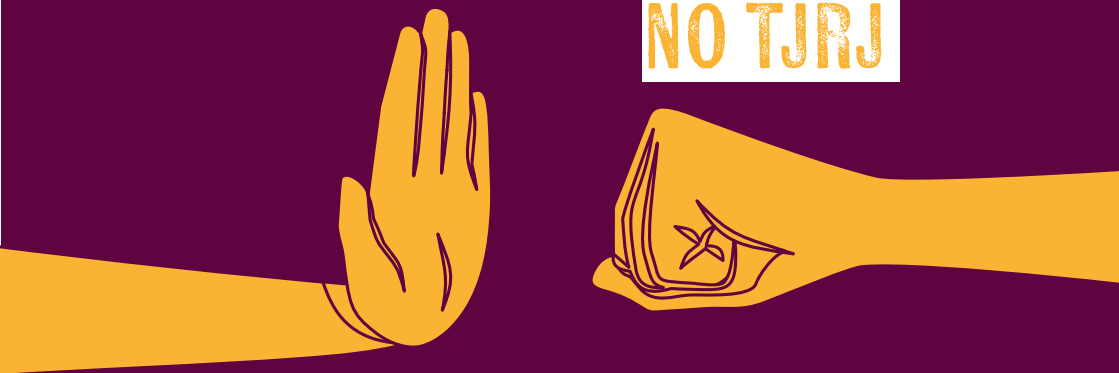


PREVENÇÃO E COMBATE AOS  
ASSÉDIOS & ÀS  
DISCRIMINAÇÕES  
NO TJRJ

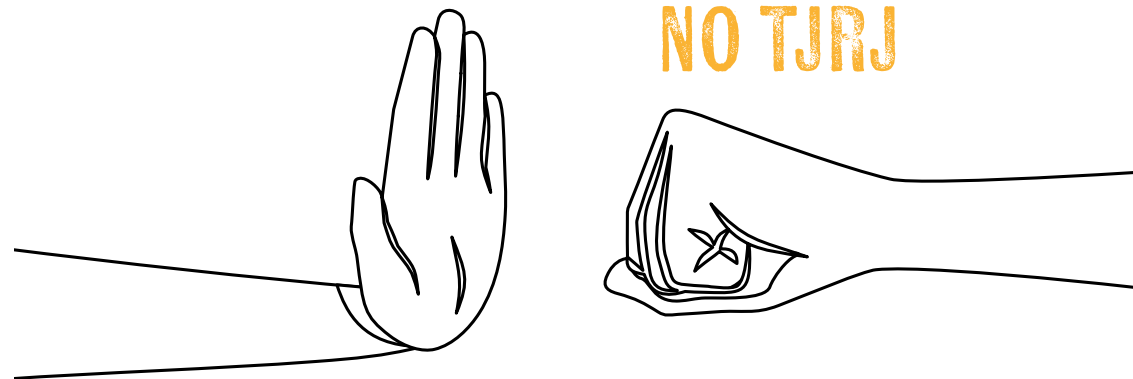


**NAPJUS**  
Núcleo de Atenção e  
Promoção à Justiça Social

**Ce7 GEN**  
1º e 2º Grau

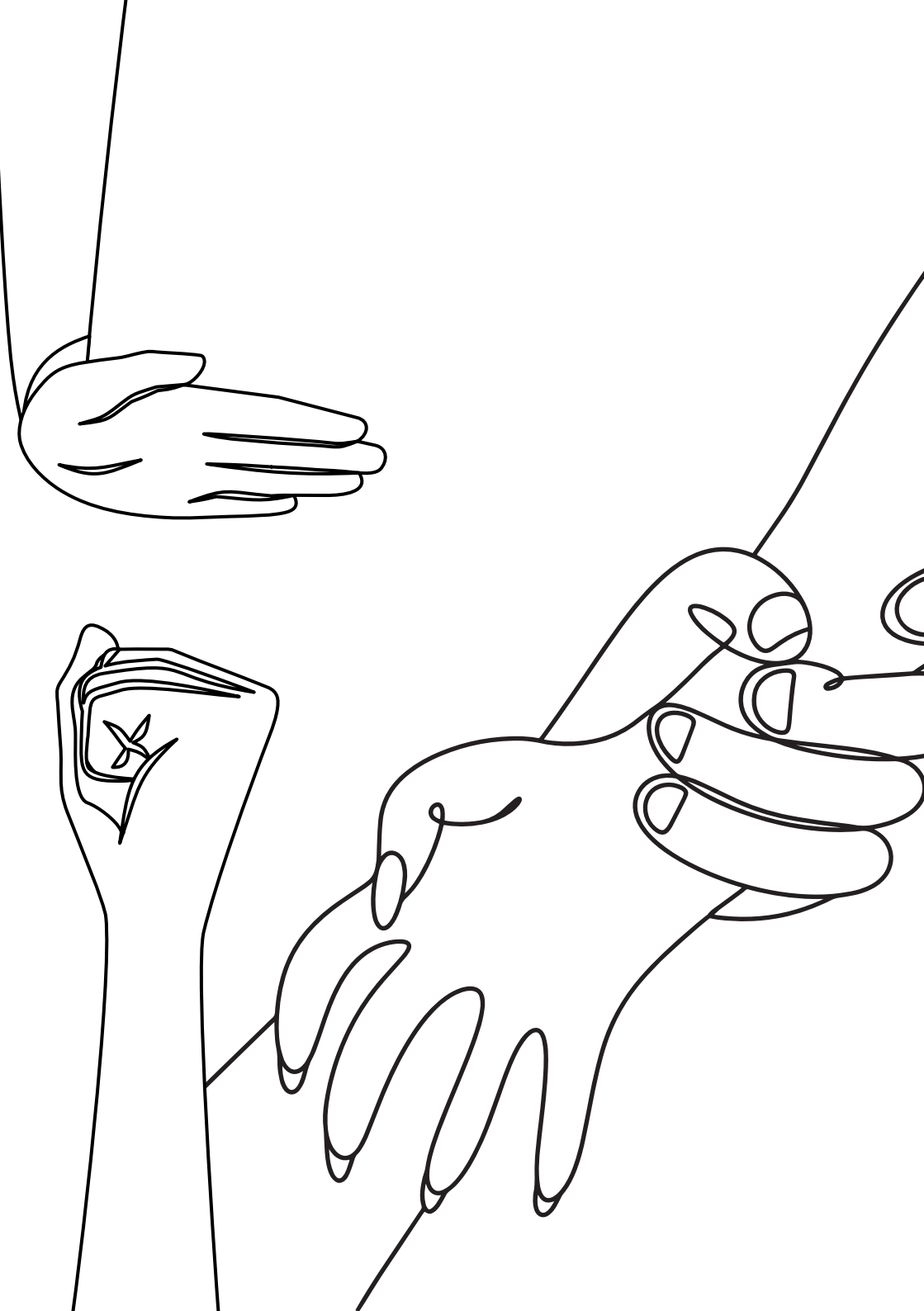
PREVENÇÃO E COMBATE AOS  
**ASSÉDIOS & ÀS  
DISCRIMINAÇÕES**

