



PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO

**O QUE VOCÊ
PRECISA SABER**

Realização

Comitê de Promoção de Igualdade de Gênero, de Apoio às Magistradas e Servidoras e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (COGEN)

Direção-Geral de Comunicação e Difusão do Conhecimento (DGCOM)

VERSÃO 1.0

Sumário

- 4** Palavra do Presidente do TJRJ
- 5** Palavra da Presidente do COGEN
(Comitê de Promoção de Igualdade de Gênero, de Apoio à Magistradas e Servidoras e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação)

ASSÉDIO MORAL

- 8** O que é assédio moral?
- 11** Tipos de assédio moral
- 12** Exemplos mais comuns de assédio moral
- 14** O que não é assédio moral?
- 16** O que fazer nessa situação?

ASSÉDIO SEXUAL

- 17** O que é assédio sexual?
- 19** Tipos de assédio sexual
- 20** O ciclo da violência
- 22** O que fazer nessa situação?
- 23** Como provar?

- 24** Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre
- 25** Mulher: a vítima mais comum de assédio
- 26** Canais de denúncia e acolhimento do TJRJ

Palavra do presidente do TJRJ

Quando se trata de violências, seja qual for a natureza, o Judiciário fluminense não tem os olhos vendados. Em iniciativas institucionais, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro defende a valorização da igualdade de gênero e norteia o engajamento de seus integrantes.

Uma das provas mais recentes foi a criação do Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero e Apoio às Magistradas e Servidoras. Alinhado à Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, e em sintonia com as deliberações do Conselho Nacional de Justiça na estruturação do arcabouço judiciário, a Justiça do Rio compreende que a equidade é ponto inegociável.

Não se pode caminhar para trás. A capacitação e sensibilização de agentes públicos deve ser um direcionador ético em nossa instituição, com ações transparentes aplicadas em nossas rotinas, relações

interpessoais e hierárquicas. E o melhor caminho é o da circulação da informação e da criação de ambientes de orientação.

Quando este Comitê lança um espaço de acolhimento, alçamos o TJ do Rio à condição de instituição referência entre os órgãos do Judiciário no trato humanizado e empático, em busca de um ambiente cada vez mais digno e respeitoso.

Des. Henrique Carlos de Andrade Figueira

Palavra da presidente do COGEN

É com destacada satisfação e lisonjeio que, honrosamente, promovo o lançamento da Edição do **E-Book do Assédio**, uma iniciativa e elaboração das Magistradas que integram o Tribunal de Justiça do nosso Estado, e que impulsionaram a criação do **COGEN** – Comitê de Promoção e Igualdade de Gênero, de Apoio à Magistradas e Servidoras e de Prevenção e Enfretamento do Assédio e da Discriminação – , Unidade que foi instituída pelo **Ato Normativo nº 11/2021**, alinhado às Resoluções 255 e 351 do CNJ, que estabelece as Políticas de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, movidas pelo trágico e inusitado assassinato que acometeu a Juíza Viviane Vieira do Amaral, inimaginavelmente, às vésperas do Natal de 2020.

Este trágico episódio comoveu, significativamente, a Magistratura deste Estado fomentando o

agrupamento de Magistradas, alinhadas em um mesmo propósito, de engendrarem a criação do referido Comitê, fincadas no expressivo repúdio e vultosa consternação da Classe, em sua integralidade, atentas ao reflexo da destemida crueldade que abarca o feminicídio, ato mensurado pelo vetor máximo de violência contra mulher, sinalizando a imprescindibilidade de adoção de medidas preventivas de contenção imediata da reprodução de episódios similares.

Urge, então, o COGEN implementando, com efetividade, a condução de atividades fincadas no propósito de acolher a todos que integram este Tribunal, independente do gênero, quando, eventualmente, se depararem com circunstâncias geradas por condutas abusivas, de forma frequente e repetitiva, ensejando constrangimentos que possam afetar, desfavoravelmente, a sua atividade laborativa, impactando a regularidade da sua rotina de trabalho e bem como da sua vida.

