

PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RORAIMA

GUIA PRÁTICO

SOBRE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES

COM BASE NO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DO TJRR



O QUE É ESTE GUIA?

Este guia apresenta um resumo didático sobre as regras de comportamento individual e organizacional estabelecidas por meio da Resolução TJRR/TP N. 73, de 14/12/2022, que instituiu o Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima, em especial no que atine à prevenção e enfrentamento aos assédios e discriminações nas relações decorrentes de trabalho.

A QUEM SE DESTINA ESTE GUIA?

O guia é destinado a todos os servidores do TJRR ocupantes de cargo efetivo, cargo em comissão, cedidos ou removidos para este Tribunal, bem como a todos os estagiários ou colaboradores que prestam serviço neste Tribunal.

POR QUE CRIÁ-LO?

A idealização deste material ocorreu com o objetivo de facilitar a compreensão do Código de Ética e Conduta do TJRR com uma abordagem mais didática, visando fortalecer o combate aos assédios e discriminações e demais desvios de conduta por meio do estímulo à reflexão e debate sobre o assunto, atendendo ainda à Diretriz Estratégica do CNJ para as Corregedorias nº 4 para o ano 2025, que determina:

Diretriz 4 - Estimular e acompanhar ações voltadas ao enfrentamento de todas as formas de violência contra a mulher e ao cumprimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 351/2020).

Com isso, pretende-se aumentar a conscientização de todos sobre a temática aqui abordada.

ASSÉDIO SEXUAL

Código de Ética e Conduta do TJRR

Art. 7º Aos servidores do TJRR é vedado praticar qualquer ato que atente contra os compromissos éticos assumidos neste Código e os princípios e valores institucionais, em especial:

(...)

V - cometer ou permitir assédio moral e/ou sexual;



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É conduta indesejada de natureza sexual, que pode incluir insinuações, propostas, gestos, toques ou comentários sexuais, capazes de criar um ambiente hostil, ofensivo ou humilhante para a vítima. Pode ocorrer em diversos contextos e é uma forma de violação da dignidade da pessoa.

Exemplos práticos que podem configurar o **ASSÉDIO SEXUAL**

- Tocar, abraçar, beijar ou qualquer outro contato físico sem o consentimento da pessoa, incluindo toques no braço, ombro, cintura, entre outros;
- Fazer insinuações verbais ou não-verbais de cunho sexual;
- Fazer observações constantes e inadequadas sobre a aparência física ou modo de vestir de qualquer colega, com conotação sexual;
- Fazer piadas, comentários ou insinuações de caráter sexual, direcionados a um colega, que criam desconforto e constrangimento;
- Olhar fixamente de forma sexualizada, causando desconforto ou constrangimento à pessoa;
- Insistir em convites para encontros, jantares ou atividades de cunho íntimo, mesmo após a recusa da pessoa;
- Promover ou tolerar um ambiente de trabalho onde comportamentos sexualizados, como conversas explícitas, imagens ou decorações sugestivas, criando um clima desconfortável para os funcionários.

RESPONSABILIZAÇÃO:

pode ocorrer em três esferas: cível, pelos danos morais e materiais causados à vítima; criminal, para condutas consideradas crimes pelo Código Penal, como o assédio sexual (art. 216-A), o constrangimento ilegal (art. 146), a ameaça (art. 147) e a importunação sexual (art. 215-A); e administrativa, com a instauração de Processo Administrativo Disciplinar e a aplicação de penalidades previstas na Lei nº 8.112/90, LCE/RR nº 053/01 e Provimento CGJ nº 03/2023.



ASSÉDIO MORAL

Código de Ética e Conduta do TJRR

Art. 7º Aos servidores do TJRR é vedado praticar qualquer ato que atente contra os compromissos éticos assumidos neste Código e os princípios e valores institucionais, em especial:

(...)

V - cometer ou permitir assédio moral e/ou sexual;

VI - adotar postura hostil, ofensiva, praticar qualquer tipo de assédio, desqualificar os demais profissionais ou ainda utilizar palavras ou gestos que atinjam a autoestima, a imagem ou o profissionalismo de alguém;

VII - atribuir aos servidores ou colaboradores a execução de atividades de natureza particular ou abusivas que possam gerar comprometimento de ordem física, mental ou emocional;

Art. 8º Além das vedações previstas no art. 7º, os ocupantes de funções comissionadas ou de cargos em comissão, de natureza gerencial, ainda estão proibidos de:

(...)

