

Por fim, a União requereu, nos termos do art. 139, IV, do CPC, a consulta ao Sistema Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos - SNIPER.

Em razão do valor objeto da condenação, DEFIRO, por ora, o pedido constante das alíneas 1, 2 e 3, de forma que determino ao setor competente a inclusão do nome da executada, nos cadastros de inadimplentes dos sistemas bancário e comercial, por meio do sistema SERASAJUD (art. 782, §3º, do Código de Processo Civil); a expedição de certidão de teor da decisão exequenda para o fim de protesto (art. 34, §2º, da Res. TSE n. 23.709/22), assim como a inscrição da devedora junto ao CADIN (art. 52 da Res. TSE n. 23.709/22).

À Secretaria Judiciária para providenciar, bem como para proceder à intimação da Executada após o cumprimento das medidas aqui determinadas.

Vitória-ES, datado e assinado eletronicamente.

Desembargador DAIR JOSE BREGUNCE DE OLIVEIRA

Relator

## ATOS DA PRESIDÊNCIA

### ATOS

#### ATO Nº 293 , DE 29/07/2024

O DESEMBARGADOR CARLOS SIMÕES FONSECA, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais e consoante autos 0004415-18.2024.6.08.8032,

RESOLVE

INTERROMPER, por imperiosa necessidade de serviço, a partir de 24.07.2024, a 2ª parcela das férias relativas ao exercício de 2024, da servidora Andresa Farias Raposo, agendada para o período de 15 a 24.07.2024, ficando 01 (um) dia restante para ser usufruído em 26.07.2024, conforme item 2.5.1 da Ordem de Serviço nº 01 de 22.03.10.

DES. CARLOS SIMÕES FONSECA

PRESIDENTE

#### ATO Nº 298, DE 30/07/2024

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, a todas as formas de Discriminação e Violência, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o contido nos autos SEI n. 0004443-82.2024.6.08.8000;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para subsidiar a elaboração do planejamento e a coordenação das práticas de gestão de pessoas no Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, bem como zelar pelo disposto no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário pela Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a "ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura" (artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ nº 240/2016);

CONSIDERANDO que o aprimoramento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, a teor da Resolução CNJ nº 198/2014, o que compreende a melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida dos seus integrantes;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ nº 230/2016 determina que os órgãos do Poder Judiciário instituem Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão (artigo 10) e promovam "igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo" (artigo 14);

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

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; a Convenção concernente à Discriminação em matéria de Emprego e Profissão da Organização Internacional do Trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário pela Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação pela Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020;

CONSIDERANDO a Recomendação CNJ nº 102/2021, que recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento da violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer procedimentos claros e eficazes para a detecção e atuação em casos de violência doméstica e familiar, bem como para o apoio e proteção das vítimas;

CONSIDERANDO a imperiosa necessidade de estabelecer mecanismos eficazes de prevenção e combate à violência doméstica e familiar contra mulheres, em especial magistradas e servidoras deste Tribunal;

CONSIDERANDO a importância de criar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e empoderador para todas as mulheres;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as Formas de Discriminação e Violência, inclusive doméstica e familiar, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Parágrafo único. Este ato aplica-se a todas as condutas de assédio, discriminação e violência no âmbito das relações domésticas e familiares, socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins deste ato considera-se:

I - Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

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

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

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

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

VI - Gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII - 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;

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

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

X - Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo

dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XI - Risco: toda condição ou situação de trabalho ou doméstica e familiar que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

XII - Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio, discriminação e violência ao conjunto das políticas e estratégias de ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

XIII - Violência: qualquer forma de comportamento físico ou verbal que cause dano, lesão ou sofrimento a uma pessoa ou grupo praticado de forma direta, como agressões físicas explícitas, ou indireta, como ameaças, intimidações ou manipulações psicológicas, caracterizando-se pela intencionalidade de prejudicar, machucar ou controlar a vítima por meio de ações que violam a integridade física, emocional ou psicológica do indivíduo alvo, praticada em ambiente de trabalho, doméstico ou familiar.

