



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

[Publicada no DJE nº 209, de 14/11/2023, p. 6-13](#)

RESOLUÇÃO N. 307/2023-TJRO

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, conforme arts. 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República;

CONSIDERANDO a Lei Estadual n. 1.860, de 10 de janeiro de 2008, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público;

CONSIDERANDO a Lei Estadual n. 4.539, de 22 de julho de 2019, que institui o Dia Estadual de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho em todo o Estado de Rondônia;

CONSIDERANDO a Lei Federal n. 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

CONSIDERANDO a Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, Resolução n. 121/2019, que prevê, em seu art. 8º, inc. VIII, consistir em diretriz para promover a valorização e a garantia do ambiente de trabalho adequado e a qualidade de vida aos(as) magistrados(as) e servidores(as) a “criação de regras de conduta ética e realização de ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura”;

CONSIDERANDO a Resolução n. 410, de 23 de agosto de 2021, do CNJ, que dispõe sobre normas gerais e diretrizes para instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

CONSIDERANDO as disposições do Código de Ética e Conduta do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, que veda a todo(a) agente cometer ou permitir assédio sexual ou moral, ou omitir situações de que tenha conhecimento;

CONSIDERANDO a Implantação do Sistema de Integridade no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, conforme processo SEI n. 0017690-46.2022.8.22.8000 e SEI n. 0017282-21.2023.8.22.8000;

CONSIDERANDO a decisão do Tribunal Pleno na sessão administrativa realizada no dia 13 de novembro de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação, instituída pela Resolução n. 189/2021-TJRO, que tem por objetivo promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, coibir condutas no ambiente de trabalho e implementar normas e procedimentos a serem adotados no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, em face de qualquer dos(as) agentes públicos(as), nos termos do art. 2º, I, desta Resolução.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Considera-se para os fins desta Resolução:

I - agentes públicos(as): magistrados(as), servidores(as) efetivos(as) e comissionados(as), ainda que sem vínculo efetivo com a Administração Pública, inclusive em exercício provisório, e, no que couber, aos(as) servidores(as) cedidos(as) ou removidos(as) por outros órgãos ou entidades públicas, estagiários(as), voluntários(as), temporários(as), empregados(as) de empresas contratadas para a prestação de serviços terceirizados e demais agentes que exerçam mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, permanente, temporário ou excepcional, com o Poder Judiciário do Estado de Rondônia;

II - âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia: qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas à prestação jurisdicional de 1º e 2º graus, administração, ensino, pesquisa, extensão e cultura, em meio presencial e virtual, bem como fora das dependências físicas do Poder Judiciário do Estado de Rondônia;

III - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela 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;

IV - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/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 seus direitos fundamentais;

V - assédio sexual: conduta de conotação sexual ou qualquer outro ato libidinoso praticada de modo a constranger alguém contra a sua vontade, sob forma verbal, não verbal, física ou eletrônica, manifestada por palavras, gestos, contato físico, correspondência eletrônica ou outros meios, com o intuito de obter vantagem, favorecimento ou constrangimento sexual, afetando a dignidade ou criando à pessoa um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

VI - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros(as) de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre agentes públicos(as) do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares, advogados(as), assim como integrantes de outras instituições correlatas;

VII - 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; abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

VIII – gestor(a): magistrado(a), servidor(a) que exerça 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;

IX - 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 II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º São princípios que orientam a Política de que trata esta Resolução:

I - Respeito à dignidade da pessoa humana;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

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, a integração entre agentes públicos(as), com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - Preservação dos direitos sociais do trabalho;

VI - Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) agente público(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;

XIII - Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no ambiente de trabalho e no exercício das funções; e

XIV - Preservação dos denunciantes, das denunciadas e das testemunhas contra represálias.

Art. 4º São diretrizes desta Política:

I - promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade;

II - implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização, na prevenção de conflitos e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

IV - monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente de trabalho;

V - incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VI - avaliar o tema do assédio moral, sexual e discriminação durante a campanha anual de enfrentamento ao tema;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

VII - promover estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, priorizando:

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

VIII - promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

IX - promover a prevenção e o enfrentamento à discriminação e ao assédio moral e sexual no trabalho pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

X – promover programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, contemplando em seus currículos e itinerários formativos o tema de prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual, bem como o respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia;

XI – sensibilizar os(as) agentes público(as) sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

XII – coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações dentro do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação; e

XIII - demais diretrizes contidas no art. 4º da Resolução n. 351/2020-CNJ.

§ 1º Para os programas de aperfeiçoamento e capacitação previstos no inciso X, poderão ser observadas, enquanto conteúdo mínimo, as disposições do Anexo I da Resolução n. 351/2020 do CNJ.

§ 2º A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas contempladas no Anexo V da Resolução n. 351/2020 do CNJ.

