



Número: **0600154-76.2024.6.16.0000**

Classe: **PROCESSO ADMINISTRATIVO**

Órgão julgador colegiado: **Colegiado do Tribunal Regional Eleitoral**

Órgão julgador: **Relatoria Presidência**

Última distribuição : **21/03/2024**

Valor da causa: **R\$ 0,00**

Relator: **SIGURD ROBERTO BENGTTSSON**

Assuntos: **Proposta de Nova Resolução**

Objeto do processo: **Processo Administrativo nº 0600154-76.2024.6.16.0000, que dispõe sobre a resolução CNJ nº 518/2023 e altera a Resolução CNJ n. 351/2020, a qual instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. (PAD nº 15843/2023).**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **NÃO**

| Partes | | Procurador/Terceiro vinculado | |
|--|------------------|-------------------------------|---------|
| TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANA (REQUERENTE) | | | |
| Procurador Regional Eleitoral1 (FISCAL DA LEI) | | | |
| Documentos | | | |
| Id. | Data | Documento | Tipo |
| 43867138 | 17/05/2024 15:55 | Acórdão | Acórdão |



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ

ACÓRDÃO Nº 63.376

PROCESSO ADMINISTRATIVO 0600154-76.2024.6.16.0000 – Curitiba – PARANÁ

Relator: SIGURD ROBERTO BENGTTSSON

REQUERENTE: TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANA

FISCAL DA LEI: Procurador Regional Eleitoral1

RESOLUÇÃO Nº 930/2024

Dispõe sobre a Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e à Discriminação, no âmbito da Justiça Eleitoral do Paraná.

DECISÃO

À unanimidade de votos, a Corte aprovou a proposta de Resolução, nos termos do voto do Relator, ficando estabelecido que, no prazo de 60 dias, será submetida à apreciação da Corte uma proposta que institui uma política de anti-retaliação no Tribunal, mediante ato normativo mais amplo.

Curitiba, 13/05/2024

RELATOR(A) SIGURD ROBERTO BENGTTSSON



Este documento foi gerado pelo usuário 300.***-64 em 21/05/2024 11:58:16

Número do documento: 24051715551035200000042822897

<https://pje.tre-pr.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24051715551035200000042822897>

Assinado eletronicamente por: SIGURD ROBERTO BENGTTSSON - 17/05/2024 15:55:12

O **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 22, inciso VII, de seu Regimento Interno;

CONSIDERANDO a necessidade e os benefícios advindos da manutenção de ambiente profissional saudável, livre de assédio, perseguição ou discriminação, priorizando a qualidade de vida de seus servidores e servidoras, magistrados e magistradas e de todos os colaboradores e colaboradoras da Justiça Eleitoral;

CONSIDERANDO que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito, e que é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que são direitos sociais garantidos na Constituição Federal a saúde e o trabalho, livres de qualquer forma de discriminação;

CONSIDERANDO que é dever das servidoras e dos servidores públicos tratar com urbanidade as pessoas e também representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder de que tenham conhecimento (art. 116, XI, da Lei nº 8.112/90);

CONSIDERANDO a proteção à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e de discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador ou da trabalhadora, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, com potencialidade para gerar danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo riscos psicossociais relevantes na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a Lei nº 14540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação,

RESOLVE

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e à Discriminação, no âmbito da Justiça Eleitoral do Paraná.



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 na Justiça Eleitoral do Paraná, praticadas de forma presencial ou virtual, vertical ascendente ou descendente, ou horizontal, cometidas por ou contra magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as), prestadores(as) de serviços, voluntários(as), convocados(as) e outros(as) colaboradores(as) que, para os fins deste normativo, passam a ser nominados agentes internos.