### CAPÍTULO III

#### DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata este ato orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII - resguardo da ética profissional;

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

### CAPÍTULO IV

#### DAS DIRETRIZES GERAIS

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

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

II - a abordagem das situações de violência deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho bem como as relações domésticas e familiares e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

III - a Administração promoverá ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas neste ato;

IV - as estratégias institucionais de prevenção e combate do assédio, da discriminação e da violência priorizarão:

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

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

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

V - o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, por meio da Escola Judiciária Eleitoral - EJE, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, da violência doméstica, familiar e no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho;

VI - capacitação continuada: desenvolvimento de programas de formação continuada para magistradas, magistrados, servidoras, servidores, colaboradoras e colaboradores, focando em aspectos legais, psicológicos e sociais da violência doméstica e familiar, com ênfase na identificação precoce de sinais de violência e na forma adequada de intervenção e suporte;

VII - os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VIII - a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e Violência promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação e violência no trabalho e familiar, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

IX - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, violência e do assédio moral e sexual no trabalho serão 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;

X - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, discriminação e violência serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, da área de saúde da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP do Tribunal;

XI - o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES atuará no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas violentas, abusivas e discriminatórias;

XI - o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, por meio da Escola Judiciária Eleitoral - EJE, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e Violência, em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação e violência, inclusive doméstica e familiar.

## CAPÍTULO V

### DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

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

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

III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV - assegurar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, livre de qualquer forma de violência, inclusive com adoção de ações e mecanismos para identificação da sua ocorrência em ambiente doméstico e familiar;

V - 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 doméstico, familiar e nas relações de trabalho;

VI - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VII - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;

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

IX - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho;

X - implementar políticas efetivas de prevenção, sensibilização, detecção precoce e atuação frente a casos de violência doméstica e familiar, com foco na criação de uma cultura organizacional que valorize a segurança e o bem-estar de todas as mulheres;

XI - oferecer apoio integral às vítimas de violência doméstica e familiar, incluindo, mas não se limitando, a medidas de proteção, assistência psicológica, jurídica e social, além de garantir a confidencialidade e a proteção de suas identidades;

XII - difundir informação e promover ações educativas contínuas para a conscientização sobre a violência doméstica e familiar e sobre as medidas para seu enfrentamento, em todos os níveis hierárquicos;

XIII - estabelecer e fortalecer parcerias com outras instituições e entidades para um combate mais eficaz ao assédio, à discriminação e à violência, inclusive doméstica e familiar, incluindo a partilha de boas práticas e o desenvolvimento de estratégias conjuntas.

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, manterá canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação no âmbito

institucional e violência no trabalho bem como no ambiente doméstico e familiar, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio, discriminação e violência no trabalho ou ambiente doméstico e familiar.

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

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

Art. 10. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva interdisciplinar e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio, discriminação ou violência.

Art. 11. Frente a riscos psicossociais relevantes, os servidores da área de acompanhamento de pessoas e os profissionais das áreas de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio, discriminação ou violência inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

## CAPÍTULO VII

### DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU VIOLÊNCIA E SEU PROCEDIMENTO DE APURAÇÃO

Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser noticiada por:

- I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio, discriminação ou violência no trabalho;
- II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, discriminação ou violência no trabalho;
- III - qualquer pessoa que se perceba alvo ou tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar violência doméstica ou familiar.

Art. 13. A notícia de assédio, discriminação ou violência poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES, observadas suas atribuições específicas:

- I - Área de Gestão de Pessoas;
- II - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e Violência;
- III - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- IV - Corregedoria;
- V - Ouvidoria.

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

§ 2º A instância que receber notícia de assédio, discriminação ou violência informará à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da

Violência para, com auxílio da área de saúde da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

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

§ 4º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do noticiante ou da noticiante.

§ 6º O exercício do direito de não representar do denunciante ou da denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio, discriminação ou violência sendo vedado o anonimato.

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

§ 2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

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

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 15. Após o oferecimento da denúncia de assédio, discriminação ou violência, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência atuará de acordo com suas respectivas atribuições, para o recebimento e tratamento das demandas conforme as etapas previstas no procedimento estabelecido no fluxo a seguir:

- I - Recebimento da Denúncia pelos Canais da Ouvidoria ou pelos e-mails da Comissão;
- II - Autuação das Denúncias no Sistema SEI, na modalidade de Processo Administrativo Sigiloso;
- III - Encaminhamento do Processo SEI à Seção de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho - SASST para emissão de Relatório;
- IV - Encaminhamento do Processo SEI pela Seção de Assistência à Saúde e Segurança do Trabalho - SASST ao Comitê de Análise de Casos, instituído no âmbito da respectiva Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência para elaboração de Relatório final;
- V - Decisão da Presidência da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência acerca da demanda;
- VI - Comunicação à Vítima.

## CAPÍTULO VIII

## DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação, deverá conter a participação conjunta de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados.