NO TJRJ



**NAPJUS**  
Núcleo de Atenção e  
Promoção à Justiça Social

**CeJGEN**  
1º e 2º Grau



## REALIZAÇÃO

Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação no 1º Grau de Jurisdição (COGEN-1º GRAU)

Comitê de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação no 2º Grau de Jurisdição (COGEN-2º GRAU)

Núcleo de Atenção e Promoção à Justiça Social (NAPJUS)

Divisão de Design (DIDEG)

Departamento de Difusão do Conhecimento (DEDIF)

## **DADOS DA CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO**

Cartilha sobre prevenção e combate ao assédio e às discriminações / Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (COGEN 1º-GRAU e COGEN 2º-GRAU). - Rio de Janeiro: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. - 2025.

Série de Cartilhas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro.

Inclui bibliografia

1. Assédio. 2. Discriminações. 3. Serviço Público. 4. Acolhimento. 5. Direitos. I. Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. II. Título.

## **PALAVRA DO PRESIDENTE DO TJRJ RICARDO COUTO DE CASTRO**

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro reafirma seu compromisso institucional com a dignidade, o respeito e a igualdade de todas as pessoas que compõem o quadro funcional da instituição ou que dele dependem para a adequada prestação jurisdicional. O enfrentamento aos assédios e às discriminações, em qualquer de suas manifestações, constitui dever permanente e inadiável, essencial à preservação de um ambiente íntegro, plural e verdadeiramente seguro. A consolidação de relações profissionais equilibradas e de uma convivência baseada na responsabilidade coletiva é condição indispensável para o fortalecimento da confiança institucional, do bem-estar de todos(as) e da eficiência na entrega da justiça. Que esta cartilha, dedicada à prevenção e ao combate ao assédio, contribua para o aprimoramento da cultura organizacional, promovendo maior conscientização, transparência e compromisso com práticas que honrem os valores éticos, de solidariedade e respeito que sustentam este Tribunal.

## **PALAVRA DO DESEMBARGADOR WAGNER CINELLI, PRESIDENTE DO COGEN 1º- GRAU**

Cumpra aos COGENs atuar de forma constante, técnica e responsável na promoção da igualdade de gênero, no reconhecimento e no respeito às diversidades, bem como na prevenção de quaisquer condutas que atentem contra a integridade física, psicológica ou moral de magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes, voluntários(as) e demais colaboradores(as). A atuação desses Comitês constitui um instrumento essencial de proteção institucional e de fortalecimento de uma cultura organizacional ética, segura e inclusiva. Esta edição atualizada da cartilha reforça esse compromisso ao ampliar o conhecimento, estimular o diálogo e consolidar práticas que assegurem ambientes de trabalho dignos, respeitosos e alinhados aos princípios fundamentais que regem a administração da Justiça.

