificado, deverá ser acompanhada da determinação, pela Presidência, à Secretaria, para que adote as medidas necessárias à comunicação mais célere possível a todos os integrantes.

Art. 27. Compete aos integrantes da Comissão:

I – zelar, junto com a Presidência da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), pelo cumprimento do art. 21 deste Ato.

II – participar das discussões, votar as deliberações e efetuar, se assim desejarem, declarar seu voto, com a respectiva justificativa;

III – solicitar à Secretaria a inclusão de matéria ou processo específico na pauta, antes da data estabelecida para a reunião;

- IV - assinar a ata de reunião de que tenham participado, podendo solicitar à Presidência as retificações, supressões ou aditamentos, quando necessários;
- V - submeter à Presidência questões de ordem relativas ao andamento das reuniões e ao procedimento de discussão e votação;
- VI - apresentar propostas, por escrito devidamente justificadas, sobre matérias de competência da Comissão, as quais serão distribuídas oportunamente;
- VII - propor diligências úteis e necessárias à análise dos feitos ou temas submetidos à apreciação da Comissão, sempre que contribuam para o adequado exame do objeto de deliberação; e
- VIII - acompanhar a tramitação dos processos originados na Comissão sob sua responsabilidade.

Art. 28. Compete aos secretários, titular e substituto, da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA):

- I - auxiliar a Presidência e os demais membros da Comissão no exercício de suas atribuições;
- II - comunicar, por meio de correio eletrônico, com antecedência mínima de cinco dias corridos, a data da próxima reunião ordinária, acompanhada da respectiva pauta;
- III - gerir os documentos da Comissão no Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
- IV - redigir a pauta das reuniões;
- V - auxiliar administrativamente as reuniões, lavrar as respectivas atas e assiná-las após a Presidência, seguido dos demais membros; e
- VI - executar as tarefas administrativas que lhe forem atribuídas pela Presidência.

Seção III

Das Reuniões

Art. 29. A Comissão reunir-se-á com a participação de seus membros, em sessões que poderão ser:

- I - ordinárias, realizadas mensalmente, conforme determinação do Presidente da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA); e
- II - extraordinárias, convocadas pela Presidência ou mediante requerimento de, no mínimo, metade dos integrantes, excluído da contagem o(a) Presidente.

Art. 30. As reuniões serão instaladas com a presença da Presidência e de membros presentes, não sendo exigida a participação da totalidade dos integrantes para sua realização.

Parágrafo único. O membro deverá comunicar previamente sua ausência à Secretaria, tão logo a preveja, devendo o não comparecimento e o respectivo motivo constarem em ata.

Art. 31. A reunião ordinária desenvolver-se-á conforme a seguinte ordem:

- I - leitura e aprovação da ata da reunião anterior;
- II - comunicação da Presidência ou demais membros sobre matéria de interesse da Comissão;
- III - manifestação dos membros sobre assuntos diversos de interesse do Tribunal ou da Comissão;
- IV - discussão e votação de matéria administrativa relativa à Comissão ou de matéria urgente ou singela que, a critério da Presidência, comporte deliberação imediata; e

V - apreciação, discussão e votação das matérias da pauta.

Art. 32. Às reuniões extraordinárias aplica-se, no que couber, o disposto quanto às reuniões ordinárias.

Art. 33. As reuniões da Comissão serão realizadas, preferencialmente, de forma presencial, admitindo-se, quando necessário, a realização em formato virtual ou híbrido.

Art. 34. As deliberações da Comissão serão tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Parágrafo único. Em caso de empate na votação, caberá à Presidência o voto de qualidade, sem prejuízo do direito de votar, em todas as deliberações, como membro da Comissão.

CAPÍTULO VI

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 35 As denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação, nos termos definidos nesta Resolução, serão processadas pelas instâncias competentes para apuração de responsabilidade disciplinar, quando configurarem violações a deveres previstos na Constituição Federal (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm), na Lei Complementar nº 35/79 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm), no Código de Processo Civil (art. 125) (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm#art125), no Código de Processo Penal (art. 251) (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm#art251), no Código de Ética da Magistratura (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/127>), na Lei nº 8.112/90 (https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm), no Código de Ética do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (<https://www.tre-df.jus.br/legislacao/compilada/resolucao-administrativa/2017/resolucao-tre-df-n-7758-de-18-de-setembro-de-2017>), na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situações de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, por sindicância ou processo administrativo disciplinar, pela autoridade competente, mediante denúncia fundamentada, com observância do devido processo legal e da ampla defesa.

§ 2º A prática do assédio sexual constitui infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação aplicam-se as penalidades previstas na legislação mencionada no caput deste artigo, consideradas a natureza e a gravidade da infração, os danos decorrentes para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais do infrator.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 36. A Presidência do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal manterá registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, os quais servirão para orientar ações internas e subsidiar o encaminhamento de dados estatísticos aos Tribunais Superiores e Conselho Nacional de Justiça.

§ 1º Os dados sistematizados serão fornecidos pelos setores e equipes envolvidos com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, em suas diversificadas manifestações, por meio de relatórios semestrais encaminhados à Presidência deste Regional.

§ 2º A preservação do sigilo das informações relativas a servidores(as), magistrados(as), estagiários(as) e profissionais terceirizados atendidos pela Política constitui dever fundamental.

