

PORTARIAS

PORTARIA PRES Nº 284, DE 07 DE JULHO DE 2026

PUBLICAÇÃO EM : 15/07/2026

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE GOIÁS, no uso das atribuições conferidas pelo art. 14, inciso XLVI, da Resolução TRE-GO nº 403, de 25 de abril de 2024 - Regimento Interno e, considerando a instrução do processo SEI 25.0.000014117-0,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DEFINIÇÕES, FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás (TRE-GO), com o objetivo de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, coibindo condutas que configurem assédio e discriminação.

§ 1º Esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra:

I - magistrados(as) e promotores(as) eleitorais;

II - servidores(as) públicos(as);

III - estagiários(as);

IV - aprendizes;

V - voluntários(as);

VI - terceirizados(as); e

VII - quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

§ 2º Incluem-se no rol desta Portaria as notícias apresentadas por eleitoras (es) vítimas ou testemunhas de atos que possam configurar assédio ou discriminação praticados por servidores (as) no exercício de suas atribuições.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, aplicam-se as definições constantes do art. 2º da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, em sua redação vigente, conforme compilado, a saber:

I - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, caracterizável pela degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, incluindo 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 ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos 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 efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV - discriminação: 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; 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 trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI - gestor(a): magistrado(a) ou servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e equipes, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VII - cooperação: mobilização de recursos subjetivos das pessoas para, juntas, superarem coletivamente deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades;

VIII - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, cooperação entre pares e membros de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis hierárquicos; entre trabalhadores da organização, usuários, beneficiários, auxiliares e advogados;

IX - gestão participativa: modo de gestão que promove valorização, compartilhamento de experiência, cooperação e deliberação coletiva, com participação integrada de magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas e grupos gestores;

X - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam relações hierárquicas, competências, mecanismos de deliberação, divisão e conteúdo dos tempos de trabalho, conteúdo das tarefas, modos operatórios, critérios de qualidade e desempenho;

XI - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causando acidente, doença do trabalho ou profissional;

XII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, garantindo implementação em todas as dimensões da organização;

XIII - notícia de assédio ou discriminação: qualquer comunicação, formal ou informal, apresentada por qualquer pessoa, que traga ao conhecimento da instituição a ocorrência de fato que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

Art. 3º A Política de que trata esta Portaria orienta-se pelos seguintes fundamentos e 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; e

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

Art. 4º São diretrizes desta Política:

I - 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 - promoção de ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, com políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

III - estratégias institucionais de prevenção e combate que priorizem: (a) desenvolvimento e difusão de experiências e métodos de gestão que promovam saúde e segurança; (b) política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas; (c) incentivo às práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - inclusão, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive desenvolvimento gerencial, do tema da prevenção e enfrentamento da discriminação, assédio moral e sexual no trabalho, bem como respeito à diversidade, com conteúdo mínimo conforme diretrizes do Conselho Nacional de Justiça - CNJ;

V - promoção, pelos(as) gestores(as), de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, adotando métodos de gestão participativa;

VI - coordenação entre Secretaria de Gestão de Pessoas, Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, Comissões de Prevenção e Enfrentamento, e demais unidades, para ações e campanhas de conscientização com linguagem clara e objetiva;

VII - abordagem transversal da prevenção e enfrentamento, com contribuição de cada unidade organizacional de acordo com suas atribuições;

VIII - atendimento e acompanhamento orientados por abordagem sistêmica e fluxos integrados entre unidades e especialidades profissionais, especialmente entre gestão de pessoas e saúde;

IX - sensibilização de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho;

X - capacitação adequada aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento, bem como dos órgãos de apuração.

Parágrafo único. O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás desenvolverá atividades específicas de formação e disponibilizará material em sua página na internet, informando ao Conselho Nacional de Justiça as medidas tomadas.

CAPÍTULO II

DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

I - fomento à gestão participativa, integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), compartilhamento de experiência, deliberação coletiva e cooperação vertical, horizontal e transversal;

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

III - respeito à diversidade, coibição de toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho, e impedimento de mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam assédio e discriminação;

IV - promoção de comunicação horizontal, diálogo, feedback e canais de escuta e discussão para identificar problemas e propor ações de melhoria;

V - desenvolvimento da cultura de autoridade cooperativa, confiança, valorização da experiência de trabalho, discussão e deliberação coletiva;

VI - aplicação das políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade;

VII - promoção de visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho;

VIII - estímulo, de forma integrada e contínua, à adoção de ações de promoção da saúde, satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças.

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, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(as) gestores(as) buscarão 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(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 temas afins.

CAPÍTULO III

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás manterá canal permanente, preferencialmente na Secretaria 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 riscos psicossociais e promover saúde mental no trabalho.

§ 1º Ao registrar a informação, as Comissões observarão o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação e o Formulário de Avaliação de Risco, conforme modelos constantes dos Anexos II e III da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, aplicáveis subsidiariamente.

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

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, tendo 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, fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

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

Art. 10. A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com 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. 11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os(as) profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência a realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO IV

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

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

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, 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;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V - Comitê do Código de Conduta;

VI - Corregedoria;

VII - Ouvidoria.

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

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Secretaria de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 3º O(a) noticiante poderá, quando julgar conveniente, 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(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive apuração por sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente deverá sempre respeitar o desejo do (a) noticiante.

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

§ 7º Quando a vítima e o(a) noticiado(a) estiverem lotados em instâncias distintas, a Comissão da instância da vítima será responsável pelo acolhimento inicial e registro da notícia, podendo articular-se com a Comissão da instância do(a) noticiado(a) para adequado encaminhamento institucional, resguardado o sigilo e a proteção da vítima.