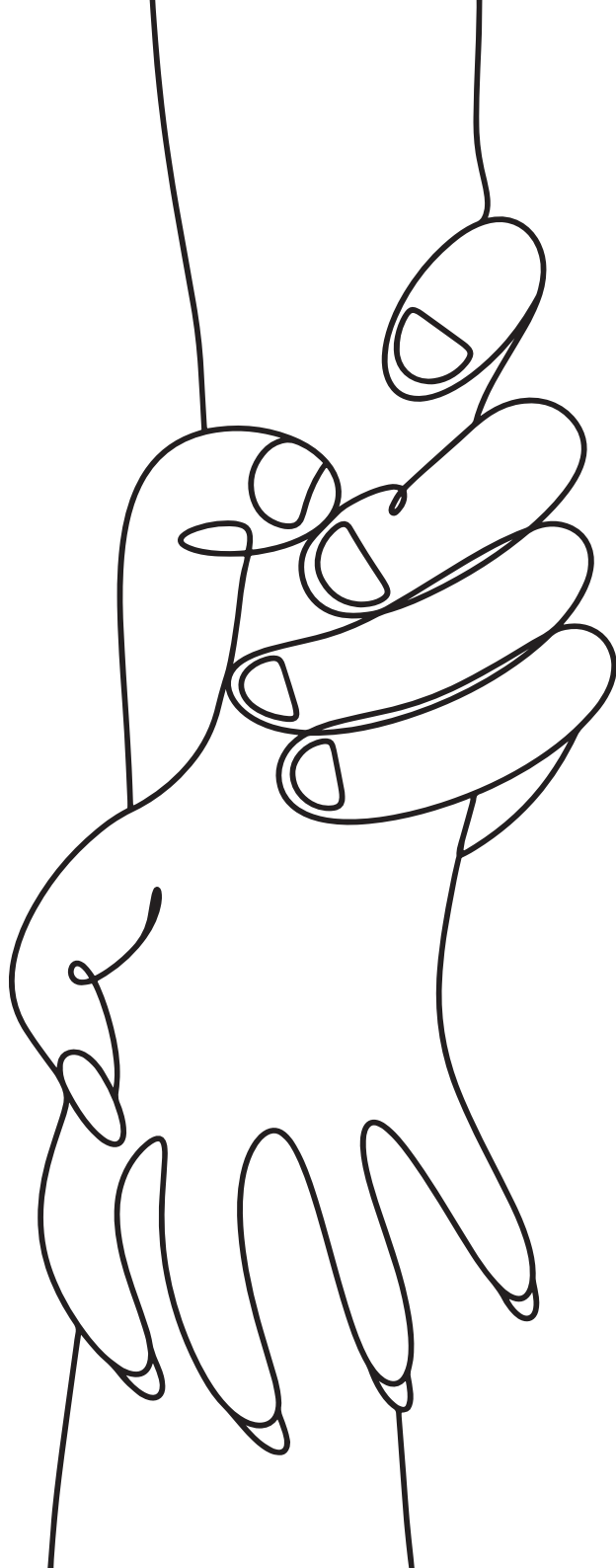
## **PALAVRA DA DESEMBARGADORA PATRICIA SERRA, PRESIDENTE DO COGEN 2º- GRAU**

Os COGENs se legitimam, sobretudo, pela institucionalização de um canal, sigiloso, de acolhida, escuta e apoio efetivo a todos(as) servidores(as), colaboradores(as), terceirizados(as), magistrados(as), dentre outros(as) agentes organizacionais, que se sintam afetados(as) por circunstância discriminatória ou que implique em assédio (moral e/ou sexual), no âmbito desta Corte estadual de Justiça, no intento de que reduzidos os impactos inegavelmente nefastos à sua saúde psicossocial no ambiente de trabalho, na vida, e comprometedores da dignificação da pessoa humana. Assim, os COGENs agregam uma política pública de prevenção e enfrentamento àquelas práticas abusivas, não integrativas e, até mesmo, antiéticas, o que fala por si.

## **PALAVRA DA EQUIPE DO NAPJUS**

O NAPJUS reafirma seu compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso, reconhecendo a gravidade do assédio e das discriminações e a necessidade permanente de informação e sensibilização. A prevenção dessas violências é um dever coletivo, que exige o engajamento de magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as) e estagiários(as) na construção de uma cultura institucional baseada no respeito, no acolhimento e na escuta. Convidamos todas e todos a lerem esta cartilha e a disseminarem boas práticas, fortalecendo redes de apoio e cuidado. Promover um ambiente saudável é uma responsabilidade compartilhada e um compromisso contínuo com a dignidade humana.

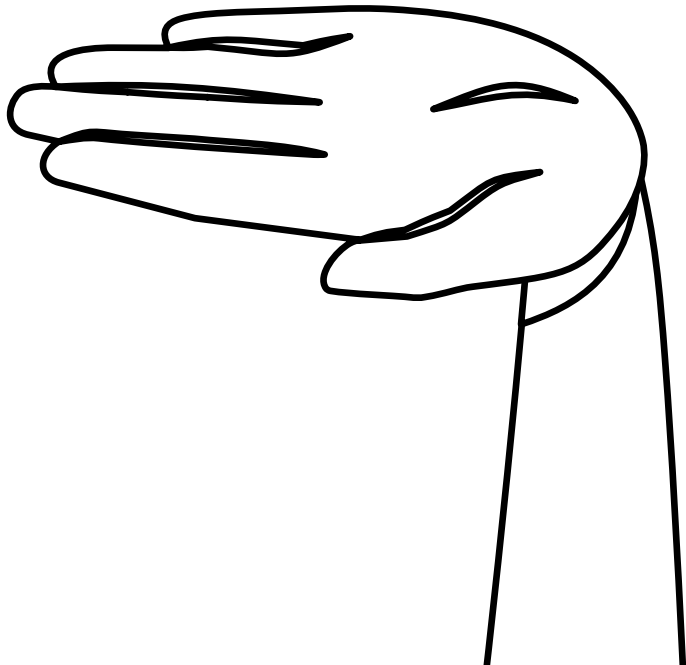
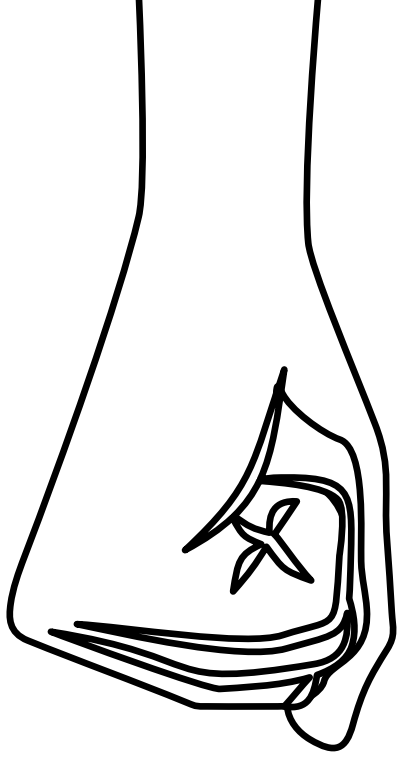
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>ASSÉDIO</b>	<b>15</b>
<b>ASSÉDIO VERTICAL</b>	<b>16</b>
<b>ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE</b>	<b>16</b>
<b>ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE</b>	<b>17</b>
<b>ASSÉDIO HORIZONTAL</b>	<b>17</b>
<b>ASSÉDIO MORAL</b>	<b>18</b>
<b>QUAIS AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO MORAL PARA O(A) ASSEDIADOR(A)?</b>	<b>21</b>
<b>POR QUE MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQIAPN+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL?</b>	<b>22</b>
<b>QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR?</b>	<b>24</b>
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>28</b>
<b>ASSÉDIO ELEITORAL</b>	<b>32</b>
<b>DISCRIMINAÇÃO</b>	<b>35</b>
<b>GLOSSÁRIO</b>	<b>39</b>
<b>CANAL DE ACOLHIMENTO DO TJRJ</b>	<b>55</b>
<b>OUTROS CANAIS INTERNOS DO TJRJ</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>60</b>



## INTRODUÇÃO

O enfrentamento do assédio e da discriminação em instituições públicas ou privadas exige uma reflexão aprofundada desses problemas, suas formas de ocorrência e dos mecanismos que os perpetuam. As definições apresentadas neste material pretendem informar e provocar questionamentos, sem esgotar a complexidade dos temas.