Ressalte-se que a esta engrenagem se agregam ações de cunho elucidativos, como *Lives*, Cursos e Campanhas, disseminando conhecimentos capazes de alavancar mecanismos de prevenção e habilidades no combate e enfrentamento dessa dinâmica de violência, seja ela moral ou sexual, que, infelizmente, se interpõem, eventual e desalinhadamente, ao cotidiano do âmbito Institucional/Profissional.

Sabemos, lastimavelmente, que não se trata de uma questão setORIZADA, já que a incidência destes atos não se reserva à população brasileira, na medida em que se vislumbra que o seu alcance vem extrapolando o nível da razoabilidade, com ramificações em outros países, fato que nos reveste da certeza de que estes instrumentos interventivos de ação no processo deste trabalho, corroboram, com eficácia, para a redução da propagação destes atos impulsivos, ambicionando, através da engrenagem destas ações, o alcance de uma dinâmica relacional cada vez mais salutar e progressiva.

Assim, este Tribunal na vanguarda da criação e condução deste trabalho, sempre atento e alinhado à Agenda 2030 da ONU, bem como aos ditames insertos nas Resoluções 255 e 351 do CNJ, lança um documento focado na Prevenção e Combate do Assédio Moral e Sexual, inserindo neste processo combativo de atuação, mais um elemento fático que se conjuga ao universo de ações impulsionadas por tantos outros Órgãos que caminham afinados em idêntico propósito. Sabe-se que se trata de uma questão que afeta diretamente, de forma mais alarmante, às Mulheres, segundo dados estatísticos obtidos através de pesquisa realizada pela organização internacional de combate à pobreza – *Action Aid*, revelando que 86% (oitenta e seis por cento) das mulheres brasileiras já enfrentaram ou se depararam com esta questão.

Conseqüentemente, esta constatação nos remete à indubitável necessidade de se propagar ações que gerem esclarecimentos e difundam conhecimentos

sobre esta questão, provocando reflexões que aflorem o discernimento sobre suas causas e efeitos nocivos, pautado na compreensão do real e impositivo significado e dimensão do pleno sentido do termo “respeito” e “limite” individual, conquista estrutural em prol do redirecionamento de comportamentos e o refinamento das atitudes humanas que dinamizam as relações no cotidiano da vida, minimizando e quiçá estancando embates gerados por tais atitudes desformes e outras tantas similares.

Por fim, consagro o conteúdo deste documento como mais um eficaz instrumento viabilizador do Bem Comum, através do repasse de informações implementadoras de um esclarecimento fugaz inerente a mais uma questão que embarreira e se interpõe à experiência de se desfrutar de um convívio pacífico e restaurador, valorando-se o preceito da dignidade da pessoa humana, no processo dinâmico impulsionador das relações interpessoais.

Desa. Suely Lopes Magalhães

O que é **assédio moral**?

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos, ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.



A **intencionalidade do assédio** é constatada pela **repetição e duração do ato**.

O assédio moral conta com uma **série de danos morais, de microviolências diárias e traumas psíquicos que podem ser irreversíveis**.

A gravidade aumenta quanto mais tempo a pessoa comete o assédio.

Ainda que frequentemente o assédio moral ocorra no local de trabalho, ele pode ser observado em outros ambientes, desde que esteja **relacionado às relações de poder desenvolvidas no campo profissional**.

O **assédio moral** pode comportar **três fases** (mas **NÃO** é necessária a ocorrência de todas elas para a caracterização da violência).

São elas:

ISOLAMENTO

Atos ou ações que objetivam **impedir a pessoa assediada de se comunicar e manter contato social** no contexto do trabalho, prejudicando as interações da vítima.

DIFAMAÇÃO

Consiste em **desacreditar a pessoa assediada** perante os demais colaboradores, gestores, clientes.



DESESTABILIZAÇÃO

Ações que objetivam **desequilibrar a pessoa assediada psicologicamente**, de tal forma que não compreenda o porquê do assédio, culpe a si mesmo por essa vivência e adoença. Ou ainda: reaja de forma que os demais julguem a vítima efetivamente culpada e/ou desequilibrada.

