



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

**PORTARIA Nº 57/2024**

Dispõe sobre os critérios a serem observados na composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como a especificação de suas respectivas atribuições, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Estado de São Paulo

O Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos no art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso X, e no art. 6º, todos da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com as alterações promovidas pelas Resoluções n. 413/2021, n. 450/2022, n. 518/2023 e n. 538/2023;

CONSIDERANDO a Recomendação CNJ n. 102, de 19 de agosto de 2021, que prevê a adoção do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltadas ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras; e

CONSIDERANDO o disposto no Processo n. 0046314-33.2020.6.26.8000,

**RESOLVE:**

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os critérios a serem observados na composição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de que trata o artigo 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, para fins de designação de seus(suas) membros(as) e de sua atuação no âmbito do TRE-SP.

Art. 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE-SP - *CPEAMASD*, revestida de caráter anônimo e independente, terá participação plúrima de magistrados(as); servidores(as); e terceirizados(as), os quais se reunirão, ao menos, semestralmente.

**Dos Integrantes da CPEAMASD**

Art. 3º Haverá, pelo menos, uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - *CPEAMASD* em cada grau de jurisdição, com atuação pautada pelos preceitos estabelecidos na Resolução CNJ n. 351/2020, sem prejuízo de outros que visem à promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário, sendo composta, dentre os(as) membros(as), obrigatoriamente de:

I – servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;

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

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

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

Art. 4º Os(As) membros(as) da *CPEAMASD* em cada grau de jurisdição serão designados(as) pelo Presidente do Tribunal, para mandato de dois anos, contados ininterruptamente em qualquer caso, sendo permitida apenas uma recondução.

**Das Atribuições da CPEAMASD**

Art. 5º A *CPEAMASD* 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, sexual e da discriminação;
- III – solicitar relatórios, estudos e pareceres, por meio da Diretoria-Geral, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;
- V – representar à Diretoria-Geral 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 e da discriminação;
- VI – comunicar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e
- VII – fazer recomendações e solicitar providências à Diretoria-Geral, tais como:
  - a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;
  - b) proteção das pessoas envolvidas;
  - c) preservação das provas;
  - d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
  - e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
  - f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
  - g) melhorias das condições de trabalho;
  - h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
  - i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(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 qualquer forma de discriminação institucional;
  - l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.
- VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da CPEAMASD.

Parágrafo único. A Comissão disciplinada por esta Portaria não substitui as Comissões de Sindicância, as Comissões de Processo Administrativo Disciplinar e a Comissão Permanente de Ética.

Art. 6º São atribuições da Presidência da CPEAMASD:

- I - receber e encaminhar as propostas da CPEAMASD à Diretoria-Geral;
- II - efetuar a divisão de trabalho entre os(as) membros(as) da CPEAMASD;
- III - conduzir os trabalhos administrativos da CPEAMASD e convocar seus(suas) membros(as) para reuniões;
- IV - praticar todos os atos necessários à boa consecução das funções da CPEAMASD.

Art. 7º Compete ao Secretário, designado pelo presidente da CPEAMASD, organizar a agenda, a pauta, redigir as atas das reuniões e elaborar o calendário anual de reuniões.

§ 1º A pauta da reunião será aprovada pelo Presidente da CPEAMASD e previamente comunicada aos(às) demais membros(as).

§ 2º As deliberações resultantes das reuniões serão objeto de registro em ata de reunião, que deverá ser assinada por todos(as) os(as) membros(as) nela presentes.

Art. 8º Os(As) integrantes das Comissões CPEAMASD desempenharão suas atribuições sem prejuízo daquelas inerentes a seus cargos.

### **Do Recebimento da Notícia de Assédio ou Discriminação**

Art. 9º As notícias de assédio poderão ser apresentadas por qualquer pessoa que se sinta alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou por quem tenha conhecimento dos fatos.

Art. 10 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Parágrafo único. A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa notificante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato. ([incluído pela](#)

Art. 11 As notícias deverão ser encaminhadas preferencialmente diretamente à *CPEAMASD* para acolhimento por meio do canal oficial e permanente: [combateaoassedio@tre-sp.jus.br](mailto:combateaoassedio@tre-sp.jus.br).

Art. 12 A critério do autor ou da autora da denúncia, as notícias também poderão ser recebidas pelas seguintes unidades:

- I – Coordenadoria de Atenção à Saúde - COAS;
- II – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - CPAI;
- III – Comissão Permanente de Ética;
- IV – Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral;
- V – Secretaria de Gestão de Pessoas;
- VI – Ouvidoria da Mulher;
- VII – Ouvidoria.

§ 1º As instâncias que receberem as denúncias poderão realizar o acolhimento conforme o fluxo estabelecido no Anexo, cientificando a *CPEAMASD*, ou, preferencialmente, encaminhando diretamente à *CPEAMASD* para acolhimento.