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

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

II – assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos agentes internos ou excluir aquelas pessoas 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 eleitoral: conduta praticada para intimidar, ameaçar, humilhar, repreender ou constranger os agentes internos, visando influenciar ou manipular o voto ou a orientação política individual;

V – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

VI – saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VII – gestor: magistrado(a) ou servidor(a) titular ou no exercício da titularidade de unidade administrativa ou na presidência ou coordenação de Comitê, Comissão ou Grupo de Trabalho;

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

IX – cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação 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(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;



X – gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva; e a participação integrada de magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucional;

XI – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, e os critérios de qualidade e de desempenho;

XII – risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidentes, doenças do trabalho e/ou profissional;

XIII – transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucional, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

XIV – assédio vertical descendente: proveniente de pessoa hierarquicamente superior à vítima;

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

XVI - assédio horizontal: proveniente de pessoa de mesmo nível hierárquico da vítima.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução 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(a) trabalhador(a);

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;

XIV – respeito à convicção política pessoal e ao direito ao exercício livre do voto.

Art. 4º Esta Política rege-se pelas seguintes diretrizes:

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

II – promoção pela Administração de ambiente organizacional de respeito à diferença e a não-discriminação, e de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito desta Política;

III – priorização nas estratégias institucionais de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação:

a) do desenvolvimento e da difusão de experiências e métodos de gestão e de organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) da promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) de abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV – promoção de capacitação sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral, sexual e eleitoral no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, compreendendo, no mínimo, os conteúdos estabelecidos pelo Conselho Nacional e Justiça e pelo Tribunal Superior Eleitoral;

V – promoção pelos(as) gestores(as) de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – realização de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII – prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral, sexual e eleitoral 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;

VIII – atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e de 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 de saúde;

IX – atuação da Administração no sentido de sensibilizar seus agentes internos sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

CAPÍTULO III – DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO



Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e de discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

- I** – fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- II** – promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- III** – assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam a discriminação e o assédio moral, sexual e eleitoral;
- IV** – promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- V** – desenvolver a cultura da gestão participativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços eleitorais;
- VI** – aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade;
- VII** – promover visibilidade e 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, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e da organização das tarefas e processos de trabalho;
- IX** – garantir ao(à) servidor(a) o direito à desconexão digital do trabalho fora do expediente, condizente com o descanso inter-jornada e convívio familiar e social.

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar medidas preventivas sugeridas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Tribunal Superior Eleitoral.

Art. 6º Os(As) gestores(as) são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, à cooperação e à resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como as ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os(As) gestores(as) solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO IV – DOS PROCEDIMENTOS RELATIVOS À NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DE



DISCRIMINAÇÃO

Art. 7º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada:

I – pela vítima de assédio ou de discriminação no trabalho;

II – por quem tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Parágrafo único. Constatados indícios de má-fé do(a) noticiante, poderá ser apurada a sua responsabilidade administrativa e criminal.

Art. 8º A notícia de assédio ou de discriminação poderá ser recebida nas seguintes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I – Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º grau;

IV – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º grau;

V – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

VI – Comissão de Ética e Integridade;

VII – Ouvidoria;

VIII – Ouvidoria da Mulher;

IX – Diretoria-Geral;

X – Corregedoria Regional Eleitoral;

XI – Presidência.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e de gestão de pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e para a promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A notícia recebida por Juiz ou Juíza Eleitoral, membro da Corte, ou, ainda, por unidade administrativa diversa das relacionadas neste artigo, será encaminhada à Secretaria de Gestão de Pessoas, para acolhimento e/ou demais providências estipuladas nesta resolução, observado o disposto no artigo 10, desta Resolução.

§ 3º Nas hipóteses em que a notícia de assédio ou de discriminação não seja apresentada pela vítima, a instância institucional que receber a notícia deverá encaminhá-la, de imediato, à Secretaria de Gestão de Pessoas, que atuará nos termos desta Política.

Art. 9º A instância que receber a notícia de assédio ou de discriminação informará a Secretaria de Gestão de Pessoas para os fins de acolhimento, suporte, orientação e auxílio voltados à modificação das situações noticiadas sempre que a vítima assim o desejar.



§ 1º O relato da pessoa atendida será registrado pela instância institucional apenas se assim autorizar a vítima, nos termos do **Anexo I**, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida e no limite do necessário para eventual encaminhamento, ou para os fins do artigo 11, desta Resolução.