Tipos de Assédio Moral



ASSÉDIO VERTICAL

É observado quando **praticado pela pessoa que chefia** – isto é, de cima para baixo. Há constrangimento e humilhação contra a pessoa subordinada. Hierarquias profissionais rígidas e que envolvem relações de poder coercitivo propiciam esse tipo de assédio.



ASSÉDIO ASCENDENTE

Neste caso, **a pessoa que chefia é assediada**. Casos assim são mais raros, mas existem. Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-la, as pessoas subordinadas sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir a chefia.



ASSÉDIO HORIZONTAL

Acontece quando o assédio é **praticado por colegas de trabalho**. A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar em tom jocoso e “de brincadeira”, podem se transformar em assédio moral.



Exemplos mais comuns de assédio moral

- 1. Retirar a autonomia funcional** ou privar a pessoa assediada do acesso aos instrumentos de trabalho;
- 2. Sonegar informações úteis** para a realização de suas tarefas ou induzir a pessoa assediada a erro;
- 3. Contestar sistematicamente todas as decisões** da pessoa assediada e **criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto**;
- 4. Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente**;
- 5. Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições**;
- 6. Controlar** a frequência e o tempo de utilização de banheiros; **pressionar** para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas; **dificultar ou impedir** promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- 7. Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho**, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

8. **Agredir** verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou **ameaçar** com outras formas de violência física;
9. **Criticar a vida privada**, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
10. **Espalhar boatos** a respeito da pessoa assediada, procurando desmerecê-la perante seus superiores e/ou colegas;
11. **Invadir a vida privada** com ligações telefônicas, mensagens de texto ou cartas;
12. **Desconsiderar problemas de saúde** ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
13. **Isolar a pessoa assediada** de confraternizações, almoços e atividades.



O que **não** é assédio moral?

O assédio moral **não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia** em relação à produtividade ou pela busca de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas.

No entanto, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio. Por isso, a pactuação de resultados deve ser sempre realizada em um ambiente participativo onde o diálogo prevaleça.

Discutir de forma acalorada com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configura assédio moral, já que pressupõe ações rotineiras e frequentes.



É importante administrar os conflitos da organização, de modo a evitar que se transformem em relações de assédio.

Para isso, a mediação e o diálogo franco e aberto são fundamentais. **A mediação é uma forma de lidar com um conflito**

com o auxílio de uma terceira pessoa, que facilitará o diálogo, a negociação e, se possível, o reestabelecimento das boas relações de trabalho. Leva em consideração os interesses de todos os envolvidos em busca da satisfação mútua.

O mediador deve ser imparcial. Com o uso de técnicas específicas, auxilia as pessoas em conflito a identificarem os interesses comuns, complementares ou divergentes e a construírem, em conjunto, alternativas de solução.



O que fazer nessa situação?

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho.

- 1. Anote com detalhes a situação:** dia, hora e mês, nome da pessoa que agrediu e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- 2. Evite conversar com o agressor** sem testemunhas;
- 3.** Mantenha uma cópia da documentação que possa **comprovar a agressão**;
- 4.** Exija, quando pertinente, as instruções por escrito, mesmo que seja por e-mail. **Provar o assédio é fundamental**;
- 5. Dê visibilidade ao problema:** procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;
- 6. Busque o apoio de familiares e amigos!** O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.

O que é **assédio sexual**?

O assédio sexual é uma conduta de conotação sexual cometida contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



O assédio sexual pode acontecer por meio de **comportamentos inapropriados, microagressões, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra mulheres.**

Em geral, o assédio sexual dificilmente se concretiza em uma ação específica que acontece em um tempo determinado, mas sim como uma trama complexa de práticas que se combinam de maneira prolongada. **Piadas, comentários pessoais ou íntimos, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros** podem caracterizar o assédio sexual.