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

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia, exigindo-se o consentimento expresso do(a) noticiante para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que realizar acolhimento da notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou conforme o § 4º deste artigo, resguardado o sigilo adequado e no limite do necessário para eventual encaminhamento.

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

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

CAPÍTULO V

DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 15. As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, constituídas em ambos os graus de jurisdição do Tribunal Regional Eleitoral de

Goiás, funcionarão em caráter permanente com participação de servidores(as) e terceirizados(as), reunindo-se ao menos semestralmente.

§ 1º Na composição das Comissões, deverá ser considerado o critério de representação da diversidade existente na Instituição, havendo, obrigatoriamente, entre os membros:

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

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

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

IV - diversidade de gênero, privilegiando mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+ nas indicações da Presidência quando necessário.

§ 2º Os(as) membros(as) das Comissões não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto.

§ 3º Designar-se-á unidade ou servidor(a) para secretariar os trabalhos das Comissões.

Art. 16. Compete às Comissões de Prevenção e Enfrentamento:

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

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

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação no trabalho;

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

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

VII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos(às) gestores(as) das unidades organizacionais e aos(às) profissionais da rede de apoio, tais como: (a) apuração de notícias de assédio e discriminação; (b) proteção das pessoas envolvidas; (c) preservação das provas; (d) garantia da lisura e sigilo das apurações; (e) promoção de alterações funcionais temporárias até 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 ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou discriminação institucional; (l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação;

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

§ 1º As Comissões coordenarão rede colaborativa e promoverão alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para efetividade de seus objetivos.

§ 2º As Comissões não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas, de acordo com as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nesta Portaria.

§ 3º O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa referida na notícia não deverá ser cientificada da existência ou conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem consentimento do(a) noticiante.

§ 4º A critério do(a) noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas adequadas para resolução do conflito.

§ 5º O tratamento de notícias de assédio e discriminação nas Comissões obedecerá às particularidades locais, conforme fluxo sugerido no Anexo IV da Resolução CNJ nº 351/2020, aplicável subsidiariamente.

CAPÍTULO VI

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Portaria serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações à Constituição Federal, às leis federais aplicáveis, ao Código de Ética, ou à legislação estadual vigente.

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

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

§ 3º Aplicam-se as penalidades previstas na legislação às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos dela provenientes para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO VII

DA PREVENÇÃO DE RETALIAÇÃO

Art. 18. É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a vítima, a testemunha ou qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Portaria.

§ 1º Considera-se retaliação todo ato administrativo ou conduta funcional, formal ou informal, ainda que revestido de aparente legalidade, cuja motivação seja represália contra pessoa que exerça, de forma regular, direito, dever ou garantia funcional, caracterizando desvio de finalidade e afronta aos princípios da administração pública.

§ 2º Constituem, exemplificativamente, atos de retaliação:

I - exoneração de cargo em comissão, dispensa de função comissionada ou alteração de lotação quando desprovidas de motivação formalmente adequada;

II - remoção ou transferência arbitrária ou sem justificativa válida;

III - instauração de procedimento administrativo disciplinar ou sindicância sem indícios mínimos de materialidade;

IV - alteração abrupta e injustificada de avaliação de desempenho;

V - restrição indevida de atribuições ou da participação em instâncias decisórias;

VI - negativa reiterada e imotivada de oportunidades de capacitação, promoção ou progressão funcional;

VII - adoção de quaisquer outras medidas que importem prejuízo funcional, profissional ou psicológico à pessoa noticiante, à vítima, à testemunha ou a qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas.

§ 3º Caberá à Administração, demonstrados indícios objetivos de retaliação, comprovar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da conduta comunicada, sob pena de responsabilização disciplinar ou funcional, nos termos da legislação aplicável.

§ 4º Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Portaria, ainda que após eventual rescisão do contrato administrativo ou de trabalho com a empresa prestadora, as Comissões deverão 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.

CAPÍTULO VIII

DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 19. O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás deverá alinhar seu plano estratégico à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata esta Portaria.

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

CAPÍTULO IX

DA SEMANA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 20. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação a ser realizada anualmente no mês de maio, preferencialmente na primeira semana, nos termos do art. 18-A, caput, da Resolução CNJ nº 351, de 28 outubro de 2020, em sua redação vigente.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 21. 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 de Goiás, de forma a assegurar alinhamento entre os colaboradores.

Art. 22. Será dado amplo conhecimento desta Portaria aos magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) que atuam no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Parágrafo único. Cópia desta Portaria será entregue aos novos magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) que ingressarem ou forem contratados para atuar no TRE-GO.

Art. 23. Aplicam-se, subsidiariamente e de forma dinâmica, as disposições da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, em seu texto compilado vigente, e das normas que a alterarem, complementarem ou substituírem, naquilo que não conflitar com os dispositivos desta Portaria e com as peculiaridades institucionais do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.

Art. 24. Fica revogada a Portaria PRES nº 142, de 11 de junho de 2021.

Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Desembargadora Elizabeth Maria da Silva

Presidente do TRE-GO

DOCUMENTOS ELETRÔNICOS PUBLICADOS PELO PJE

COMUNICAÇÕES

INQUÉRITO POLICIAL(279) Nº 0600079-94.2025.6.09.0647

PUBLICAÇÃO EM : 15/07/2026

PROCESSO : 0600079-94.2025.6.09.0647 INQUÉRITO POLICIAL (SIGILOSO - GO)