Art. 5º Considera-se as seguintes relações para configurar assédio moral, sexual e discriminação:

- I - chefe e subordinado(s) ou subordinada(s);
- II - colegas de igual nível hierárquico;
- III – prestadores e prestadoras de serviços terceirizados; e



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

IV - outras relações envolvendo agentes públicos(as) do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Art. 6º São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

I - deteriorar de forma proposital as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico;

II - desqualificar ou fazer críticas desrespeitosas a alguém;

III - isolar alguém do restante do grupo;

IV - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade, com intuito de prejudicar a atividade laboral de uma pessoa ou grupo;

V - descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;

VI - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém;

VII - exposição do(a) agente público(a) à situação humilhante ou constrangedora;

VIII - qualquer ação, palavra ou gesto inadequado praticados de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por agente público(a), no exercício de suas funções;

IX - obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do(a) agente público(a);

X - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com as funções do(a) agente público(a);

XI - determinar o cumprimento de atribuições em prazos inexecutáveis;

XII - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o(a) agente político(a), isolando-o ou isolando-a de contatos com demais colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

XIII - sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções;

XIV - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas, reiteradas ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do(a) agente público(a);

XV - expor o(a) agente público(a) a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo ao seu desempenho pessoal e profissional.

Art. 7º São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

I - fazer insinuações de conotação sexual, ou qualquer outro ato libidinoso, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

II - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

III - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

IV - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais; e

V - violar o direito à liberdade sexual de outros(as) agentes públicos(as) e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada.

Art. 8º São situações que caracterizam a discriminação, entre outras:

I - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que resulte em obstáculos à igualdade e inclusão das diversidades;

II - deixar de conceder os equipamentos e ferramentas necessários a alguém em igualdade de condições com os demais, sem que haja justificativa de qualquer natureza;

III - impedir a ascensão funcional de alguém ou obstar outra forma de benefício profissional;

IV - proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho;

V - toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, incluindo a recusa de promover adaptações razoáveis no ambiente de trabalho ou de fornecer tecnologias assistivas;

VI - estabelecer uma condição de inferioridade ou incompetência em função das limitações decorrentes de deficiência física, intelectual ou sensorial.

Parágrafo único. Qualquer conduta que, direta ou indiretamente, de maneira intencional ou não, adeque-se ao conceito previsto no art. 2º, VII desta Resolução, produzindo o efeito discriminatório, caracterizará discriminação.

CAPÍTULO III

DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 9º As Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação (CPCADs), em conjunto com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI), deverá:

I - coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral, sexual e discriminação;

II - implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

III - recomendar à alta administração ações específicas para prevenir e enfrentar o assédio moral, sexual e discriminação.

Parágrafo único. Todo o material relacionado ao tema deverá ficar disponível em local visível ao público no Portal de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO IV DAS COMISSÕES DE 1º E 2º GRAU

Art. 10. As Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação do 1º grau (CPCAD-1G) e do 2º grau (CPCAD-2G) instituídas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia pela Resolução n. 189/2021-TJRO, passam a ser denominadas Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação do 1º grau (CPCAD-1G) e do 2º grau (CPCAD-2G), com objetivo de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, nos termos do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020.

Parágrafo único As Comissões referidas no caput deste artigo não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos do §2º do art. 16 da Resolução CNJ n. 351/2020.

Art. 11. São atribuições da CPCAD-1G e da CPCAD-2G:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação;

II - contribuir para o 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 das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no exercício das funções;

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

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

VII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos(às) gestores(as) das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio ou discriminação;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

-
- 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 ao assédio moral, sexual e à discriminação;
- VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

Art. 12. Compete, ainda, às Comissões:

- I - receber as notícias;
- II - escutar e orientar o noticiante ou a noticiante;
- III - verificar os elementos mínimos para apuração;
- IV - realizar a avaliação do contexto da notícia;
- V - emitir relatório/parecer quanto aos fatos da notícia;
- VI - elaborar dados estatísticos das denúncias e informar à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e ao Departamento do Conselho da Magistratura (DECOM) periodicamente.

Parágrafo único. Quando se tratar de notícia envolvendo magistrados(as), as Comissões não deverão adotar as providências contidas nos incisos II e IV, do art. 12, devendo limitar-se ao encaminhamento da notícia ao Presidente do Tribunal de Justiça ou ao Corregedor Geral da Justiça, conforme o caso, para as providências previstas na Lei Complementar n. 35/1979 (Lei Orgânica da Magistratura – LOMAN) e na Resolução n. 135/2011, do CNJ.

Art. 13. As Comissões serão compostas por, no mínimo:

- I - um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Presidência, para presidir a Comissão;
- II – um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados do Estado de Rondônia (Ameron);
- III - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário do Estado de Rondônia (Sinjur);



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

IV – um(a) servidor(a) indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI);

V – um(a) servidor(a) de diversidade de gênero, indicado(a) pelo presidente;

VI – um(a) colaborador(a) terceirizado(a); e

VII – um(a) estagiário(a).