Ao longo desta cartilha, serão abordadas, com mais profundidade, questões relacionadas aos assédios e às discriminações de gênero, sexualidade, raça/etnia, religião, etarismo, capacitismo e regionalismo. Serão apresentadas definições de “assédio” e “discriminação”, conceitos centrais para refletirmos sobre a promoção de políticas e o enfrentamento destas práticas, considerando o contexto da diversidade e inclusão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), e suas relações com o conceito de violência.



O assédio é conduta de natureza grave e indesejada, que viola a dignidade da pessoa humana e pode resultar em constrangimento, humilhação ou intimidação, criando, assim, um ambiente de trabalho hostil, degradante ou ofensivo para a vítima. Muitas vezes, pode estar relacionado a dinâmicas de poder (horizontal ou vertical, que pode ser descendente ou ascendente).

O assédio se manifesta de diversas formas, dentre elas, de maneira verbal, física, psicológica ou virtual. Pode ocorrer sob diferentes aspectos, envolvendo questões relacionadas ao gênero, sexo, raça/etnia, religião, etarismo, capacitismo e diversidade regional. As microagressões que, embora não sejam percebidas como uma realidade, são comportamentos sutis que representam práticas de assédio. Prevenir e combater essas estruturas exige a implementação de políticas institucionais de diversidade, inclusão e promoção da equidade.



### ASSÉDIO VERTICAL:

Ocorre quando o(a) gestor(a), em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento ou não.

**Exemplo 1:** Um(a) gestor(a), valendo-se de sua posição hierárquica, passa a expor reiteradamente um(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a), a críticas públicas em reuniões de equipe, atribuindo-lhe falhas sem oportunizar diálogo ou orientação prévia.

**Exemplo 2:** Um(a) gestor(a), valendo-se de sua posição hierárquica, impõe prazos incompatíveis com a complexidade das tarefas e ameaça remover o(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) da função caso não “demonstre maior produtividade”, gerando constrangimento, insegurança e abalo emocional.



### ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE:

Ocorre de cima para baixo: do(a) gestor(a)/superior para o subordinado. O(a) gestor(a) constrange, humilha e desmota o(a) servidor(a).

**Exemplo 1:** Um(a) superior hierárquico(a), insatisfeito(a) com posicionamentos do(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a), passa a isolá-lo(a) da equipe, deixando de repassar informações relevantes ao trabalho e ignorando suas manifestações, criando ambiente de exclusão e prejudicando o desempenho funcional.

**Exemplo 2:** Um(a) magistrado(a) ou gestor(a) utiliza reuniões ou comunicações institucionais para reprimir reiteradamente um(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) de forma desproporcional.



### ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE:

Ocorre de baixo para cima: da(o) estagiária(o), terceirizada(o), servidor(a) para o(a) gestor(a). Por exemplo, quando a equipe não aceita o novo comando. Para sabotá-lo(a), sonégam informações, burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir o(a) chefe.

**Exemplo 1:** Servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), subordinados(as) passam a deslegitimar reiteradamente a autoridade do(a) gestor(a), recusando-se a cumprir orientações institucionais, disseminando comentários depreciativos sobre sua gestão e criando resistência coletiva com o objetivo de fragilizar sua atuação.

**Exemplo 2:** Um grupo de servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), subordinados(as) promove isolamento do(a) gestor(a), omitindo informações relevantes para o andamento das atividades, atrasando propositalmente demandas ou dificultando a comunicação, o que compromete a tomada de decisões e gera constrangimento.

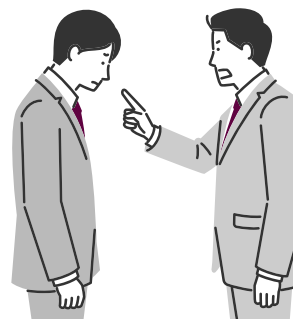


### ASSÉDIO HORIZONTAL:

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de mesma equipe de trabalho; que exercem mesmo cargo e/ou função, podendo acontecer também na diferenciação de vínculo de trabalho entre servidores(as), comissionados(as), colaboradores(as) e terceirizados(as).

**Exemplo 1:** Colegas de mesma equipe passam a fazer comentários depreciativos frequentes sobre outro(a) servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) questionando sua capacidade técnica diante dos(as) demais, gerando constrangimento e isolamento no ambiente de trabalho.

**Exemplo 2:** Servidor(a), terceirizado(a), estagiário(a) é reiteradamente excluído(a) de comunicações internas, reuniões informais e trocas de informação entre colegas que exercem a mesma função, dificultando o desempenho das atividades e provocando sentimento de desvalorização.





É uma prática de violência que se manifesta através de ações e comportamentos, que visam diminuir a dignidade e a integridade da vítima. Trata-se de uma conduta abusiva e sistemática que ocorre por meio de comportamentos, palavras ou gestos que trazem danos à personalidade de uma pessoa. Humilhações, intimidações, isolamento, boatos, fofocas são maneiras pelas quais o assédio se configura.

## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL:

- Exposição vexatória;
- Pressão exagerada;
- Manipulação de informações;
- Rótulos humilhantes e degradantes;
- Divulgação de informações falaciosas e boatos ofensivos;
- Ironia degradante;
- Contestação de decisões de forma demasiada;
- Falar de forma desrespeitosa;
- Vigiar excessivamente a(o) trabalhadora/trabalhador assediada(o);
- Fazer comentários indiscretos quando o(a) trabalhador(a) falta ao serviço;
- Discriminar o(a) trabalhador(a) em virtude de gênero ou orientação sexual;
- Constante interrupção ao falar;
- Imposição de condições abusivas para manter benefícios ou cargos;
- Chantagem emocional para evitar denúncias ou reclamações;
- Atribuição injusta de responsabilidade por falhas coletivas;
- Reprovação constante por motivos alheios ao controle do trabalhador;
- Comparações desmoralizantes com colegas;
- Minimização de dificuldades pessoais ou de saúde;
- Insinuação de falta de comprometimento ou esforço;
- Intimidação velada sobre estabilidade no cargo;
- Uso de linguagem agressiva para impor medo;
- Insinuação de substituição ou demissão iminente.

