



## **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO DE JANEIRO**

### **DIRETORIA-GERAL**

#### **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual**

PROCESSO Nº 2022.0.000014814-9

#### **ATA DE REUNIÃO Nº 01/2022**

Aos 18 dias do mês de março de 2022, reuniram-se os membros ARIANE MINELLI DA SILVA VILAÇA, ANDERSON TELES FERNANDES, GISELE GONELI DE LACERDA, JULIANA COSENZA DE AVELAR e DRA. ALESSANDRA DE ARAÚJO BILAC MOREIRA PINTO, a qual presidiu a reunião. Os demais membros apresentaram ausência justificada. O encontro teve como pauta deliberação acerca do protocolo de acolhimento da Comissão, que servirá de fluxo de trabalho em casos de recebimento de notícias de assédio moral ou sexual. Os membros deliberaram pela aprovação do protocolo de acolhimento na forma do anexo, bem como pelo encaminhamento do referido documento à apreciação da instância superior, com posterior publicação em Aviso, para amplo conhecimento de servidoras e servidores. Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pela presidente da Comissão, tendo sido esta ata lavrada por Gisele Goneli de Lacerda, e subscrita pelos demais integrantes.

Rio de Janeiro, 11 de abril de 2022

---

**JULIANA COSENZA DE AVELAR**  
**MEMBRO DA COMISSÃO**



Documento assinado eletronicamente em 12/04/2022, às 13:16, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

---

**ANDERSON TELES FERNANDES**  
**MEMBRO DA COMISSÃO**



Documento assinado eletronicamente em 12/04/2022, às 17:56, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

---

**ARIANE MINELLI DA SILVA VILACA**  
**MEMBRO DA COMISSÃO**



Documento assinado eletronicamente em 20/04/2022, às 15:44, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

---

**GISELE GONELI DE LACERDA**  
**MEMBRO DA COMISSÃO**



Documento assinado eletronicamente em 17/05/2022, às 13:04, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

---

**ALESSANDRA DE ARAUJO BILAC MOREIRA PINTO**  
**PRESIDENTE DA COMISSÃO**



Documento assinado eletronicamente em 17/05/2022, às 18:23, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

---



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-rj.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?](https://sei.tre-rj.jus.br/sei/controlador_externo.php?)

`acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0` informando o código verificador **2274593** e o código CRC **6BB076C0**. No momento só é possível efetuar a verificação de autenticidade através da rede interna do TRE-RJ.

---

# PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO

## 1. RECEPÇÃO DA NOTÍCIA

### 1.1. Canais de recepção de notícia de assédio moral ou sexual:

- Secretaria de Gestão de Pessoas;
- Área de Saúde;
- Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- Conselho Permanente de Ética;
- VPCRE;
- Ouvidoria.

A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Cpeasse para análise e à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar;

O noticiante poderá solicitar ou aceitar proposta de solução consensual de conflitos. 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;

Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato. A garantia do sigilo não implica em omissão do canal de recepção da notícia, que deverá encaminhar o caso à Cpeasse para análise, informando-se o nome do noticiante (que permanecerá em sigilo), a unidade do noticiante e as pessoas envolvidas.

## 2. ANÁLISE DA NOTÍCIA

2.1. A Comissão deliberará sobre a validade da notícia para fins de PESQUISA (conhecimento acerca do local e fato denunciado), a partir da presença ou não de indícios de atos consistentes com a hipótese de ocorrência de assédio.

Eventual presença, no conteúdo da notícia, de pessoas apontadas como alvo ou agente de assédio não implica na formação de polos, uma vez afastada a presunção de veracidade e garantida isonomia no tratamento a

todas as pessoas lotadas no local de trabalho onde o fato está sendo pesquisado.

### 3. Se a notícia for:

#### 3.1. INCONSISTENTE:

##### 3.1.1. A Comissão dará orientações e encaminhamentos devidos.

Ainda que consideradas inválidas como notícia para fins de prosseguimento da pesquisa sobre o local de trabalho, as comunicações estabelecidas com a Comissão deverão receber as devidas orientações e encaminhamentos, tendo em vista o caráter restaurativo de sua atuação. Pode ser encaminhado à SGP, com vistas à solução consensual de conflitos ou para avaliação do ambiente de trabalho pela equipe de saúde, por exemplo.