II - cometer assédio moral;

III - atribuir aos seus subordinados a execução de atividades de natureza particular;



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É o processo contínuo e reiterado dirigido à pessoa ou a grupo determinado com condutas abusivas caracterizadas por atos repetidos de humilhação, constrangimento e degradação, geralmente no ambiente de trabalho. Ele envolve comportamentos abusivos, como críticas constantes, isolamento, ridicularização, ou sobrecarga de tarefas, que afetam a dignidade, a saúde mental e o bem-estar da vítima.

Exemplos que podem configurar **ASSÉDIO MORAL**

DETERIORAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada, inclusive, críticas sobre suas vestimentas;
- Passar tarefas humilhantes;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro de forma dolosa;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe na mesma situação de trabalho presencial ou remoto, mais trabalhosas ou inúteis;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;
- Não atribuir atividades/afazeres/incumbências à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Impedir ou dificultar eventual designações para cargos ou funções de confiança, substituições ou remoções de pessoa assediada.



Exemplos que podem configurar **ASSÉDIO MORAL**

VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA:

- Falar com a pessoa aos gritos ou de forma excessivamente agressiva;
- Ameaçar com violência física;
- Realizar a escuta de ligações telefônicas, leituras de e-mails ou correspondências.

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE:

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Insinuar que a pessoa tem transtornos mentais;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;



Exemplos que podem configurar **ASSÉDIO MORAL**

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO:

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada: a comunicação ocorre apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe ou do órgão;

LEMBRE-SE:

ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal.



DISCRIMINAÇÃO

Código de Ética e Conduta do TJRR

Art. 5º São compromissos de conduta ética:

(...)

IV - repudiar atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza relativamente à etnia, sexo, religião, estado civil, orientação sexual, faixa etária ou condição física especial, ou quaisquer outras formas de discriminação;

Art. 7º Além das vedações previstas no art. 7º, os ocupantes de funções comissionadas ou de cargos em comissão, de natureza gerencial, ainda estão proibidos de:

(...)

XV - discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, por motivo de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou qualquer outra forma de preconceito;



O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

É o tratamento desigual e injusto dado a uma pessoa ou grupo de pessoas com base em características como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, deficiência, entre outras. Essa prática resulta em exclusão, restrição, desvantagens ou privilégios indevidos, violando os princípios de igualdade e direitos humanos.

Exemplos de ATOS DISCRIMINATÓRIOS no ambiente de trabalho

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça, deficiência ou crença religiosa;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, deficiências, gênero, orientação sexual, política ou religiosa ou ainda em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, raça ou gênero, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/DORT;
- Dificultar ou impedir que servidores realizem cursos de aperfeiçoamento em razão de sua cor, raça, gênero, orientação sexual, política ou religiosa ou ainda em virtude de estar gestante;



Exemplos de LINGUAGEM DISCRIMINATÓRIA DE GÊNERO no ambiente de trabalho

A linguagem sexista é uma maneira sutil de exercer dominação de gênero que está ligada ao uso inadequado da fala, sobretudo em ambiente de trabalho, é também uma das formas pelas quais podemos perceber comportamentos discriminatórios. A seguir citamos 4 (quatro) das mais comuns formas de linguagens discriminatórias de gênero:



INTERRUPÇÃO: baseado no termo em inglês “maninterrupting” que em português significa homens que interrompem. Ocorre mais frequentemente em reuniões, palestras, debates em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens.



EXPLICAÇÃO DESNECESSÁRIA: conhecido como “mansplaining”, cuja tradução é homem que explica. Ocorre quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se a mulher não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina.



APROPRIAÇÃO INTELECTUAL: vem do termo em inglês “bropriating”, utilizado quando o homem se apropria da ideia de uma mulher e leva os créditos no lugar dela.



MANIPULAÇÃO EMOCIONAL: mencionado nas mídias sociais e literatura técnica como “gashlighting”, que corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, com distorção ou mesmo ocultação de informações, que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela enlouqueceu ou é incapaz, com o intuito de favorecer o abusador.

EXPRESSÕES DISCRIMINATÓRIAS

Por vezes a percepção de que nossos atos ou expressões podem ser discriminatórias não é simples. Isso requer uma autoavaliação constante que nem sempre é fácil de fazer. Contudo, normalmente, a melhor ferramenta para alcançar uma comunicação mais inclusiva é a empatia.