## IMPORTANTE

No âmbito do assédio moral, também pode ocorrer a prática do assédio organizacional (ou corporativo), que se configura como um conjunto de condutas abusivas, sutis ou explícitas no âmbito da relação organizacional de trabalho. Tais condutas são manifestadas de modo a mascarar o alcance de metas e objetivos institucionais, estando integradas às estratégias gerenciais ou à cultura da instituição. Por ser um processo estruturado para atingir objetivos institucionais, a conduta pode causar sofrimento psicológico ou consequências físicas para a trabalhadora, para o trabalhador ou para um grupo de trabalho.

## QUAIS AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA E DO ASSÉDIO MORAL PARA O(A) ASSEDIADOR(A)?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/1990 não aborde expressamente a questão da violência e assédio moral, a conduta do(a) assediador(a) pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, que é um dos princípios da Administração Pública (Brasil, 1990).

A prática de violência e assédio moral viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando a pessoa assediadora é servidora pública, ela pode ser responsabilizada tanto na esfera Civil, como nas esferas Administrativa e Penal.

Além disso, há vedação de qualquer prática de assédio no Código de Ética do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (2023), conforme previsto:

**Art. 3º. É vedado aos destinatários:**

II- Cometer ou permitir a prática de assédio de qualquer espécie;

O(a) servidor(a) pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática grave de violência e assédio moral.

Na esfera estadual, alguns Estados possuem legislação específica sobre violência e assédio moral no serviço público.

O ente estatal (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, §6º, da Constituição Federal (1988), responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa (Brasil, 1988). Ao ser comprovado o assédio, cabe ao Estado indenizar a vítima.

## POR QUE MULHERES, PESSOAS NEGRAS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, LGBTQIAPN+ E OUTROS GRUPOS HISTORICAMENTE DISCRIMINADOS ESTÃO ENTRE AS PRINCIPAIS VÍTIMAS DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO” MORAL?

Isso acontece porque o ambiente de trabalho incorpora as práticas discriminatórias que já existem em nossa sociedade. Assim, o local de trabalho fica igualmente suscetível a reproduzir condutas racistas, machistas e sexistas com pessoas que foram historicamente condicionadas a características e lugares específicos.

Nos locais de trabalho, onde a relação profissional e pessoal pode se confundir com o passar do tempo, estas condutas acabam se misturando. Isso pode incitar assediadores(as) a usarem essa linha tênue para disfarçar microagressões como brincadeiras, aproveitando-se de uma suposta proximidade.

**Lembre-se:** nenhuma brincadeira deve ter como objetivo ofender, humilhar, segregar ou diminuir alguém. No ambiente de trabalho, é comum a ocorrência de comentários inapropriados sobre o local onde colegas moram, suas roupas, religião ou práticas culturais. Mas o fato de ser comum não significa que é aceitável.

ASSOCIADO A ESSES  
COMPORTAMENTOS,  
É IMPORTANTE  
RELEMBRAR QUE  
PIADAS COM

### 1) MULHERES NEGRAS

Podem ser relacionadas à sua aparência física, com cunho sexual, associando-as ao samba e à lascívia, bem como a características fenotípicas, vestimentas e textura de cabelo;

### 2) HOMENS NEGROS

Assim como mulheres negras, os homens negros podem sofrer microagressões no ambiente de trabalho com brincadeiras de caráter sexual, associando-os à força em demasia, raiva e fúria descontroladas, de maneira a retirar sua humanidade, o que os insere em um lugar de grande animalização;

### 3) PESSOAS LGBTQIAPN+

Podem sofrer discriminações veladas ou explícitas associando suas identidades e orientações sexuais às ideias pejorativas;

### 4) PESSOAS IDOSAS

Podem ser condicionadas ao lugar de ultrapassadas, desatualizadas e inúteis ou incapazes de acompanhar o ritmo das transformações sociais e tecnológicas, como se não pudessem contribuir ou acrescentar conhecimento válido à discussão;

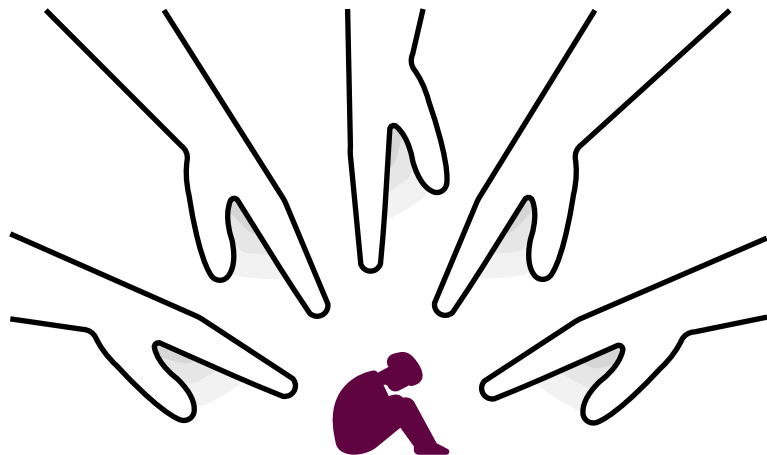
### 5) PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Podem ser relegadas ao lugar de incapazes, recebendo tratamento que as infantilize, deixando de perceber suas limitações e reduzindo-as a sua condição de deficiência.

### POR ÚLTIMO, VALE LEMBRAR:

A Convenção 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho reconhece a estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAPN+. Entre outros grupos historicamente discriminados, a convenção determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulnerabilizados e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (artigos 1º e 6º) (Organização Internacional do Trabalho, 2019).

## QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR?



O assédio moral pode causar a perda de interesse pelo trabalho, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças, como, por exemplo, a depressão e a Síndrome de Burnout.