Tipos de Assédio Sexual

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Definido quando existe **exigência por parte de um superior hierárquico a uma pessoa subordinada para que preste a atividade sexual** como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao **abuso de poder**.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Caracteriza-se por **incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole verbais ou físicas**, o que acaba por prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Neste caso, o elemento poder é irrelevante. **Um tipo comum de assédio sexual cometido por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.**



O assédio sexual é acompanhado por **humilhações, insultos e intimidações**. É importante reiterar que **em todos os casos esse assédio se configura por apresentar característica sexual**. O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

O ciclo da violência

Uma característica própria das violências de gênero é o seu **caráter cíclico** e o assédio sexual não é diferente. Tipicamente em um caso de assédio, em um **primeiro momento**, ocorre um aumento constante e progressivo de comentários inapropriados, culminando em um **segundo momento**, que consiste numa investida mais agressiva e incisiva.

O **terceiro e último momento** do ciclo é identificado pela demonstração de arrependimento da pessoa que assedia, que também pode ser acompanhada de promessas de mudança em seu comportamento, ou retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente neste segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que a vítima de assédio procura ajuda. Raramente ocorrem intervenções em

momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que costumem deixar as vítimas desconfortáveis.

É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio ao ciclo, fazendo com que a vítima acredite que a situação vai melhorar.

Raramente, entretanto, uma pessoa que assedia muda seu comportamento. Sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas se agrave.



À medida que esse ciclo se repete, no entanto, os limites são esticados e as linhas do aceitável vão sendo traçadas cada vez mais longe, o que leva a **episódios progressivamente mais violentos**. A repetição do ciclo também tende a encolher a rede social de apoio à vítima, que vai se isolando no local de trabalho cada vez mais.

Ainda existem **muitos mitos e obstáculos estruturais que devem ser superados**

no enfrentamento ao assédio sexual. Afinal, na tentativa de encontrar explicações causais para esta questão, muitas elaborações simplistas foram testadas, ignorando-se a complexidade do fenômeno.

Estes obstáculos estruturais acabam influenciando a forma como a sociedade e as instituições jurídicas lidam com o assédio sexual.

Entender a complexidade e os desdobramentos do assédio é tarefa urgente.



O que fazer nessa situação?

1. **Dizer, claramente, não à pessoa que assedia;**
2. Evitar **permanecer sozinho** no mesmo local que a pessoa que assedia;
3. **Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas:** dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa agressora, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
4. **Dar visibilidade**, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato, que são ou foram vítimas;
5. **Reunir provas**, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes;
6. **Livrar-se do sentimento de culpa**, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa que agride;
7. **Denunciar** aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
8. **Comunicar aos superiores hierárquicos**, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou outros meios idôneos disponíveis;
9. **Buscar apoio** junto a familiares, amigos e colegas.

Como provar?

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de **bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências** em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de **ligações telefônicas ou registros em redes sociais** (Facebook, WhatsApp, etc.) e **testemunhas** que tenham conhecimento dos fatos.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o **seu depoimento tem valor como meio de prova**.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual — que na maioria dos casos é praticado às escondidas — a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, **prova por indícios e circunstâncias de fato**.

Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que a pessoa que assedia se beneficie de sua conduta oculta.



Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre

PSICOLÓGICAS

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro – vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.

FÍSICAS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e

interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.

SOCIAIS

Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

PROFISSIONAIS

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

Importante

A culpa nunca é da vítima. O errado é sempre quem atenta contra a dignidade do outro. Isso é inegociável.

MULHER

A vítima mais comum de assédio

De acordo com pesquisa realizada pela médica **Margarida Barreto, da PUC-SP** (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), as mulheres são mais assediadas moralmente do que os homens. **65 % das entrevistadas relatam atos repetidos de violência psicológica**, contra 29% dos entrevistados.

Com base nos estudos realizados pela **Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM)**, **as discriminações e as desigualdades tornam -se mais evidentes no espaço social do trabalho**, no qual a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/funções outorgados por outras pessoas, sob

a ótica de uma ideologia, ainda dominante, de que a divisão de papéis é naturalmente determinada pela diferenciação biológica.