§ 2º Não havendo autorização para o registro do relato, a vítima será cientificada verbalmente de que a notícia será tratada exclusivamente no âmbito do acolhimento.

§ 3º Quando julgar conveniente, a vítima poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

Art. 10. A fim de assegurar a confidencialidade das informações recebidas e a vontade manifestada pela vítima, os relatos de assédio moral, assédio sexual, assédio eleitoral ou de discriminação recebidos no âmbito das instâncias descritas no artigo 8º somente serão encaminhados à autoridade competente para apuração disciplinar se houver manifestação expressa da vítima nesse sentido, por escrito, conforme termo constante do **Anexo I**, desta Resolução.

Parágrafo único. A qualquer tempo, se a vítima considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, para apuração de eventual infração disciplinar.

Art. 11. As instâncias relacionadas nos incisos II a XI, do artigo 8º, deverão encaminhar informações sobre notícias recebidas à Secretaria de Gestão de Pessoas, para fins estatísticos, nos moldes do formulário constante do **Anexo II** e no prazo de 03 (três) dias úteis a contar do contato realizado pelo(a) noticiante, observado o sigilo e resguardados os dados que possam identificar os envolvidos.

§ 1º O envio das comunicações referidas no *caput* deverá ser feito via e-mail assedio@tre-pr.jus.br, o qual terá limitação de acesso a setores ou servidores(as) específicos(as), e permitirá o registro do recebimento e arquivamento dos documentos para fins de gestão documental.

§ 2º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia de assédio ou de discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 3º Deverão ser encaminhadas à Ouvidoria da Mulher, nos mesmos moldes e prazo previstos no *caput*, informações estatísticas relativas ao recebimento de quaisquer notícias nas quais a pessoa da vítima seja mulher, independentemente do gênero da pessoa noticiante.

CAPÍTULO V – DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 12. O Tribunal manterá canal permanente, no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e de discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

§ 1º Para os fins do *caput*, observar-se-ão, obrigatoriamente, 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, elaborados pelo Conselho Nacional de Justiça e previstos na Resolução CNJ nº 351/2020 ou outra norma que a venha substituir.



§ 2º O acompanhamento respeitará o desejo da vítima e poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de prestar suporte psicossocial e orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho.

§ 3º Em caso de suspeita de ocorrência de assédio ou de discriminação na unidade, o respectivo gestor ou gestora poderá solicitar acompanhamento e orientações à Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 13. As ações de acolhimento e de acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização do trabalho e terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 1º No âmbito do acolhimento, a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o interesse expressamente manifestado pela vítima.

§ 2º A critério do(a) noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

Art. 14. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada, centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou de discriminação.

Art. 15. A Secretaria de Gestão de Pessoas 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 de discriminação.

Art. 16. Frente a riscos psicossociais relevantes, as áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Diretoria-Geral a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Art. 17. No âmbito das ações de acolhimento, a Secretaria de Gestão de Pessoas poderá observar o fluxo sugestivo contido no **Anexo III**, desta Resolução.

CAPÍTULO VI – DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. O assédio e a discriminação, observado o disposto no art. 10, serão processados conforme a competência para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres funcionais previstos em lei.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou de discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º A prática de assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Aplicam-se as penalidades às práticas de assédio moral, de assédio sexual, de assédio



eleitoral e de discriminação, considerando 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. 19. O desfecho verificado em cada uma das notícias de assédio ou de discriminação em que a vítima tenha manifestado expressamente o interesse na realização de apuração disciplinar pela autoridade competente, resguardado o sigilo de seu conteúdo, também será objeto de comunicação à Secretaria de Gestão de Pessoas, no prazo de 03 (três) dias úteis a contar do encerramento do feito.