Além disso, os adoecimentos atingem, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade da equipe e da qualidade do trabalho, a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Ainda, é possível

observar a rotatividade de trabalhadores(as) no desempenho de uma função específica e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido. Segundo dados do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2025), entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. Entre 2023 e 2024, esse número cresceu 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos.

## AS MARCAS QUE O ASSÉDIO MORAL PODE DEIXAR NA SAÚDE DO(A) TRABALHADOR(A):

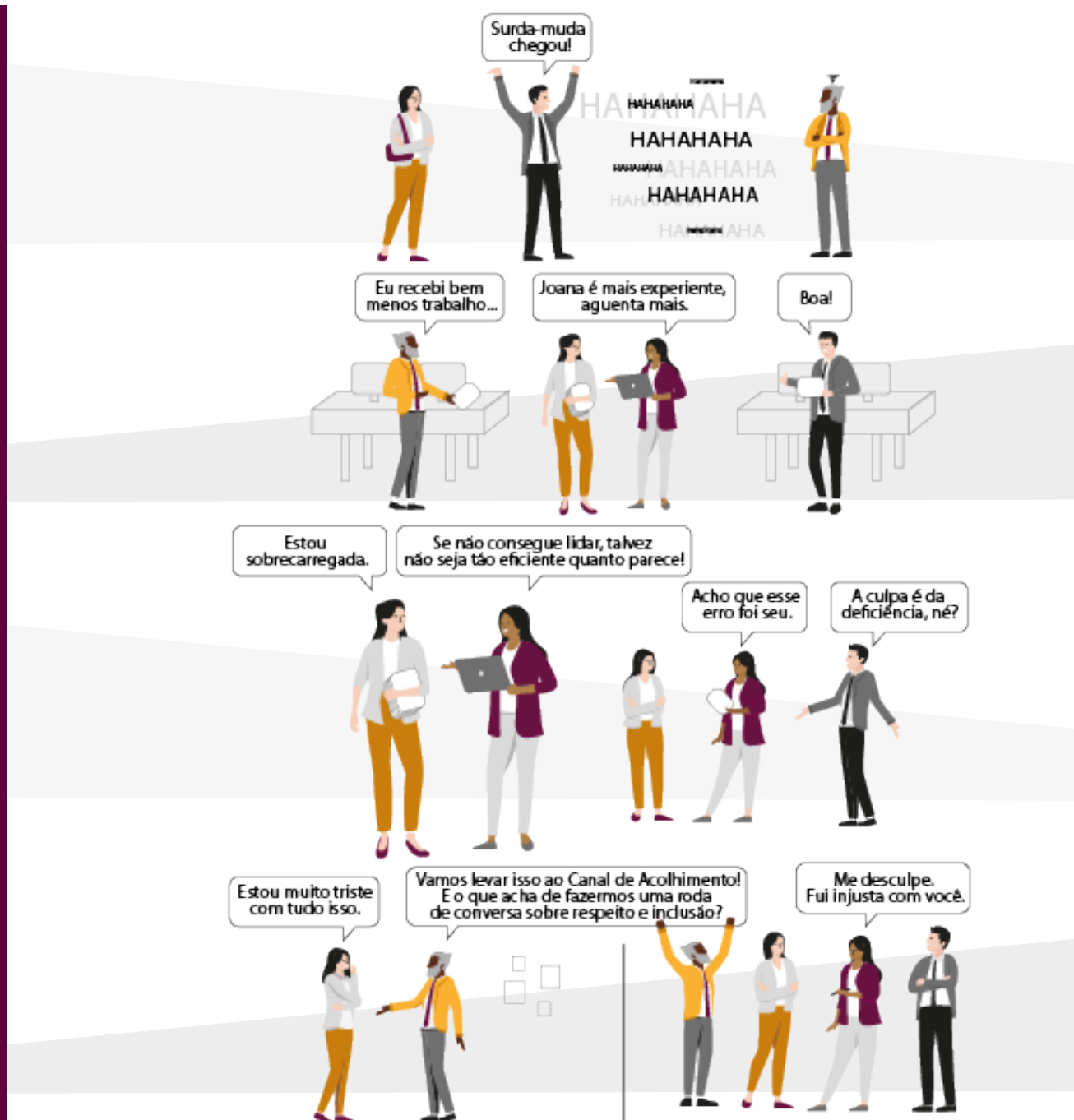
- Depressão, angústia, estresse, insegurança no desempenho, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e outras drogas;
- Tentativa de suicídio.

Registra-se que as enfermidades, principalmente na esfera da saúde mental, oriundas da prática do assédio moral, podem ser equiparadas a uma doença ocupacional ou acidente do trabalho, conforme dispõem os arts. 19 e 20, da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991).

Desse modo, considerando que diversos adoecimentos, atualmente, decorrem de problemas psicológicos e/ou psiquiátricos, é importante uma atuação preventiva no ambiente de trabalho.

## SÍNDROME DE BURNOUT OU SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento profissional é caracterizada por esgotamento físico e emocional, oriunda do ritmo de trabalho penoso e estressante, capaz de acarretar a incapacidade temporária ou definitiva para a prestação de serviços. O Decreto nº 3.048/99, anexo II, que regulamenta a Previdência Social, elenca a síndrome de burnout como acidente de trabalho (Brasil, 1999).

