TRE-RN
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DO RIO GRANDE DO NORTE

Guia de Convivência Ética

Integridade e Respeito no Ambiente de Trabalho

Assessoria de Segurança da Informação e Integração (ASSINT)
Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)

Agosto/2026

© 2026 TRE-RN
Av. Rui Barbosa, 165 – Tirol – CEP: 59.015-290 Natal-RN
Telefone: (84) 3654-6000

PROJETO GRÁFICO
Assessoria de Segurança da Informação e Integração (ASSINT)

DIAGRAMAÇÃO
Assessoria de Comunicação Social e Cerimonial (ASCOM)

TRE-RN

Presidente
Desembargadora Maria de Lourdes Medeiros de Azevêdo
Vice-Presidente e Corregedor
Desembargador Ricardo Procópio Bandeira de Melo
Juiz Federal
Halisson Rêgo Bezerra
Juízes de Direito
Eduardo Bezerra de Medeiros Pinheiro
Sulamita Bezerra Pacheco
Juristas
Marcello Rocha Lopes
Daniel Cabral Mariz Maia
Procurador Regional Eleitoral
Fernando Rocha de Andrade

Diretoria-Geral
Ana Esmera Pimentel da Fonseca
Secretaria de Administração Orçamento e Finanças
Simone Maria de Oliveira Soares Mello
Secretaria de Tecnologia da Informação e Eleições
Marcos Flávio Nascimento Maia
Secretaria Judiciária
João Paulo de Araújo
Secretaria de Gestão de Pessoas
Cláudia Josemira Marinho de Lima

Guia de convivência ética: Integridade e respeito no ambiente de trabalho/Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte – Natal : TRE-RN, 2026.

Disponível em <http://www.tre-rn.jus.br>

1. Serviço público – Ética – Convivência - TRE-RN. – I. Tribunal Regional Eleitoral (RN). II. Título

CDD 350.1

CDU 35:17:342.8

Apresentação

Este Guia foi elaborado pela Assessoria de Integração (ASSINT) e pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), com o objetivo de orientar toda a força de trabalho do TRE-RN sobre relações éticas, prevenção de conflitos e fortalecimento da cultura de integridade.

O material tem caráter preventivo, educativo e orientativo, sem substituir normas formais como o *Código de Ética e Conduta* ou normas disciplinares.

Este Guia conta com a participação da Luma, guardiã da Ética, da Integridade e da Proteção de Dados no TRE-RN.



Base normativa

- Resolução TRE-RN nº 153/2025 — Código de Ética e de Conduta da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte
- Portaria nº 163/2026/PRES — Prevenção e gestão de conflitos de interesses

Luma nasceu da participação coletiva. Escolhida por votação eletrônica durante o II Fórum de Ética e Integridade, realizado em 25 de maio de 2026, ela representa o compromisso da comunidade do TRE-RN com o fortalecimento da ética, da integridade, da proteção de dados pessoais e da segurança da informação, tornando-se a assistente virtual da ASSINT para apoiar a disseminação desses valores no ambiente institucional.

Mensagem da Presidência

O Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte reafirma seu compromisso com a ética, a integridade e o respeito às pessoas que integram sua força de trabalho.

Acreditamos que um ambiente saudável, colaborativo e seguro é condição essencial para a prestação de um serviço público de qualidade.

Este Guia representa mais um passo na construção de uma cultura institucional baseada no diálogo, na prevenção e na valorização de cada pessoa.

Que este material seja um instrumento de reflexão e orientação para todos nós.