Art. 37. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação integrará os contratos de estágio e de prestação de serviços com terceirização de mão de obra firmados pelo Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, caracterizados pela execução de atividades mediante disponibilização de trabalhadores que atuem nas dependências

do órgão contratante, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 38. Será assegurado amplo conhecimento desta Política a todos que atuem no Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 39. Nos casos de retaliação a empregados(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, ainda que após eventual rescisão contratual, a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) informará a Presidência do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, para que sejam adotadas as providências cabíveis quanto à possibilidade de representação aos órgãos competentes da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelas políticas de trabalho e emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, visando às responsabilizações legais pertinentes.

Art. 40. Fica instituído o mês de maio, para a realização da Semana de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, em consonância com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 41. Os casos omissos serão resolvidos pelo(a) Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

Art. 42. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, e revoga a Resolução nº 7884, de 20 de outubro de 2021 (<https://www.tre-df.jus.br/legislacao/compilada/resolucao-administrativa/2021/resolucao-tre-df-n-7884-de-20-de-outubro-de-2021>).

Desembargador Eleitoral JAIR SOARES

PRESIDENTE - RELATOR

DECISÃO

Aprovar a minuta de resolução nos termos do voto do eminente Relator. Decisão unânime. Brasília/DF, 1º/09/2025.

PARTICIPANTES DA SESSÃO:

Desembargador Eleitoral Jair Soares - Presidente

Desembargador Eleitoral Sérgio Rocha

Desembargador Eleitoral Guilherme Pupe da Nóbrega

Desembargador Eleitoral André Puppim Macedo

Desembargadora Eleitoral Leonor Agüena

Desembargador Eleitoral Néviton de Oliveira Batista Guedes

Desembargador Eleitoral Asiel Henrique de Sousa

Procurador Regional Eleitoral Francisco Guilherme Vollstedt Bastos

ANEXO I

PROTOCOLO DE ATENDIMENTO A PESSOAS ENVOLVIDAS EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRE-DF

Este Protocolo estabelece o fluxo e as diretrizes para acolhimento, escuta, acompanhamento e encaminhamento das pessoas afetadas por situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, conforme a Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 351/2020 (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>).

1. Acesso ao Canal de Atendimento

A pessoa afetada, ou qualquer pessoa que tenha presenciado ou tomado conhecimento dos fatos, ou ainda as instâncias institucionais descritas no art. 19 desta Política, poderá acionar o Canal Permanente de Acolhimento e Escuta, pelo envio de e-mail para acolhimento.cpea@tre-df.jus.br (<mailto:acolhimento.cpea@tre-df.jus.br>), vedado o anonimato.

2. Recebimento da Notícia

A notícia poderá ser registrada verbalmente ou por escrito, de forma presencial ou virtual.

Serão assegurados o sigilo, a confidencialidade e a não comunicação à pessoa notificada, salvo consentimento expresso da parte notificante.

3. Primeira Escuta Humanizada

A escuta será gravada e realizada por profissional capacitado(a) e por um membro da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA).

Deverá observar os princípios da empatia, não revitimização, acolhimento e apoio emocional.

A escuta não terá caráter investigativo ou inquisitivo.

4. Registro e Consentimento

Após a escuta, a parte notificante será informada sobre as possibilidades de encaminhamento da notícia, inclusive eventual abertura de procedimento formal, no SEI.

Entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da comissão, o prazo não será superior a 30 (trinta) dias.

Para apreciação de medidas urgentes, assim entendida a possibilidade de ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa notificante, o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas.

O prosseguimento dependerá de consentimento expresso da pessoa notificante, salvo nos casos em que houver risco à integridade física ou à vida.

5. Encaminhamentos Possíveis

Encaminhamento para apoio psicossocial e/ou às unidades de saúde.

Proposta de mediação, práticas restaurativas ou soluções dialogadas, se houver interesse da parte.

Abertura de procedimento formal no sistema SEI.

6. Procedimento Formal e Atuação da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA)

Caso seja instaurado procedimento formal no sistema SEI, a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA) poderá requisitar documentos e informações dos setores mencionados pela parte notificante, observando o sigilo e os direitos envolvidos.

Será designado(a) um(a) relator(a), membro da Comissão, responsável pela elaboração de voto conclusivo.

O voto será deliberado em reunião convocada com todos os membros da Comissão.

Havendo aprovação do voto por maioria e conclusão pela existência de indícios de assédio ou discriminação, os autos serão encaminhados à Presidência do Tribunal para adoção das providências cabíveis, inclusive no âmbito disciplinar.

7. Acompanhamento e Garantia de Proteção

A Comissão acompanhará o caso e zelará pela proteção da pessoa noticiante durante e após o trâmite do atendimento ou do procedimento instaurado.

Serão adotadas medidas para prevenir a revitimização, garantir a integridade e preservar os direitos da parte envolvida.

8. Encerramento do Atendimento

O atendimento será encerrado mediante comunicação formal e segura à parte noticiante, com registro interno da atuação da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA).

9. Avaliação Periódica

O Protocolo será revisto periodicamente pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEA), com base nas experiências de atendimento, relatórios e sugestões das pessoas atendidas, visando ao seu aprimoramento contínuo.

Este protocolo tem caráter orientador, não substitui instrumentos disciplinares ou administrativos e está fundamentado nos princípios da escuta qualificada, respeito à dignidade da pessoa humana e atuação preventiva da Instituição.

Este texto não substitui o publicado no Diário da Justiça Eletrônico-TREDF, n. 161, de 4.9.2025, p. 2-14.