§2º Caso o(a) noticiante não aceite o acolhimento, mas queira apuração, será feita a autuação do processo SEI sigiloso, juntando documentos apresentados, com despacho de encaminhamento à Diretoria-Geral, que encaminhará à autoridade competente para instauração de procedimento apuratório/disciplinar.

§3º Caso o(a) noticiante aceite o acolhimento, o Presidente da *CPEAMASD* designará, no mínimo, dois membros(as) para fazer o acolhimento, definindo data e horário junto ao(a) noticiante.

### **Do Acolhimento**

Art. 13 O acolhimento será feito por no mínimo 2 (dois) membros(as) e será focado na escuta ativa, na orientação sobre as possibilidades de prosseguimento e no cuidado com a saúde física e mental do(a) noticiante.

Art. 14 Ao registrar a informação os(as) membros(as) da *CPEAMASD* devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação – Anexo II – e formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário – Anexo III, ambos da Resolução CNJ n.351/2020.

§1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, 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 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, encerrando-se os trabalhos da *CPEAMASD*.

§ 3º O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que 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 consentimento do(a) noticiante.

Art. 15 Caso o(a) noticiante desejar encaminhar a notícia para apuração, os(as) membros(as) que realizaram o atendimento atuarão um processo SEI sigiloso com os documentos encaminhados e produzidos até então e juntarão, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o relatório de acolhimento.

§1º O relatório conterá o quanto relatado pelo(a) noticiante no acolhimento, além dos dados do(a) noticiante, do(a) noticiado(a), da unidade de lotação onde ocorreram os fatos e demais dados relevantes, como tempo de trabalho na unidade, cargo ocupado, atribuições, órgão de origem, etc.

§2º A Presidência da *CPEAMASD* poderá requerer, via SEI, por meio da Diretoria-Geral, outras informações, relatórios e documentos às unidades do Tribunal.

Art. 16 O relatório e demais documentos serão submetidos à *CPEAMASD* para deliberação, no prazo de 10(dez) dias úteis, acerca da existência ou não de indícios de assédio ou discriminação.

Art. 17 O parecer deverá ser redigido no prazo de 3(três) dias úteis e será assinado pela maioria dos membros da Comissão, contendo tão somente o nome do(a) noticiante e do(a) noticiado(a), a deliberação acerca da existência ou não de indícios de assédio ou discriminação e as recomendações, sem mencionar os fatos ou qualquer outra informação obtida no acolhimento.

Art. 18 Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais e as profissionais das 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.

## **Do Encaminhamento**

Art. 19 A CPEAMASD autuará um novo SEI sigiloso e juntará o parecer e um despacho da Presidência da Comissão para encaminhamento:

I. Se o(a) noticiante quiser a apuração dos fatos, o SEI seguirá para a Diretoria Geral para que encaminhe à autoridade competente para instauração de procedimento investigativo e/ou disciplinar.

II. Se o(a) noticiante quiser medidas restaurativas, o SEI seguirá para a Diretoria Geral para que encaminhe à Secretaria de Gestão de Pessoas para a aplicação de práticas de restauração, como mediação, conciliação, cursos de aprimoramento, etc.

Art. 20 A CPEAMASD informará ao(à) noticiante acerca do encaminhamento da notícia à unidade competente.

## **Do Monitoramento**

Art. 21 A CPEAMASD, de acordo com o grau de Jurisdição será cientificada acerca do andamento da notícia encaminhada até o seu desfecho.

## **Das Disposições Finais**

Art. 22 A CPEAMASD deverá manter registros estatísticos de notícias, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso, a fim de subsidiar ações institucionais para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do TRE-SP.

Art. 23 O assédio e a discriminação serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética do TRE/SP, na Lei n. 8.112/90 e demais leis e atos normativos vigentes.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio ou 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.

Art. 24 Os(As) membros(as) da CPEAMASD não poderão ser designados(as) simultaneamente para compor Comissão de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, seja como membro(a) titular ou substituto(a).

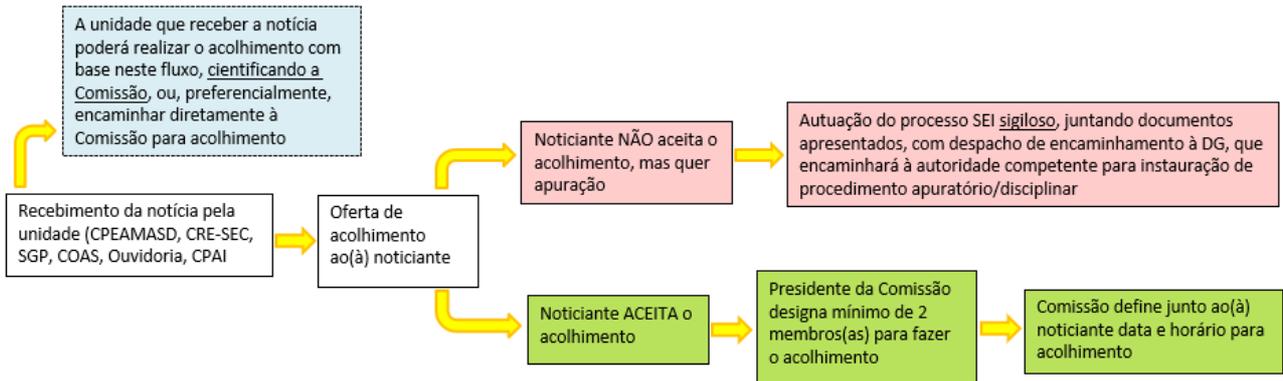
Art. 25 Os casos omissos serão decididos pela Presidência deste Regional.