Sendo assim, sugerimos na tabela a seguir um exercício empático para refletir sobre formas de contornar ou substituir determinadas expressões:



EXPRESSÕES CAPACITISTAS

"NEM PARECE QUE VOCÊ TEM UMA DEFICIÊNCIA"

SUGESTÕES / ALTERNATIVAS

Pessoas com deficiência não precisam mostrar, esconder ou provar que têm deficiência. Você pode perguntar de forma empática como ela prefere que o assunto seja abordado.



"ELE É O NOVO FUNCIONÁRIO PCD"

A deficiência é apenas uma das inúmeras características da pessoa, por isso ela não deve ser identificada apenas por ela. A expressão pode ser substituída por: "Ele é o João, nosso novo funcionário".



EXPRESSÕES ESTARISTAS

"VOCÊ NÃO TEM MAIS IDADE PARA ISSO"

SUGESTÕES / ALTERNATIVAS

Esse é um exemplo de frase discriminatória por deduzir que existe idade determinada para alcançar algum resultado almejado, por exemplo. É preferível usar expressões de estímulo como "Que legal isso que você quer fazer!"



"ESTÁ FICANDO GAGÃ/CADUCO"

Termos como esse trazem a conotação de incapacidade mental. É imperioso tratar todas as pessoas com respeito e é possível discordar de alguém sem questionar sua capacidade cognitiva, substituindo essa expressão por outras como "Não concordo com o que disse." ou "Isso que você disse não faz sentido."

EXPRESSÕES DISCRIMINATÓRIAS



EXPRESSÕES LGBTFÓBICAS

"VOCÊS NÃO PRECISAM DE DIREITOS LGBTI+ PORQUE SOMOS TODOS IGUAIS"

SUGESTÕES / ALTERNATIVAS

A violência não atinge a todos da mesma forma. Pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ têm maior chance de sofrer com violências físicas e verbais por conta de sua orientação sexual e/ou de seu gênero além de chances maiores de cometer suicídio e ter depressão. É preferível expressões como: "Gostaria que as pessoas não precisassem lutar por direitos iguais. Os direitos deveriam ser os mesmos para todos"



"HOMOSSEXUALISMO"

A Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou este termo da Classificação Estatística Internacional de Doenças (CID) em 1990, pois infere erroneamente uma concepção de doença. Atualmente o termo aceito é "homossexualidade".

EXPRESSÕES MACHISTAS

"DEVE ESTAR SAINDO COM O CHEFE"

SUGESTÕES / ALTERNATIVAS

Comentários que atribuem a ascensão profissional de uma mulher a um suposto favoritismo de superior hierárquico ou outras insinuações com conotações sexuais, além de serem machistas, expressam um preconceito popular sobre a capacidade feminina para o trabalho. Atenção para não reforçar estereótipos como esse no dia a dia. Que tal evitar esses tipos de comentários?



"ELA ESTÁ HISTÉRICA"

Além de capacitista é também uma expressão machista, pois a histeria é um distúrbio que foi bastante atribuído a mulheres por simplesmente não aceitarem os papéis sociais impostos. A expressão pode ser substituída por: "Posso te ajudar em algo hoje?"



Quais as consequências dos assédios, discriminações e demais desvios de conduta ética nas relações de trabalho?

As organizações também sofrem as consequências dessas condutas.
Dentre elas, destacam-se:

- Afastamentos de servidores do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- Despesas com tratamentos médicos;
- Despesas com procedimentos administrativos disciplinares e processos judiciais;
- Deterioração do clima organizacional;
- Redução da produtividade e do alcance de metas.
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade.



Quais as formas de combater essas condutas?

Citamos abaixo alguns exemplos de combate aos assédios, discriminações e aos demais desvios de conduta ética no âmbito do TJRR:

- Conscientização de todos por meio da criação ou divulgação de materiais como este sobre a importância de cumprir as condutas adequadas, a fim de evitar os desvios de conduta ética, as formas de assédio e a discriminação no ambiente de trabalho;
- Realização de palestras, cursos, workshops e oficinas sobre o assunto;
- Garantia de tratamento equânime a todos os colaboradores;
- Responsabilização dos autores das referidas condutas;
- Encorajamento das vítimas para que noticiem eventual assédio ou discriminação sofridos.

CLIQUE AQUI e participe também da pesquisa anônima para a criação de políticas e projetos com o objetivo de prevenir as formas de assédio, discriminação e desvios de conduta ética.