§ 1º Na composição das Comissões mencionadas neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição e, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiará mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§ 2º A composição da CPCAD1G e CPCAD2G do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, será instituída através de Ato do Presidente do TJRO.

§ 3º Caberá à Presidência do TJRO a adoção das providências necessárias para viabilizar a escolha dos(as) membros(as), bem como as respectivas nomeações por meio de Ato, que será por um período de 2 (dois) anos, não coincidente ao biênio da Administração.

§ 4º Poderá ser ofertada a participação nas Comissões aos membros(as) do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Ordem dos Advogados do Brasil, na condição de convidados(as), facultada a participação a critério de cada entidade.

§ 5º As Comissões deverão observar os princípios, conceitos e diretrizes estabelecidos nesta Resolução e na Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020.

§ 6º As reuniões das Comissões deverão ocorrer, prioritariamente, por meio virtual, e suas deliberações deverão ser registradas em ata.

§ 7º A participação do(a) colaborador(a) terceirizado(a) e do(a) estagiário(a) nas CPCADs será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 8º Os membros das CPCADs não poderão integrar, concomitantemente, às Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, seja como membro titular ou substituto, nos termos do § 5º do art. 16 da Resolução CNJ n. 351/2020.

CAPÍTULO V

DAS FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DO RELATO

Art. 14. Qualquer agente público(a) em atividade neste Poder Judiciário que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho poderá formular notícia:

I - às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação (CPCADs), via formulário eletrônico do sítio do TJRO, via processo eletrônico ou e-mail para o endereço combateaoassedio@tjro.jus.br;

II - à Corregedoria Geral da Justiça, via processo eletrônico;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

III - à Ouvidoria, via processo eletrônico ou nos telefones 0800-647-7077 ou (69) 3309-6649;

IV - Canal de Denúncias do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia a ser implantado;

§ 1º Os relatos serão recebidos pela canais referidos nos incisos deste artigo, e remetidos às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação (CPCADs) para análise e manifestação, sendo vedadas denúncias anônimas.

§ 2º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento do relato de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 3º O encaminhamento do relato às Comissões ou unidades dispostas neste artigo não impede a atuação concomitante pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pelo Departamento do Conselho da Magistratura, e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º A autoridade responsável pelo recebimento do relato de assédio ou discriminação informará à Secretaria de Gestão de Pessoas e/ou ao Departamento do Conselho da Magistratura para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações relatadas sempre que o denunciante ou a denunciante assim o desejar.

§ 5º Ao registrar a informação, as Comissões devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação, bem como o formulário de avaliação de risco do assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do órgão, conforme previstos nos Anexos II e III da Resolução n. 351/2020 do CNJ.

§ 6º 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 âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

§ 7º Quando julgar conveniente, o denunciante ou a denunciante 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 do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 8º Se o denunciante ou a denunciante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento do relato à Corregedoria Geral de Justiça para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 9º O exercício do direito de não representar do denunciante ou da denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Art. 15. São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da notícia:

I - nome e qualificação do noticiante;

II - nome e qualificação do(a) ofendido(a);

III - nome do indicado como autor do fato;

IV - descrição circunstanciada dos fatos;

V - local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Art. 16. Remetido o relato à CPCAD respectiva, a Comissão terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para análise e avaliação quanto ao seu contexto, com emissão de relatório.

Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n. 35/1979, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura, no Código de Ética e Conduta do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º O relatório da CPCAD será encaminhado para o Presidente do Tribunal de Justiça, que irá deliberar quanto à instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar para apuração de situação de assédio ou discriminação, em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 3º O assédio moral no trabalho praticado por agente que exerça função de autoridade, nos termos da Lei Estadual n. 1.860/2008, é infração grave e sujeitará o infrator ou a infratora às penalidades previstas na mencionada legislação.

Art. 18. Nenhum(a) agente público(a) poderá sofrer qualquer espécie de sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta norma, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

Art. 19. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima, a CPCAD poderá sugerir a relocação ou remoção da vítima ou do acusado ou da acusada de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Art. 20. As unidades do Tribunal, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e discriminação, conforme definido na presente Resolução.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A Secretaria de Gestão de Pessoas e o Departamento do Conselho da Magistratura do Tribunal de Justiça deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 22. Esta Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os(as) agentes públicos(as).

Art. 23. Os casos omissos serão decididos pelas CPCADs e pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Art. 24. Fica instituído o mês de novembro para realização de campanha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação.

Art. 25. Fica revogada a Resolução n. 189/2021-TJRO, de 27/04/2021.

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



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS ALAOR DINIZ GRANGEIA**, Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia, em 13/11/2023, às 13:25 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência



A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI <https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei>, informando o código verificador **3697865** e o código CRC **1D46B86E**.

Referência: Processo nº 0017282-21.2023.8.22.8000