Art. 26 Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

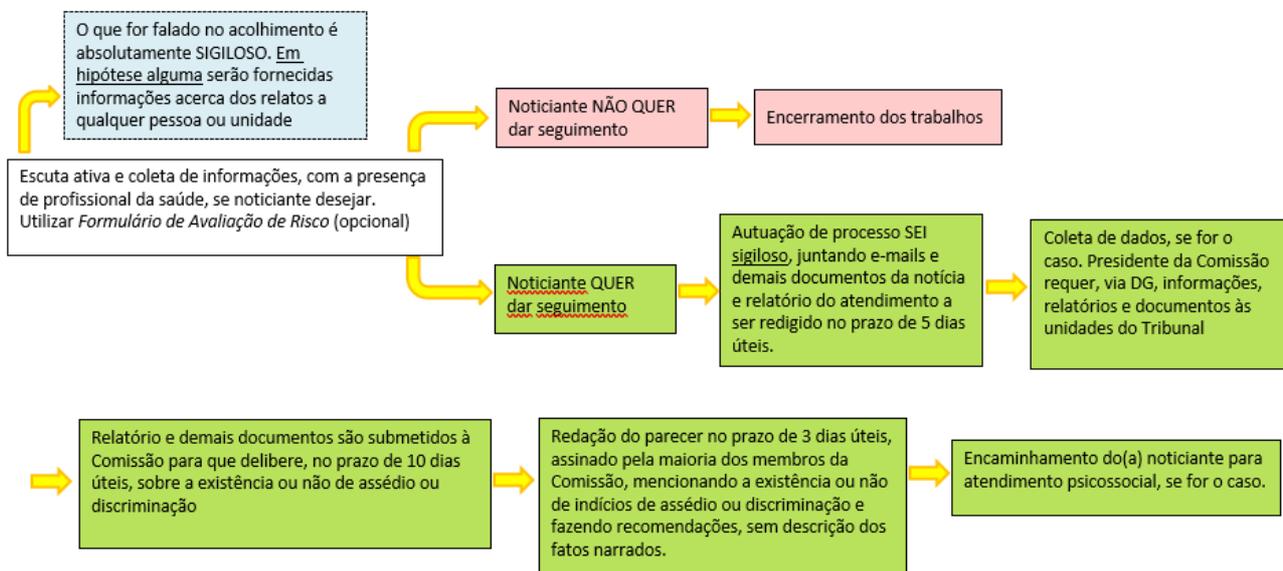
**Silmar Fernandes**  
Presidente

ANEXO - FLUXO DE TRABALHO PARA NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

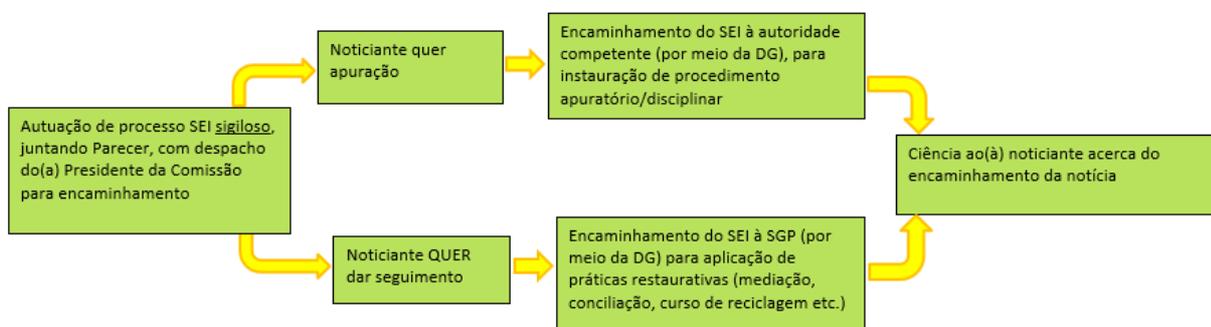
## RECEBIMENTO DA NOTÍCIA



## ACOLHIMENTO



## ENCAMINHAMENTO



## MONITORAMENTO

A Comissão será cientificada acerca do andamento da notícia encaminhada até o seu desfecho



Documento assinado eletronicamente por **SILMAR FERNANDES, PRESIDENTE**, em 17/06/2024, às 18:27, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-sp.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-sp.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **5456288** e o código CRC **84CF5177**.