

## RESOLUÇÃO Nº 433, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2021

Institui a Ouvidoria da Mulher e a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, e transforma a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, instituída pela Portaria TRE/PI nº 243/2021, em Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

**O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PIAUÍ**, no uso das atribuições que lhe confere o inciso IX do art. 15 da Resolução nº 107, de 4 de julho de 2005 (Regimento Interno),

**CONSIDERANDO** os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde e à segurança no trabalho, a inviolabilidade da honra e a proibição de todas as formas de discriminação previstos no art. 1º, incisos III e IV, art. 3º, inciso IV, art. 5º, inciso X, art. 6º, art. 7º, inciso XXII, art. 37 e 39, § 3º e art.170, *caput*, da Constituição Federal;

**CONSIDERANDO** o que dispõe a Lei nº 14.192, de 04 de agosto de 2021, que estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher;

**CONSIDERANDO** a necessidade da adoção de ações voltadas à resolução de conflitos em sua gênese, promovendo pacificação social apta a cumprir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 coordenada pelas Nações Unidas e articuladas pelo PNUD;

**CONSIDERANDO** o papel do Poder Judiciário no sentido de reverter a judicialização excessiva, por meio da atuação na prevenção da fonte de litígios, adotando a solução pacífica de conflitos de forma inovadora empregando o diálogo;

**CONSIDERANDO** que são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990);

**CONSIDERANDO** a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública;

**CONSIDERANDO** a Resolução CNJ nº 125, de 29 de novembro de 2010, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** a Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui a política de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário e aponta para a importância de um ambiente de trabalho saudável e de ações para promoção e vigilância em saúde;

**CONSIDERANDO** a Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, e estabelece diretrizes para promover a valorização e garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida de magistrados e servidores;

**CONSIDERANDO** que os órgãos do Poder Judiciário deverão manter canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar os riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, consoante previsto no art. 7º da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020;

**CONSIDERANDO** a Resolução TRE/PI nº 258, de 28 de janeiro de 2013, que institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Piauí e cria a Comissão Permanente de Ética e Sindicância, com natureza consultiva e investigativa;

**CONSIDERANDO** a Resolução TRE/PI nº 171, de 30 de novembro de 2009, que dispõe sobre a criação da Ouvidoria da Justiça Eleitoral no Piauí e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** a Portaria PRES nº 688, de 18 de agosto de 2020, que instituiu o Comitê Gestor de Política de Gênero no âmbito do TRE-PI; e

**CONSIDERANDO** a Portaria nº 243, de 22 de abril de 2021, da Presidência deste Tribunal, que instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito do TRE-PI,

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I**

### **DA OUVIDORIA DA MULHER**

**Art. 1º** Criar a Ouvidoria da Mulher, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, com o objetivo principal de ser um canal de escuta ativa destinado ao recebimento e encaminhamento aos órgãos competentes, das demandas das magistradas e das promotoras eleitorais, servidoras, advogadas, estagiárias do Tribunal e da advocacia, demais colaboradoras do TRE-PI, bem como eleitoras, relacionadas à igualdade de gênero, participação feminina e violência contra a mulher, praticadas por representantes ou em função das atividades da Justiça Eleitoral piauiense.

**§ 1º** A Ouvidoria da Mulher integrará a Ouvidoria da Justiça Eleitoral no Piauí, à qual será subordinada à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação criada pela Portaria TRE-PI n. 243/2021, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, como órgão auxiliar.

**§ 2º** A Ouvidoria da Mulher será composta, exclusivamente, por magistradas, servidoras, estagiárias e terceirizadas.

§ 3º A Ouvidoria da Mulher será coordenada, preferencialmente, por magistrada com função eleitoral no 2º Grau de Jurisdição e, na ausência, por magistrada com função eleitoral no 1º Grau de Jurisdição com exercício nesta Capital ou no Interior do Piauí.

§ 4º A magistrada a quem competirá coordenar os trabalhos da Ouvidoria da Mulher será nomeada por ato da Presidência deste Tribunal.

**Art. 2º** Compete à Ouvidoria da Mulher:

**I** - receber as demandas relacionadas à violência contra a mulher, na condição de magistrada, promotora eleitoral, servidora, advogada, estagiária do Tribunal e da advocacia, colaboradora, terceirizada ou eleitora, referentes à igualdade de gênero, assédio moral, sexual, discriminação ou outra forma de violência contra a mulher, diretamente, ou por outras unidades do Tribunal ou, ainda, pela Rede de Ouvidorias do Estado do Piauí;

**II** - promover a escuta ativa, tratar a informação recebida com sigilo e colher o depoimento e orientar a denunciante;

**III** - encaminhar as demandas às autoridades competentes para atuar no caso, com a anuência da noticiante;

**IV** - promover a integração entre a Ouvidoria da Mulher e as demais instituições envolvidas na prevenção e no combate à violência contra a mulher;

**V** - propor o estabelecimento de parcerias com instituições públicas ou privadas, tendentes ao aperfeiçoamento das atividades desenvolvidas pela própria Ouvidoria da Mulher.

**Art. 3º** A Ouvidoria da Mulher contará com canal específico por meio de telefone, *e-mail* com aplicativo de mensagem instantânea (*WhatsApp*), para o recebimento da denúncia, agendamento de atendimento e de orientação, presencial ou online.