CAPÍTULO VII – DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 20. Atuarão na Justiça Eleitoral do Paraná as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em 1º grau e em 2º grau, presididas preferencialmente por magistrada, com as seguintes atribuições:

- I** – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;
- II** – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio e de discriminação;
- III** – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV** – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e eleitoral no trabalho e da discriminação;
- V** – representar à Corregedoria Regional Eleitoral ou à Presidência, conforme a competência, a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual ou eleitoral ou de discriminação;
- VI** – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio ou à discriminação;
- VII** – fazer recomendações e solicitar providências à Presidência, à Diretoria-Geral, e aos(as) gestores(as) das unidades administrativas, tais como:
 - a)** apuração de notícias de assédio e de discriminação;
 - b)** proteção das pessoas envolvidas;
 - c)** preservação das provas;
 - d)** garantia da lisura e do sigilo das apurações;
 - e)** promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
 - f)** mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
 - g)** melhorias das condições de trabalho;
 - h)** aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;



- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou discriminação institucional;
- l) celebração de termos de cooperação técnica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e eleitoral e da discriminação;

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

§ 1º A composição das Comissões observará, obrigatoriamente, o mínimo exigido pela Resolução CNJ nº 351/2020 ou outra norma que a venha substituir.

§ 2º As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em 1º grau e em 2º grau, não substituem as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

§ 3º Os membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto.

§ 4º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Nacional de Justiça, as Comissões instituídas coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como iniciativas para a efetividade de seus objetivos, reunindo-se, ao menos, semestralmente.

§ 5º Caberá às Comissões acompanhar a situação funcional de seus integrantes e comunicar à administração do Tribunal, sempre que tiver ciência da proximidade de desligamento de magistrados(as), servidores(as) ou colaboradores(as), a necessidade de designação de novos membros de mesma origem profissional.

CAPÍTULO VIII – DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 21. O Planejamento Estratégico do TRE-PR deverá estar alinhado à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Assédio Eleitoral e da Discriminação.

Parágrafo único. Serão instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e o combate a qualquer tipo de assédio ou de discriminação.

CAPÍTULO IX – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. A Secretaria de Gestão de Pessoas compilará os dados relativos às notícias de assédio e de discriminação, tais como o quantitativo de atendimentos prestados, providências adotadas e procedimentos de natureza disciplinar instaurados no âmbito desta Resolução, dentre outras informações, cujo relatório estatístico servirá às auditorias promovidas pelo Tribunal de Contas da União e será encaminhado às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação de 1º e 2º graus sempre que solicitado.



§ 1º As informações compiladas subsidiarão a promoção de ações para a prevenção e enfrentamento de todas as formas de assédio e de discriminação e também a realização de levantamento de riscos e impactos, considerando os cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento e prática de assédio ou de discriminação.

§ 2º A Secretaria de Gestão de Pessoas manterá o acompanhamento e o monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e de discriminação, na forma desta resolução.

Art. 23. A Escola Judiciária Eleitoral promoverá capacitação sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral, sexual e eleitoral no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, visando a atualização do quadro funcional.

§ 1º O Tribunal manterá controle acerca da capacitação regular e periódica dos gestores nos temas de prevenção e combate ao assédio, com vistas a contribuir com a efetiva integração dessa política no ambiente organizacional.

§ 2º As unidades relacionadas no art. 8º desta resolução serão capacitadas inclusive quanto ao exercício de escuta humanizada e abordagem acolhedora no recebimento de notícias de assédio e de discriminação.

Art. 24. As áreas de gestão de pessoas, de saúde, de comunicação social, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação, de 1º e de 2º graus, promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual, do assédio eleitoral e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 25. Durante o mês de maio de cada ano, por força das atividades relativas à Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação, em parceria com demais unidades deste Tribunal, desenvolverão, no âmbito da Justiça Eleitoral do Paraná, ações preventivas e formativas contemplando os agentes internos do Tribunal.

Art. 26. Aplica-se a presente Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e à Discriminação aos agentes internos que compõem a alta administração deste Tribunal, notadamente o(a) Presidente, o(a) Vice-Presidente e os(as) Juízes(as) da Corte.

Parágrafo único. A notícia de prática de assédio ou de discriminação imputada à alta administração será encaminhada imediatamente ao(à) Presidente do Tribunal, ou ao(à) Corregedor(a) Regional Eleitoral, se for contra o(a) Presidente, para ciência e providências cabíveis, dentre as quais, dar ciência ao Conselho Nacional de Justiça.