Assim, somado ao gênero, a raça e etnia são também fatores de discriminação, de modo que **as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.**¹

Importante ressaltar que comumente **o assédio moral é apoiado por assimetrias de gênero**, colocando mulheres em posição mais vulnerável.²

De acordo com pesquisa do **Instituto Data Folha** no relatório do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, **o ambiente de trabalho e transportes públicos são ambientes mais hostis e propícios ao assédio às mulheres.**³


1. **Fonte:** Cartilha “Assédio Moral e Sexual” (Senado Federal).

2. **Fonte:** Cartilha “Guia Prático para Implementação com Foco em Gênero” (Ajufe).

3. **Fonte:** Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 3, 2021.

Canais de denúncia e acolhimento do TJRJ

COGEN


 (21) 3133-4320

 comite.cogen@tjrj.jus.br

 cogen.assedio@tjrj.jus.br

ESPAÇO DE ACOLHIMENTO COGEN

Como acessar o Espaço de Acolhimento do COGEN pela intranet?

1. Entre no [portal do TJRJ](#) 
2. **Acesse a intranet** clicando em “MAGISTRADOS, SERVIDORES E COLABORADORES” no topo da página
3. **Faça login** com os mesmos dados que usamos para acessar o computador do TJRJ
4. No menu, clique em “**institucional**” e selecione “**Comitê de Promoção da Igualdade (...)**”
5. Agora, no menu que aparece do lado esquerdo da página, clique em “**Canal de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação – Formulário de Recebimento**”

CORREGEDORIA GERAL DE JUSTIÇA

O canal conta com e-mail e ramal específicos vinculados à Diretoria Geral de Planejamento e Administração de Pessoal que receberá as denúncias para as medidas cabíveis.

Toda a atuação do canal de atendimento será resguardada pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, sendo, contudo, vedada a notícia anônima.


Para denúncias:

 3500 (ramal)


 cgj.mulher@tjrj.jus.br


OUIDORIA MULHER

O objetivo desse meio de comunicação é facilitar o acesso à justiça às **mulheres que tenham dúvidas, reclamações ou sugestões relativas a processos já existentes** na competência de Violência Doméstica.

 (21) 3133-4730

 ouvidoriamulher@tjrj.jus.br

 Av. Erasmo Braga, 115, 4º andar
Bloco F — Lâmina I — Rio de Janeiro — RJ

 11h às 17h

Presidente

Desembargador **Henrique Carlos de Andrade Figueira**

Integrantes da COGEN

Desembargadora **Suely Lopes Magalhães**, Presidente

Desembargadora **Andrea Maciel Pachá**, Presidente*

Juíza de Direito **Adriana Ramos de Mello**

Juíza de Direito **Fernanda Xavier de Brito**

Juíza de Direito **Cláudia Maria de Oliveira Motta**

Juíza de Direito **Juliana Cardoso Monteiro de Barros**

Juíza de Direito **Cíntia Souto Machado de Andrade Guedes**

Juíza de Direito **Tula Corrêa de Mello**

Juíza de Direito **Mirela Erbisti**

Juíza de Direito **Criscia Curty de Freitas Lopes**

Juíza de Direito **Renata de Lima Machado Rocha**

Juíza de Direito **Rosana Albuquerque França**

Juíza de Direito **Leidejane Chieza Gomes da Silva**

Juíza de Direito **Katerine Jatahy Kitsos Nygaard**

Juíza de Direito **Maria Daniella Binato de Castro**

Juíza de Direito **Simone de Faria Ferraz**

Senhora **Soyanni Silva Alves**

Senhora **Marcia Valeria Vicente Guinancio**

Senhora **Lilian Furtado Parente**

* Designada após publicação da Portaria 2219/2021.

C[♂]GEN

Comitê de Promoção de
Igualdade de Gênero, de Apoio
às Magistradas e Servidoras e de
**Prevenção e Enfrentamento do
Assédio e da Discriminação**



@tjrjoficial