Parágrafo único. O sítio de internet do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí conterá um *banner* informativo quanto aos canais de comunicação da Ouvidoria da Mulher.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

**Art. 4º** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de que trata esta Resolução, orienta-se pelos seguintes princípios:

**I** - respeito à dignidade da pessoa humana;

**II** - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

**III** - reconhecimento do valor social do trabalho;

**IV** - garantia de um ambiente de trabalho sadio;

**V** - preservação do denunciante e das testemunhas no que se refere a represálias;

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

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

**VIII** - não discriminação e respeito à diversidade;

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

**X** - primazia da abordagem preventiva;

**XI** - transversalidade e integração das ações;

**XII** - responsabilidade e proatividade institucional;

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

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

**XV** - resguardo da ética profissional; e

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

**Art. 5º** São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

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

**II** - a promoção, pelas unidades do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí de um 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 nesta Resolução;

**III** - as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, que devem priorizar:

**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; e

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

**IV** - os programas de aperfeiçoamento e capacitação promovidos pelo Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, inclusive os de desenvolvimento gerencial, que deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

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

**VI** - a promoção, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e pelo Comitê Gestor de Política de Gênero, em conjunto com o Serviço de Assistência à Saúde-SAS e outras unidades, 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** - a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuírem para a efetividade desta Política, de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

**VIII** - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e 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 saúde;

**IX** - a atuação das unidades do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí 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 abusivas e discriminatórias; e

**X** - os programas de aperfeiçoamento e capacitação que oportunizem adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

**Parágrafo único.** O Tribunal Regional Eleitoral do Piauí desenvolverá atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se refere o inciso IV deste artigo, e disponibilizará, em sua página na internet, o respectivo material, devendo informar ao Conselho Nacional de Justiça as medidas tomadas em razão desta Resolução.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 6º** As juízas(es) e promotoras(es) eleitorais, servidoras(es), estagiárias(os), terceirizadas(os) e demais colaboradoras(es) do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, além das advogadas(os) e estagiárias(os) de advocacia atuantes neste Tribunal, e eleitores que se sintam vítimas ou testemunhem atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou praticado por servidores em função das atividades da Justiça Eleitoral piauiense poderão formular denúncia perante a OUVIDORIA DA MULHER, por meio dos canais de comunicação informados na página virtual da ouvidoria disponibilizado no sítio eletrônico do TRE-PI, ou pessoalmente.

**§ 1º** A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo.

**§ 2º** O recebimento e encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde, Gestão de Pessoas e da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE-PI e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

**§ 3º** A Secretaria de Gestão de Pessoas, juntamente com o Serviço de Assistência à Saúde-SAS, deverá atuar no sentido de promover o acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o noticiante assim o desejar.

**§ 4º** Quando julgar conveniente, o(a) 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.

§ 5º Se o(a) 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.

**Art. 7º** Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

## **CAPÍTULO IV**

### **DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

**Art. 8º** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e a Ouvidoria da Mulher manterão canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardados 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 e discriminação no trabalho.

**Art. 9º** 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. 10.** 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 ou discriminação.

**Art. 11.** As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão 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 discriminação.

**Art. 12.** Frente a riscos psicossociais relevantes, os 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, 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 V**

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

**Art. 13.** A Política de que trata esta Resolução será gerida e implementada pela Ouvidoria da Mulher com o auxílio da Comissão instituída pela Portaria da Presidência n. 243/2021, de 22 de

abril de 2021, que passa a ser denominada Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, do TRE-PI, criada em atendimento às determinações contidas na Resolução CNJ n. 351/2020, de 28 de outubro de 2020.

**Art. 14.** Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

**I** - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política;

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

**III** - solicitar relatórios, estudos e pareceres às 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 de discriminação no trabalho;

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

**VI** - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual ou discriminação;

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

**a)** apuração de notícias de assédio;

**b)** proteção das pessoas envolvidas;

**c)** preservação das provas;

**d)** garantia da lisura e do sigilo das apurações;

**e)** promoção de alterações de lotação temporária 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 e da discriminação.

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

§ 1º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí coordenará, sob a orientação da Ouvidoria da Mulher, rede colaborativa e promoverá o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomará iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS DEFINIÇÕES**

**Art.15.** Para os fins desta Resolução 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 n. 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 que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e

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

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

**Art. 16.** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

**Art. 17.** Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam no Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

**Parágrafo único.** Cópia desta Resolução será entregue aos novos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que ingressarem ou forem contratados para atuar no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí.

**Art. 18.** Nos casos de retaliação a funcionárias(os) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação 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. 19.** O Tribunal Regional Eleitoral do Piauí deverá alinhar seu plano estratégico à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de que trata esta Resolução.

**Parágrafo único.** Políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema deverão ser instituídas e observadas no âmbito do TRE-PI, a fim de promover a igualdade, com respeito às diversidades, e combater qualquer tipo de assédio ou discriminação.

**Art. 20.** Fica instituída a primeira semana de maio de cada ano como a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí. (Redação dada pela [Resolução nº 466/2023](#))

**Art. 21.** Para dar suporte à execução das atividades a cargo da Ouvidoria da Mulher, poderá haver aproveitamento temporário de funções comissionadas oriundas da extinção de zonas eleitorais decorrente de rezoneamento, ou, mediante estudo, realocação/transformação de funções comissionadas existentes na Secretaria deste Tribunal, devendo uma ou outra possibilidade ser implementada mediante Resolução, respeitadas as limitações orçamentárias.

**Art. 22.** Os casos omissos serão decididos pela Presidência deste Tribunal.

**Art. 23.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões por Videoconferência do Tribunal Regional Eleitoral do Piauí, em Teresina, 24 de novembro de 2021.

**DESEMBARGADOR JOSÉ JAMES GOMES PEREIRA**

Presidente e Relator