#### 3.2. CONSISTENTE:

##### 3.2.1. A notícia é acolhida.

O recebimento de notícia de assédio deverá ser seguido de definição sobre os modos e estratégias de atuação, a fim de resguardar a segurança do noticiante.

O conteúdo da notícia não terá presunção de veracidade e terá a função tão somente de mobilizar a atuação da Comissão, que construirá uma compreensão própria e contextualizada dos acontecimentos, a partir de pesquisa centrada no local de trabalho como um todo, com foco no contexto, no clima organizacional e na qualidade de vida no trabalho.

A Comissão poderá solicitar apoio técnico da área de gestão de pessoas, caso não seja integrante da Comissão;

A Comissão poderá encaminhar a servidora ou o servidor vítima de assédio para avaliação pela unidade de saúde, entendendo-se que o caso necessite de acolhimento por profissional especializado;

A Comissão poderá avaliar a medida de realocação do(a) servidor(a) suposta vítima de assédio, solicitando à SGP verificar e avaliar a possibilidade de efetivação de tal medida, sempre ouvindo antes o(a) servidor(a) envolvido(a).

##### 3.2.2. Será criado processo SEI, de caráter SIGILOSOS ou RESTRITO, apenas para registro das etapas de trabalho;

3.2.3. A Comissão **poderá**, a depender do caso, contatar o Gestor da Unidade para ciência e estabelecimento, de forma negociada, de cronograma e estratégias de atuação, e realizar reunião com os servidores lotados no local objeto da notícia para apresentação da metodologia e informações pertinentes.

3.2.4. A Comissão **poderá** realizar reuniões individuais com os servidores do local de trabalho, caso necessário, observando-se o procedimento a seguir:

Deverá ser oferecido espaço de escuta e aplicação de instrumentos de pesquisa a todas as pessoas que integram o local de trabalho, em igualdade de condições, conduzido, presencial ou remotamente, por, no mínimo, 02 (dois) integrantes da Comissão, assegurada a voluntariedade e confidencialidade da participação;

Nas entrevistas individuais não será feita referência ao conteúdo da notícia, assim como a fatos relatados em outras entrevistas.

3.2.5. Poderão ser ouvidas outras pessoas indicadas na notícia, sugeridas pelos participantes ou anteriormente lotadas no mesmo local, a critério da Comissão;

3.2.6. A pesquisa compreenderá também análise da literatura especializada, acesso a documentos pertinentes e a informações solicitadas à Administração, como históricos de lotação e estatísticas de afastamentos.

3.2.7. A comissão terá o prazo de 90 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, a contar da primeira reunião com o gestor da unidade, para apresentação de parecer final à Administração.

A Comissão poderá solicitar sobrestamento do processo, quando a situação fática assim permitir, somente no período eleitoral, ficando a autorização a critério do Presidente do TRE-RJ, sem prejuízo da adoção de medidas de caráter urgente.

### 3.3. Manutenção do sigilo

É direito de todo entrevistado ter respeitado o sigilo das informações prestadas, ficando os membros da Comissão responsáveis pela guarda, manutenção e tratamento dessas informações.

Não serão atendidos pedidos de acesso às informações prestadas pelos entrevistados, a fim de preservar o sigilo dos dados e o conteúdo da pesquisa pela Comissão.

3.4. A Comissão emitirá parecer após a conclusão da pesquisa.

3.5. A Comissão submeterá o parecer à Presidência, com a indicação de disponibilização do documento à suposta vítima do assédio e ao servidor eventualmente apontado como agente de assédio.

3.6. O parecer consistirá em documento no qual a Comissão, de forma fundamentada, apresentará seu entendimento acerca da presença ou não de elementos caracterizadores de assédio no local de trabalho, apontando:

I. No caso de concluir que houve/há assédio no local de trabalho:

a- indicação do nome do agente;

b- recomendações sobre possíveis soluções para resolução da situação.

II. No caso de concluir que NÃO houve/há assédio no local de trabalho:

a - recomendações de práticas restaurativas aplicáveis ao caso.

3.7. A título de recomendação, a Comissão poderá sugerir ações nos níveis pessoal, local e institucional.

3.8. Caso solicitado, a Comissão estará disponível para realizar reunião devolutiva ou de esclarecimentos sobre o parecer à suposta vítima do assédio e ao servidor eventualmente apontado como agente de assédio.

4 - Encerramento do processo

Não havendo pedido de esclarecimento das partes envolvidas ou da Alta Administração sobre o caso, o processo será arquivado.