Art. 27. A percepção dos(as) servidores(as) quanto ao grau de comprometimento da alta administração com a política referida no *caput* será objeto de tópico específico da Pesquisa Anual de Clima Organizacional do Tribunal.

Art. 28. Aplica-se a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, ao Assédio Eleitoral e à Discriminação a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados na Justiça Eleitoral do Paraná, devendo constar expressamente cláusula nesse sentido, de forma a assegurar o alinhamento entre os(as) colaboradores(as).

Parágrafo único. Os termos de cooperação e instrumentos congêneres firmados pelo Tribunal e cujos objetos envolvam atividades prestadas por agentes internos e externos deverão estabelecer



cláusula de observância das práticas de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação.

Art. 29. Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a assédio e à discriminação, mesmo após eventual rescisão do contrato administrativo ou rescisão do contrato de trabalho do(a) funcionário(a) com a empresa prestadora de serviços, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos competentes do Tribunal, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 30. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terão sua composição renovada periodicamente, obedecidos os critérios de diversidade definidos pelo Conselho Nacional de Justiça e verificados no corpo funcional do Tribunal, com vistas ao fortalecimento do respeito à diversidade, igualdade e empatia na cultura da Instituição.

Art. 31. Ficam revogadas as disposições em contrário.

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

SESSÃO DE JULGAMENTO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ, em 13 de MAIO de 2024.

Des. SIGURD ROBERTO BENGTTSSON

Presidente

Des. LUIZ OSÓRIO MORAES PANZA

Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Des^a. Federal CLAUDIA CRISTINA CRISTOFANI

Des. Eleitoral JULIO JACOB JUNIOR

Des. Eleitoral ANDERSON RICARDO FOGAÇA

Des. Eleitoral GUILHERME FREDERICO HERNANDES DENZ

Des. Eleitoral JOSÉ RODRIGO SADE



Este documento foi gerado pelo usuário 300.***-64 em 21/05/2024 11:58:16

Número do documento: 24051715551035200000042822897

<https://pje.tre-pr.jus.br:443/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?x=24051715551035200000042822897>

Assinado eletronicamente por: SIGURD ROBERTO BENGTTSSON - 17/05/2024 15:55:12

Dr. MARCELO GODOY

Procurador Regional Eleitoral

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO

Eu, _____ (NOME),

(servidor(a) / estagiário(a) /
terceirizado(a) / magistrado(a) / outro(a) a especificar), ocupante do cargo de
_____:

1 - nos termos do art. 9º, § 1º da Resolução TRE-PR nº 929/2024:

() AUTORIZO

() NÃO AUTORIZO

o registro do relato de assédio moral/ assédio sexual/ assédio eleitoral/ discriminação
apresentado perante a _____

_____ (instância de acolhimento);

2 - nos termos do art. 13, § 1º da Resolução TRE-PR nº 929/2024:

() AUTORIZO

() NÃO AUTORIZO

seja a pessoa noticiada chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas
consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

3 - nos termos do art. 10 da Resolução TRE-PR nº 929/2024:

() DESEJO

() NÃO DESEJO

que a notícia apresentada à _____

_____ (instância de acolhimento), seja encaminhada à autoridade
competente para apuração disciplinar.



Declaro, ainda, estar ciente do encaminhamento de informações relativas à presente notícia, mantido seu caráter sigiloso, à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Ouvidoria da Mulher, conforme o caso, para fins estatísticos, nos termos do art. 11 da Resolução TRE-PR nº 929/2024.

Data e assinatura.

ANEXO II

FORMULÁRIO ESTATÍSTICO (Art. 11.)