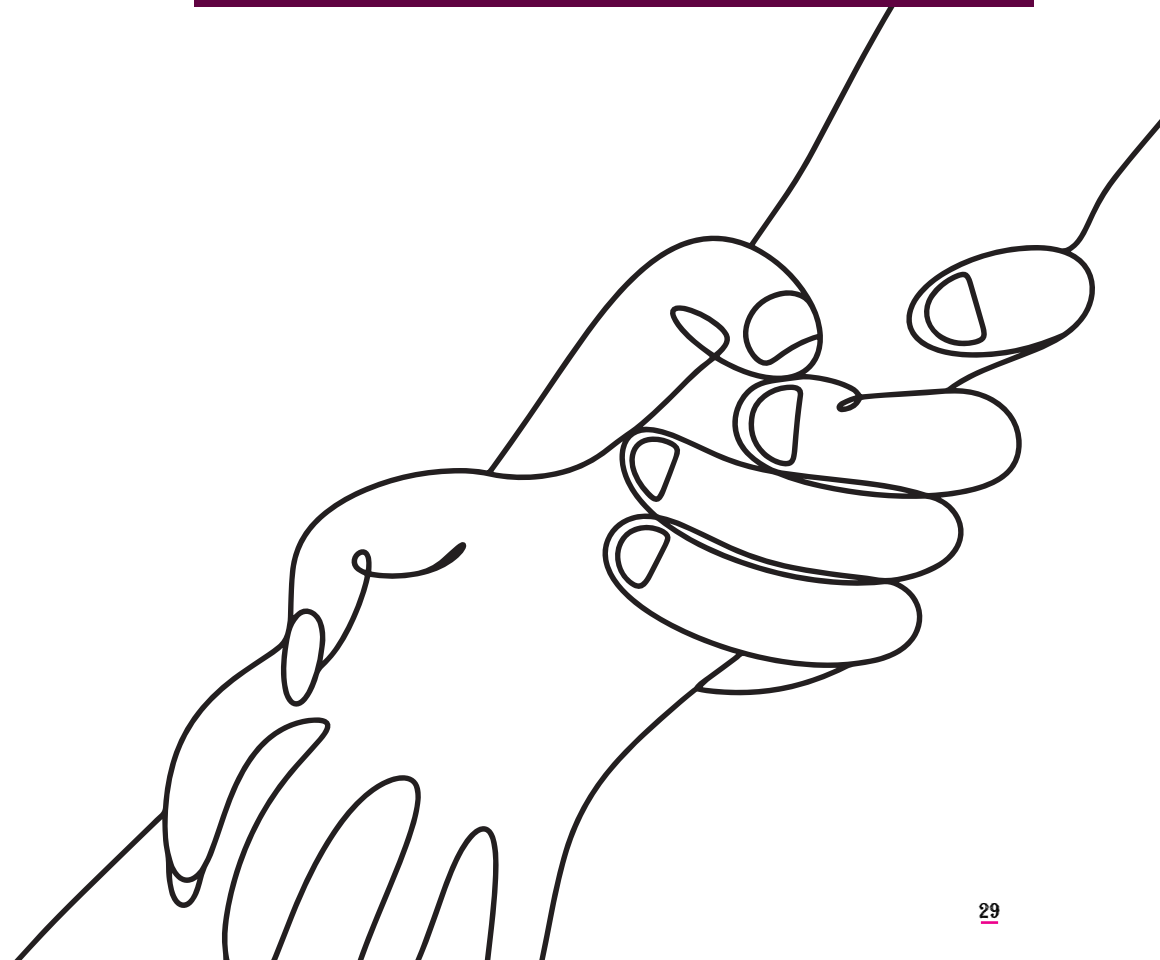


O assédio sexual é definido como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o(a) agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

**NÃO SE ENGANE:  
MANIFESTAÇÕES AGRESSIVAS DE  
ÍNDOLE SEXUAL PODEM PARTIR DE  
QUALQUER PESSOA QUE INTEGRE A  
EQUIPE DE TRABALHO, INDEPENDENTE  
DO USO DO PODER HIERÁRQUICO.**

## VOCÊ SABIA?

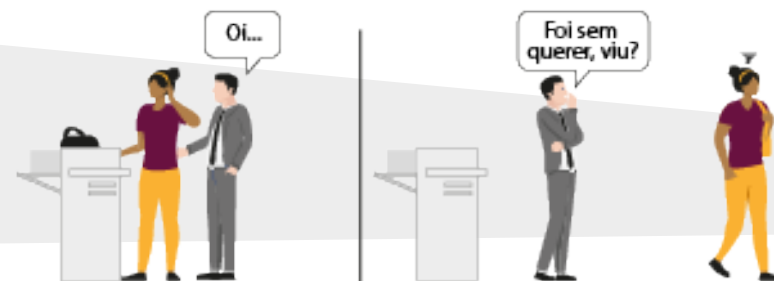
O assédio sexual pode ocorrer por meio de cantadas, insinuações constantes, piadas pejorativas com o objetivo de obter alguma vantagem sexual não consentida pela(o) assediada(o), manifestando-se, também, em mensagens ambíguas fora do horário de trabalho. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou escrita, e pode gerar perda de interesse pelo trabalho.



## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL:



- Comentários ofensivos ou sugestões sexuais;
- Conversas ou contação de piadas com caráter sexual;
- Envio de e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual ou de caráter pornográfico;
- Toques ou aproximações físicas sem consentimento;
- Convites impertinentes;
- Convites insistentes para encontros ou favores sexuais;
- Exposição ou envio de conteúdo sexual sem permissão.

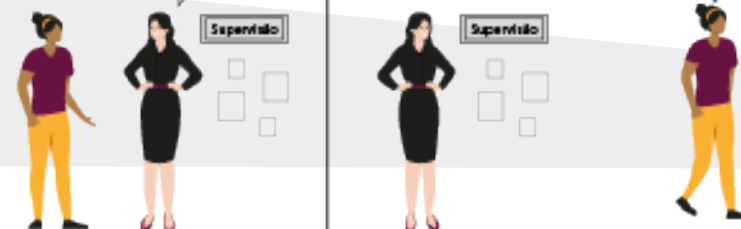


2 meses depois...

Você deveria usar roupas mais justas  
ia deixar o ambiente mais agradável.



Ele é assim mesmo,  
não leva a mal.



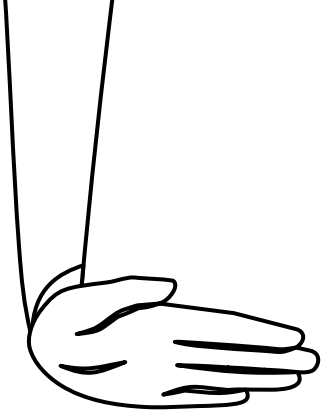
Chega, vou  
procurar ajuda!

Você fez certo em procurar ajuda.  
Estamos aqui para te acolher e orientar.