Desembargadora Maria de Lourdes Azevêdo
Presidente do TRE-RN

Ícones Utilizados

Boa prática
Comportamento recomendado

Atenção
Situação que exige cuidado e diálogo

Alerta
Conduta que pode representar risco de integridade

Situação para reflexão
Caso inspirado no cotidiano institucional

Dica / Mensagem da Luma
Orientação prática em linguagem simples

Percurso do Guia

Eixo 1

Relações Éticas no Ambiente de Trabalho

- Ética e integridade
- Responsabilidade compartilhada
- Boas práticas
- Condutas inadequadas

Eixo 3

Gestão de Riscos de Integridade

- Conceito de riscos
- Sinais de alerta
- Papel das lideranças
- Papel da equipe
- Prevenção

Eixo 2

Prevenção de Conflitos e do Assédio

- Conflitos no trabalho
- Sinais de atenção
- Assédio moral
- O que não é assédio
- Exemplos cotidianos

Encerramento

- Perguntas frequentes
- Check-list da convivência ética
- Canais institucionais
- Compromissos com a integridade

EIXO 1

Relações Éticas no Ambiente de Trabalho

Ética, integridade e respeito como base para um ambiente saudável e produtivo

Condutas que Fortalecem a Convivência

Boa prática

Conduta	Por que importa
Cumprimentar e tratar colegas com cordialidade	Fortalece vínculos e cria ambiente acolhedor
Dar feedback reservadamente	Preserva a dignidade e favorece o aprendizado
Reconhecer o trabalho da equipe	Motiva e reforça a colaboração
Ouvir antes de concluir	Demonstra respeito e evita mal-entendidos
Compartilhar conhecimento	Fortalece a equipe e a instituição
Tratar todos com imparcialidade	Garante equidade e confiança

Dica da Luma: Pequenos gestos de respeito no dia a dia constroem um ambiente onde todos se sentem valorizados. A ética começa nas relações mais simples.

Condutas que Comprometem o Ambiente

Alerta

- Gritar ou usar tom agressivo com colegas
- Ironizar ou ridicularizar pessoas em público
- Espalhar boatos ou fofocas sobre colegas
- Expor erros alheios em reuniões ou grupos
- Ignorar pessoas deliberadamente
- Fazer brincadeiras ofensivas ou constrangedoras
- Desqualificar opiniões sem fundamento
- Fazer cobranças desproporcionais ou humilhantes

Alerta da Luma: Essas condutas, quando repetidas ou sistemáticas, podem configurar assédio moral. Fique atento aos sinais e busque os canais institucionais se necessário.

Condutas Críticas

Situações para reflexão

Situação 1 — Delegação inadequada

Um servidor recém-chegado recebe tarefas complexas sem orientação, treinamento ou apoio da equipe. Sente-se isolado e sobrecarregado.

Reflexão: Delegar sem preparar é transferir responsabilidade sem oferecer condições. A integração de novos membros é responsabilidade coletiva.

Situação 2 — Gravação oculta de conversas

Um estagiário grava conversas com colegas sem o conhecimento deles, alegando que precisa de provas para se proteger.

Reflexão: A gravação oculta pode violar a confiança e comprometer relações. Conflitos devem ser tratados pelos canais institucionais.

Situação 3 — Recusa injustificada

Um servidor se recusa a realizar atividade compatível com seu cargo, alegando que 'não é sua função', sem apresentar justificativa formal.

Reflexão: A recusa injustificada compromete o trabalho coletivo. Discordâncias devem ser comunicadas de forma respeitosa e pelos canais adequados.

Condutas Críticas

Situações para reflexão

Situação 4 — Ignorar orientações da chefia

Um estagiário desconsidera sistematicamente as orientações legítimas de sua chefia imediata, agindo de forma autônoma e descoordenada.

Reflexão: Discordar é legítimo; ignorar orientações compromete a organização do trabalho. O diálogo respeitoso é o caminho adequado.

Situação 5 — Falta de cooperação com a equipe

Um membro da equipe se recusa a colaborar com colegas, retém informações e não participa.

Reflexão: A cooperação é dever funcional e ético. Reter informações prejudica o serviço e enfraquece a confiança da equipe.

Situação 6 — Descompromisso com objetivos

Um servidor demonstra desinteresse pelas metas da unidade, não cumpre prazos e não se engaja nas atividades planejadas.

Reflexão: O compromisso com os objetivos institucionais é parte do dever funcional. O desengajamento afeta toda a equipe e o serviço público.