1. Data da notícia:

2. Âmbito dos fatos:

() Secretaria; () Zonas Eleitorais da Capital; () Zonas Eleitorais do Interior;

1. Tipo de assédio ou discriminação:

1. Assédio () Sexual; () Moral; () Eleitoral;

1. Assédio () ascendente; () descendente; () horizontal;

2. Discriminação em razão de () raça; () gênero; () orientação sexual; () outro:

2. Cargo agressor(a): () magistrado(a); () analista judiciário; () técnico judiciário; () terceirizado(a); () estagiário(a);

1. Na hipótese de servidor(a): () ocupante de FC; () ocupante de CJ; () sem cargo comissionado ou função;

3. Gênero agressor(a): () masculino; () feminino; () outro: _____

4. Faixa etária agressor(a): () 18 a 25 anos; () 26 a 35 anos; () 36 a 45 anos; () 46 a 55 anos; () 56 a 65 anos; () acima de 66 anos;

5. Cargo vítima: () magistrado(a); () analista judiciário; () técnico judiciário; () terceirizado(a); () estagiário(a);

1. Na hipótese de servidor(a): () ocupante de FC; () ocupante de CJ; () sem cargo comissionado ou função;

6. Gênero vítima: () masculino; () feminino; () outro: _____

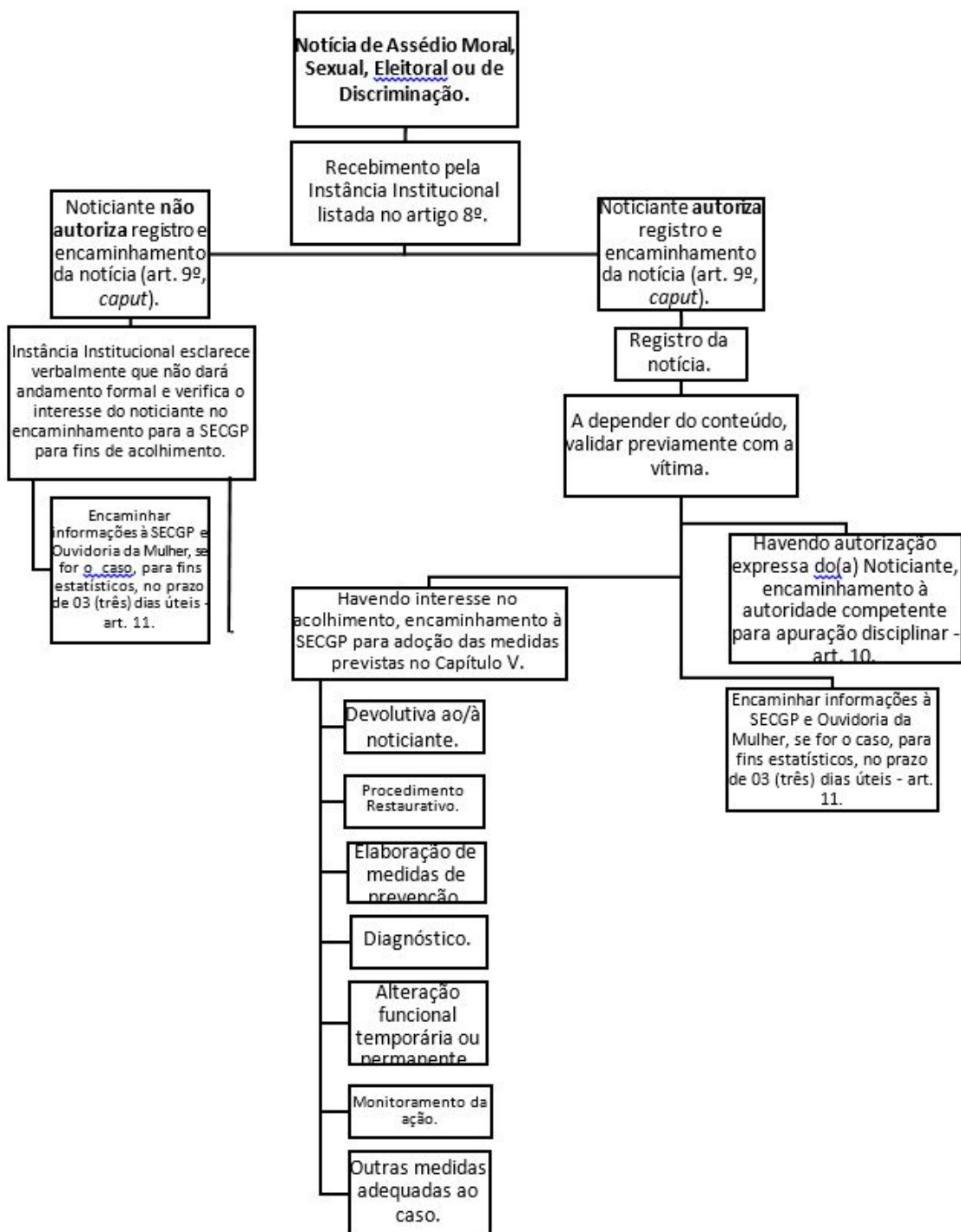
7. Faixa etária vítima: () 18 a 25 anos; () 26 a 35 anos; () 36 a 45 anos; () 46 a 55 anos; () 56 a 65 anos; () acima de 66 anos;