Como faço para comunicar atos de Assédios ou Discriminações no TJRR?



Sistema informatizado da Ouvidoria

A denúncia recebida por qualquer unidade do Poder Judiciário de Roraima, apresentada em meio físico, e-mail, telefone ou presencialmente, terá sua inserção imediata no

SISTEMA DE MANIFESTAÇÕES DA OUVIDORIA



E-mail, páginas, telefones e whatsapp:

Tendo em vista a regra do sistema **MULTIPORTAS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS**, apresentamos a seguir alguns dos acessos aos principais setores para essa finalidade no TJRR:

seccgj@tjrr.jus.br - [Secretaria da Corregedoria-Geral de Justiça](#) - (95) 3198 2865 / 3198 4130 / 3198 4191 (todos somente ligação)

ouvidoria@tjrr.jus.br - [Ouvidoria-Geral de Justiça](#) - (95) 98402-6784

politica.assedio@tjrr.jus.br - [Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual](#) - (95) 3194-2649

qualidadedevida@tjrr.jus.br - [Secretaria de Qualidade de Vida](#) (Setor de Acessibilidade e inclusão) - (95) 98402 1378

sam@tjrr.jus.br - [Setor de Atendimento à Mulher](#) - (95) 3198-4759

sgm@tjrr.jus.br - Secretaria de Gestão de Magistrados - (95) 3198-2875

sgp@tjrr.jus.br - Secretaria de Gestão de Pessoas - (95) 3198-4152



Presencialmente:

Todos os setores de recebimento de denúncias citados no item anterior, podem ser localizados neste endereço físico: Sede Administrativa do Tribunal de Justiça de Roraima - Ed. Luiz Rosalvo Indrusiak Fin: Av. Cap. Ene Garcez, nº 1696, Bairro São Francisco/ CEP:69305-135 - das 8h às 14h, em dias úteis;

ESTE MATERIAL FOI BASEADO EM:

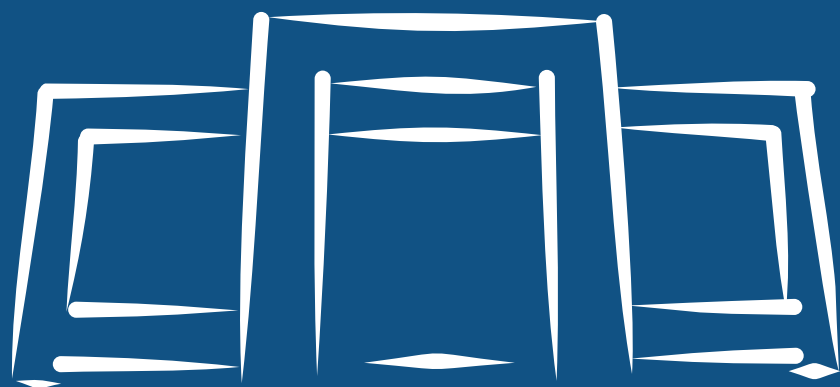
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE RORAIMA. Resolução 73 de 14 de dezembro de 2022. Institui o Código de Ética e Conduta do Tribunal de Justiça de Roraima – TJRR. Disponível em <https://atos.tjrr.jus.br/atos/detalhar/2646.pdf>. Acesso em: 10 de jan. 2025

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE RORAIMA. Portaria Conjunta – PR/OUV N. 7 de 26/06/2024 – Dispõe sobre a comunicação, recebimento e tratamento de denúncia de irregularidade no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Roraima: <https://atos.tjrr.jus.br/atos/detalhar/6087> . Acesso em: 10 de jan. 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução CNJ nº 351 de 28/10/2020 – Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>> Acesso em: 10 de abril. 2025

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações Sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF/DF Combate Aos Assédios + Discriminação no trabalho. Disponível em https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia_assedio_moral_2023_280823.pdf> Acesso em 17 jun. 2024

GUIA PRÁTICO - EXPRESSÕES PRECONCEITUOSAS PARA ELIMINAR DE SEU VOCABULÁRIO. Disponível em file ://Guia%20Pra%CC%8Itico_Expresso%C-C%83es%20preconceituosas%20pa ra%20eliminar%20do%20seu%20vocabu-la%CC%8lrio_BOOK_TREE_EXPRESSES.pdf. Acesso em: 03 set. 2024



PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RORAIMA