Outras Condutas Críticas

MAGISTRADO - Cobrança desproporcional

Mesmo sabendo que a equipe enfrenta elevado volume de trabalho, o magistrado estabelece sucessivos prazos incompatíveis com a capacidade da unidade e responde com ironias sempre que algum servidor explica a impossibilidade de cumprir todas as demandas.

Reflexões:

- A busca por produtividade justifica qualquer forma de cobrança?
- A liderança está promovendo resultados sustentáveis ou apenas aumentando a pressão?

TERCEIRIZADO - Boatos

Um terceirizado passa a comentar, sem confirmação, que determinado servidor será removido da unidade. Em poucos dias, a informação se espalha e gera insegurança entre os colegas.

Reflexões:

- Compartilhar rumores contribui para um ambiente saudável?
- Quais consequências uma informação sem fundamento pode provocar?

ESTAGIÁRIO - Divulgação indevida

Após participar de uma reunião interna, um estagiário comenta detalhes da conversa em um grupo de amigos e publica, em rede social, uma fotografia do ambiente de trabalho contendo documentos visíveis sobre a mesa.

Para refletir:

- O fato de ser estagiário reduz o dever de sigilo e responsabilidade?
- Quais riscos essa atitude pode trazer para a instituição e para terceiros?

Sinal de alerta: O dever de ética, discrição e cuidado com informações institucionais alcança toda a força de trabalho.

EIXO 2

Prevenção de Conflitos e do Assédio

Conflitos, sinais de atenção, assédio moral e o exercício legítimo da gestão

Conflitos no Trabalho e Gestão Legítima

Conflitos fazem parte das relações de trabalho, mas podem se tornar problemáticos quando conduzidos sem respeito. É importante distinguir o exercício legítimo da gestão de práticas abusivas.

Atos legítimos de gestão	Quando se torna preocupante
Cobrança de metas	Humilhação pública
Avaliação de desempenho	Ironia e sarcasmo
Correção de erros	Perseguição sistemática
Distribuição de tarefas	Tratamento desigual
Mudança de lotação	Isolamento deliberado
Exigência de cumprimento de horário	Uso punitivo da gestão

Atenção!

Outros comportamentos que merecem consideração

- Uso inadequado de grupos de mensagens
- Brincadeiras e apelidos ofensivos
- Assédio horizontal (entre pares)
- Exclusão de informações ou reuniões
- Desconsideração sistemática de orientações legítimas

Dica da Luma: Nem todo conflito é assédio. Mas todo conflito mal conduzido pode escalar. Busque o diálogo respeitoso e, se necessário, os canais institucionais.


RESPEITO
no trabalho
PEQUENAS ATITUDES,
GRANDES AMBIENTES.
TRATE TODOS COM DIGNIDADE.
OUÇA COM ATENÇÃO E EMPATIA.
COLABORE E COMPARTILHE.
VALORIZE AS DIFERENÇAS E A INCLUSÃO.
PRATIQUE A ÉTICA EM CADA ESCOLHA.
LUMA
Respeito é a base da confiança, da integridade e do sucesso do nosso trabalho.
Faça a sua parte!
Juntes, construímos um TRE-RN mais humano e íntegro!
LUMA
Respeito
Empatia
Colaboração
Ética

EIXO 3

Gestão de Riscos e Integridade nas Relações Interpessoais

Identificação precoce de riscos antes que se transformem em denúncias ou processos éticos

Sinais de Alerta e Prevenção

Risco de integridade é a possibilidade de uma conduta, prática ou omissão evoluir para conflito, assédio, quebra de confiança ou comprometimento do ambiente institucional.