8. Instância institucional informante e data da informação:

ANEXO III

FLUXO SUGESTIVO DE TRATAMENTO DE NOTÍCIAS RECEBIDAS PELAS INSTÂNCIAS INSTITUCIONAIS E RESPECTIVO ACOLHIMENTO PELA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS





DECLARAÇÃO DE VOTO

MEDIDAS ANTI-RETALIAÇÃO

Exposição de motivos

Segundo protocolos internacionais, denunciante de infrações às leis trabalhistas - em especial às que tratam do assédio no local de trabalho – devem ser protegidos contra retaliações vindas, direta ou indiretamente, dos próprios denunciados, seus superiores.

Afinal, a proteção de vítimas de assédio que promovem o relato é essencial para a utilidade mesma da lei - o assédio já está firmado em bases hierárquicas e repousa sob o temor de abusos verticalizados com base na posição de poder, que devem ser coibidos quando disfarçados de medidas disciplinares.

A retaliação consiste na tomada de medidas que possam dissuadir uma pessoa razoável de denunciar, ou puni-la por tê-lo feito. São medidas trabalhistas ou de ordem funcional praticadas ao reportante logo após a denúncia, ainda que disfarçadas de disciplinares (https://www.whistleblowers.gov/know_your_rights). Podem atingir terceiros contratantes com o setor público.

As ações retaliatórias não se limitam a atos formais como demissão, rebaixamento, não promoção ou não seleção. Se definem pelo comportamento de perseguição, mudanças significativas nas funções ou condições de trabalho, difamação e alegações de descrédito e até mesmo ameaças de medidas disciplinares ou outras ações pessoais.

A retaliação de um denunciante provoca reações negativas no ambiente de trabalho pois desencoraja novos denunciamentos de irregularidades e, conseqüentemente, a prevenção de ilícitos e do assédio. Deve ser inibida porque todo o corpo funcional sente-se ameaçado caso relate ilegalidades. Retaliar é um meio de assegurar que as ilicitudes possam continuar a ser impunemente cometidas.

Estudo conduzido pela Universidade Bradley (DePaul Business & Commercial Law Journal) revelou que 64% dos empregados receberam avaliação de performance negativa subsequentemente à denúncia oferecida.

Ou seja, avaliações demeritórias ou medidas disciplinares contra o empregado denunciante logo após a denúncia constituem retaliação disfarçada, salvo se acompanhadas de espessos fundamentos e provas.

Para as medidas anti-retaliação, os indivíduos protegidos são: a) o empregado ou pessoa em seu nome que reporta a um órgão público uma matéria de interesse público ou b) o empregado que participa de processo judicial, investigação, audiência ou inquirição perante



órgão público sobre matéria de interesse público.

O interesse público, no caso dessa normativa em particular, seria o ambiente de trabalho livre de assédio.

As atividades protegidas envolvem reclamar de comportamento discriminatório ou de assédio ou participar em processos de discriminação (como uma investigação ou ação judicial).

A proteção anti-retaliação, no direito americano, está imbricada em diversos dispositivos legais, de diversas naturezas - corrupção, proteção ao erário, saúde pública, laboral (anti-assédio e outros), anti-truste, administrativo etc.

Em 2018 a legislação brasileira importou a solução, no que se refere a ilícitos administrativos perpetrados (Lei 13.608/18), atribuindo às ouvidorias a função de acolher as denúncias e promover medidas anti-retaliatórias.