§ 1º Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição, devendo, obrigatoriamente, haver:

I - servidor e colaborador terceirizado eleito, indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos;

II - indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - CPAI;

III - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

Art. 17. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e Violência atuará de forma independente dentro do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE/ES, e terá as seguintes atribuições:

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

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

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 e sexual, de toda forma de discriminação e de violência no trabalho, bem como doméstica ou familiar;

V - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquela e àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio, discriminação ou violência;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio, discriminação e violência no trabalho;

VII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio, discriminação e violência;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

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

m) aplicação de medidas de segurança e proteção personalizadas para as vítimas de violência, que podem incluir, mas não se limitam, a alteração de local de trabalho, ajustes de horário, e apoio no cumprimento das medidas protetivas, em colaboração com as autoridades policiais e judiciárias;

n) promoção regular de campanhas internas e públicas para difusão de informações e para a conscientização, inclusive sobre a violência doméstica e familiar, seus sinais, e como combatê-la, utilizando diversos meios de comunicação para alcançar a máxima disseminação e impacto.

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

Parágrafo único. A Comissão criada por força do Ato n. 219/2024 não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

## CAPÍTULO IX

### DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. O assédio, a discriminação e a violência definidos neste ato serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n. 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura e do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE/ES, na Lei n. 8.112/90, na legislação estadual ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio, discriminação ou violência, 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 Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

## CAPÍTULO X

### DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 19. O Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE/ES deverá alinhar seu respectivo plano estratégico à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e Violência de que trata o presente ato.

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

## CAPÍTULO XI

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 20. Fica instituída a Semana de Combate do Assédio, da Discriminação e da Violência, na primeira quinzena de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas serão realizadas, preferencialmente, durante essa semana, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Art. 21. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e Violência integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 22. Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam no Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE/ES, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 23. Nos casos de retaliação a funcionárias e funcionários de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a este ato, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência deverá analisar a possibilidade de representação aos

órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 24. Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

DES. CARLOS SIMÕES FONSECA

PRESIDENTE

## **ATO Nº 295, DE 30/07/2024**

O PRESIDENTE do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo, no uso de suas atribuições, CONSIDERANDO:;

- O disposto na Resolução TSE nº 23.738/2024, que aprovou o calendário para as eleições de 2024;
- O disposto nas Resoluções TSE nº 22.901/2008 e as alterações trazidas pelas Resoluções TSE nº 23.497/2016, 23.516/2017, 23.582/2020 e nº 23.629/2020;
- O disposto na Resolução TSE nº 23.368/2011, que dispõe sobre a implantação do ponto eletrônico na Justiça Eleitoral;
- A necessidade de alguns setores de determinadas unidades da Secretaria do TRE-ES desenvolverem suas atividades em regime de plantão para o cumprimento dos normativos legais;
- A limitada disponibilidade orçamentária para pagamento de gratificação pela prestação de serviço extraordinário neste exercício de 2024;

;

RESOLVE estabelecer as seguintes regras para horário de jornada, realização de serviço extraordinário e atendimento nos Cartórios Eleitorais e na Secretaria do TRE-ES em razão das eleições municipais de 2024.;

;

### I - DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES;

Art. 1º No período de 01/08/2024 até 19/12/2024, a jornada de trabalho dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo, tanto para Secretaria quanto para Cartórios, será alterada para 07 (sete) horas diárias e 35 (trinta e cinco) horas semanais, na forma do art. 1º, §2º, do Ato nº 831/2015, podendo ser estendida para até 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, a critério de cada gestor, para atendimento das demandas internas, nos termos previstos nas disposições retromencionadas.

;

### II - DOS CARTÓRIOS ELEITORAIS;

#### II.1. DIAS ÚTEIS;

Art. 2º Nos dias úteis durante o período de 01/08/2024 até 19/12/2024, os Cartórios Eleitorais deverão funcionar no horário das 12 às 19 horas.

;

#### II.2. DIAS NÃO ÚTEIS: PLANTÃO NOS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS;

Art. 3º As sedes dos Cartórios Eleitorais deverão funcionar no horário das 14 às 19 horas, aos sábados, domingos e feriados, durante o período de 15/08/2024 até 11/10/2024.

Parágrafo único. O funcionamento nas unidades cartorárias, onde haja segundo turno, se estenderá até 10/11/2024.;

Art. 4º As regras relativas à prestação de contas serão objeto de Ato específico.;

Art. 5º Considerando as restrições orçamentárias relativas à gratificação pela prestação de serviço extraordinário e visando à não acumulação de horas para compensação, o Juiz Eleitoral deverá escalar 01 (um) servidor para cumprimento do plantão em dias não úteis, na forma do art.