Sinais de alerta

- Comunicação agressiva frequente
- Isolamento recorrente de membros da equipe
- Piadas ou comentários ofensivos repetitivos
- Reclamações sobre tratamento desigual
- Conflitos recorrentes entre equipes
- Alta rotatividade na unidade
- Silêncio incomum em reuniões
- Medo de se manifestar

Papel das lideranças

- Promover ambiente de diálogo e escuta
- Identificar sinais precoces de conflito
- Agir com imparcialidade e transparência
- Buscar apoio institucional quando necessário

Papel de cada integrante da equipe

- Comunicar-se com respeito e clareza
- Praticar a escuta ativa e a empatia
- Reportar situações de risco pelos canais adequados
- Contribuir para um ambiente de confiança

Dica da Luma: A prevenção começa na atenção aos pequenos sinais. Não espere o conflito escalar. Comunicação ética, escuta e empatia são as melhores ferramentas de proteção.

Perguntas Frequentes

Cobrar metas é assédio?

Não.A cobrança de metas é ato legítimo de gestão, desde que feita com respeito, sem humilhação ou exposição desnecessária.

Corrigir erros de um servidor é assédio?

Não. Corrigir erros faz parte da gestão. O problema surge quando a correção é feita de forma humilhante, pública ou desproporcional.

Posso gravar conversas com colegas?

Não. A gravação oculta pode comprometer a confiança. Conflitos devem ser tratados pelos canais institucionais, não por provas informais.

Sou obrigado a compartilhar conhecimento?

Sim. Compartilhar conhecimento é dever ético e funcional. Reter informações prejudica o serviço e a equipe.

Posso discordar da minha chefia?

Sim. Discordar é legítimo e saudável, desde que feito com respeito e pelos canais adequados.

Brincadeiras podem virar assédio?

Sim. Brincadeiras repetitivas, ofensivas ou constrangedoras podem configurar assédio moral, mesmo sem intenção de prejudicar.

Posso relatar situações sem me identificar?

Sim. Os canais institucionais permitem relatos anônimos. A Ouvidoria e a Comissão de Ética garantem sigilo.

Checklist da Convivência Ética

Perguntas de autorreflexão para o dia a dia. Antes de agir, pergunte-se:

- ☐ Estou tratando esta pessoa com respeito?
- ☐ Minha linguagem é adequada ao ambiente profissional?
- ☐ Estou criticando a conduta ou a pessoa?
- ☐ Estou expondo alguém desnecessariamente?
- ☐ Minha atitude fortalece a confiança da equipe?
- ☐ Estou agindo com imparcialidade?
- ☐ Estou ouvindo antes de concluir?
- ☐ Estou contribuindo para um ambiente saudável?



Dica da Luma: Use este checklist como um exercício diário. A ética se constrói nas pequenas escolhas do cotidiano.

Canais Institucionais

Se você presenciar ou vivenciar situações que comprometam a ética e a integridade no ambiente de trabalho, procure os canais adequados:

Comissão Permanente de Ética
(Portaria 124/2025/PRES)
Responsável por orientar, acompanhar e apurar questões éticas no âmbito do TRE-RN.

Ouvidoria Eleitoral
Telefone: (84) 3654-5190
Acesse: https://www.tre-rn.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/acesso-ainformacao/ouvidoria-eleitoral

Canal para relatos, denúncias e sugestões. Garante sigilo e anonimato.

Comissões de Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação

• 1º Grau • 2º Grau

Atuam na prevenção, acolhimento e encaminhamento de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no TRE-RN.

Compromisso com a Integridade

- A integridade no serviço público não é apenas uma obrigação normativa. É um compromisso diário com a dignidade das pessoas, com a qualidade das relações e com a missão institucional.
- Cada magistrado(a), servidor(a), estagiário(a), terceirizado(a), colaborador(a) e contratado(a) que integra a Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte é parte fundamental dessa construção coletiva.
- Relações éticas se constroem no respeito mútuo, na escuta ativa, na cooperação e no compromisso com o bem comum.

Integridade se pratica todos os dias




RESPEITO
ÉTICA
RESPONSABILIDADE
EMPATIA
TRANSPARÊNCIA
COLABORAÇÃO
INTEGRIDADE
TRE-RN
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
DO RIO GRANDE DO NORTE
ED. 2024 / COD. BR-RN-001