Art. 4º-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e suas autarquias e fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista manterão unidade de ouvidoria ou correição, para assegurar a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público.

Parágrafo único. Considerado razoável o relato pela unidade de ouvidoria ou correição e procedido o encaminhamento para apuração, ao informante serão asseguradas proteção integral contra retaliações e isenção de responsabilização civil ou penal em relação ao relato, exceto se o informante tiver apresentado, de modo consciente, informações ou provas falsas.

Art. 4º-C. Além das medidas de proteção previstas na Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999, será assegurada ao informante proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, tais como demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

§ 1º A prática de ações ou omissões de retaliação ao informante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público.

§ 2º O informante será ressarcido em dobro por eventuais danos materiais causados por ações ou omissões praticadas em retaliação, sem prejuízo de danos morais.

A jurisprudência americana estabelece que o curto período de tempo entre a ação disciplinar e a atividade protegida indica retaliação.

Por isso, para evitar retaliação disfarçada de medida disciplinar, se surgir a necessidade de disciplinar um funcionário que reclamou de qualquer violação da lei, o empregador deve certificar-se de que as suas razões para a disciplina são fortes e não relacionáveis com acusações, processos judiciais ou quaisquer queixas de violações da legislação, sempre com sólida documentação de apoio.

Proposta de inclusão (a redação tem margem para aprimoramento, sugestões bem-vindas):



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

Acrescentar

“Inciso XVII - Retaliação: tomada de medidas que possam dissuadir uma pessoa razoável de denunciar ou puni-la por tê-lo feito, consistente em modificações contratuais, trabalhistas ou de ordem funcional em detrimento do noticiante após a denúncia, ainda que disfarçadas de disciplinares, neste caso quando desacompanhadas de sólido fundamento.”

Art. 4. Esta Política Rege-se pelas seguintes diretrizes:

Acrescentar

“Inciso X - Proteção do noticiante contra medidas retaliatórias.”

Capítulo V - Do ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Este capítulo vai do art. 12 ao 17

Acrescentar Arts. 18 e renumerar os demais subsequentes.

“Art. 18. Apresentando denúncia de boa-fé e com verossimilhança, fica o noticiante protegido contra retaliação, consistente na imposição de represálias ou medidas não consensuais, ainda que disciplinares, que acarretem na modificação das condições de trabalho ou do contrato.

Par. 1. As medidas disciplinares que se seguirem à denúncia não serão consideradas retaliatórias quando tiverem base documental sólida e relevância, ou obedecerem a critérios de gerais e precedentes.

Par. 2. Não constitui ato de retaliação a adoção das ações previstas no caput, desde que a decisão apresente justificação legítima, seja realizada no interesse público e não decorra, direta ou indiretamente, da existência da denúncia”.

CLAUDIA CRISTINA CRISTOFANI

Desembargadora Federal do TRE/PR



EXTRATO DA ATA

PROCESSO ADMINISTRATIVO (1298) Nº 0600154-76.2024.6.16.0000 - Curitiba - PARANÁ -
RELATOR: DES. SIGURD ROBERTO BENGTTSSON - REQUERENTE: TRIBUNAL REGIONAL
ELEITORAL DO PARANA.

DECISÃO

À unanimidade de votos, a Corte aprovou a proposta de Resolução, nos termos do voto do relator, ficando estabelecido que, no prazo de 60 dias, será submetida à apreciação da Corte uma proposta que institui uma política de anti-retaliação no Tribunal, mediante ato normativo mais amplo. A desembargadora federal Claudia Cristina Cristofani declarou voto.

Presidência do excelentíssimo senhor desembargador Sigurd Roberto Bengtsson. Participaram do julgamento os eminentes julgadores: desembargador Sigurd Roberto Bengtsson, desembargador Luiz Osorio Moraes Panza, desembargadora federal Claudia Cristina Cristofani e os desembargadores eleitorais Julio Jacob Junior, Anderson Ricardo Fogaça, Guilherme Frederico Hernandez Denz, e Jose Rodrigo Sade. Presente o procurador regional eleitoral, Marcelo Godoy.

SESSÃO DE 13.05.2024