COGEN





Pode ser caracterizado como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

## ASSÉDIO ELEITORAL

### EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO ELEITORAL:

- Promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral;
- Ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho;
- Constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associado a determinada candidatura;
- Falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo(a) trabalhador(a);
- Outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

### LEMBRE-SE:

O assédio pode ocorrer no local de trabalho ou em qualquer situação relacionada ao trabalho, como publicações em redes sociais, sites, grupos de mensagens, deslocamentos, treinamentos, capacitações, eventos sociais, entre outros. Pode acontecer em ambientes presenciais ou virtuais, públicos ou privados, e tanto em contextos formais quanto informais de trabalho. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador, independente da modalidade, a saber: empregado(as), servidores(as) públicos(as), estagiários(as).



## PREVISÃO LEGAL

**Resolução Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 355/2023 (Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 376/2024).**

**Art. 2º:** Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

**Parágrafo único:** Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho (Brasil, 2023).

**Art. 299 do Código Eleitoral:** Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para

conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de 5 a 15 dias-multa (Brasil, 1965).

## CRIME DE COAÇÃO ELEITORAL

**Art. 300 do Código Eleitoral:** Valer-se o servidor público da sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido: Pena - detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.

**Parágrafo único:** Se o agente é membro ou funcionário da Justiça Eleitoral e comete o crime prevalecendo-se do cargo a pena é agravada.

## NÃO SE ESQUEÇA:

O assédio eleitoral, assim como as outras formas, pode ser comprovado por diversos meios, como mensagens, e-mails, postagens em redes sociais (Instagram, Facebook, Threads, TikTok etc.), documentos, imagens, áudios, gravações telefônicas, vídeos e registros em canais internos da empresa ou em órgãos públicos. Também é possível utilizar testemunhas que presenciaram ou tenham conhecimento dos fatos.

# DISCRIMINAÇÃO

A discriminação consiste em práticas de segregação, exclusão ou estigmatização baseadas em fenômenos relacionados ao gênero, sexualidade, raça/etnia, religião, etarismo, capacitismo, diversidade regional, dentre outros, capazes de marginalizar a vítima, comprometendo a sua identidade e o desempenho institucional, profissional e pessoal. Trata-se de ações ou omissões cuja pretensão é inferiorizar outrem em razão das diferenças inerentes à diversidade humana, que não podem servir de fundamento para a violação de direitos, podendo ser caracterizada por tratamentos desiguais e degradantes com pessoas ou grupos baseados em preconceito.

## CAPACITISMO

É a discriminação, exclusão ou preconceito contra pessoas com deficiência, que desvaloriza suas capacidades e limita seu acesso pleno aos direitos, oportunidades e à justiça, em razão de estereótipos sociais. O capacitismo manifesta-se em barreiras físicas e comunicacionais que dificultam a acessibilidade, ou atitudes que atrapalham a participação igualitária, comprometendo a inclusão e o respeito à diversidade.

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

É toda forma de distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual baseada no gênero de uma pessoa, que tenha como efeito ou objetivo limitar direitos, oportunidades, reconhecimento ou dignidade. Ela afeta principalmente mulheres, pessoas trans, pessoas não binárias e outros grupos cuja identidade ou expressão de gênero foge aos padrões socialmente impostos.

## DISCRIMINAÇÃO RACIAL

É toda forma de distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual baseada na raça, cor, etnia, ascendência ou origem racial, que tenha como efeito ou objetivo anular ou restringir direitos, oportunidades ou o reconhecimento da dignidade de uma pessoa ou grupo.

## DISCRIMINAÇÃO REGIONAL (OU XENOFOBIA)

É o preconceito e tratamento desigual baseado na origem geográfica das pessoas, resultando em exclusão e barreiras no acesso a direitos e oportunidades, por atribuições negativas à região por variações linguísticas ou cultural. Combater essa discriminação é essencial para promover justiça social e garantir igualdade, respeitando a diversidade de todas as regiões.

## DISCRIMINAÇÃO SOCIOECONÔMICA (OU DE CLASSE)

É a exclusão ou desvalorização de pessoas em razão de sua condição econômica, renda, escolaridade ou origem social, produzindo desigualdades no acesso a oportunidades, serviços e reconhecimento social.

## ETARISMO

É a discriminação baseada na idade que afeta tanto idosos(as) quanto jovens, limitando seu papel social e acesso a direitos. Naturaliza a exclusão ao desvalorizar o envelhecimento e subestimar as capacidades dos mais velhos.

## LGBTIFOBIA

É toda forma de discriminação, violência, hostilidade ou exclusão dirigida a pessoas em razão de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, quando estas fogem aos padrões heteronormativos e cisnormativos.

## MACHISMO

É uma forma de discriminação de gênero, baseada na ideia de superioridade masculina e na desvalorização ou subordinação das mulheres e de pessoas que não se encaixam nos padrões tradicionais de gênero.

## MISOGINIA

É uma forma específica de discriminação de gênero, caracterizada pelo ódio, desprezo, hostilidade ou aversão às mulheres, simplesmente por serem mulheres. Ela tende a se manifestar de maneira mais explícita, violenta ou punitiva. A misoginia envolve: desumanização das mulheres; punição social quando mulheres fogem de papéis de gênero impostos; violência simbólica, moral, psicológica ou física direcionada às mulheres e, discursos que justificam agressões, silenciamento ou exclusão

## RACISMO RELIGIOSO

É a discriminação com base na afiliação religiosa percebida, muitas vezes vinculada à ordem racial ou étnica; no caso, as religiões de matrizes africanas. Isso pode manifestar-se em preconceitos, estigmatização ou perseguição de determinados grupos religiosos.



## GLOSSÁRIO

### ABUSO DE PODER

É o uso inadequado da autoridade para prejudicar ou controlar outras pessoas, afetando sua dignidade e direitos. Combater esse abuso é essencial para promover um ambiente laboral justo, ético e respeitoso.

### AGRESSÃO MORAL

É o comportamento repetido que humilha ou desrespeita alguém no ambiente de trabalho, afetando sua dignidade e saúde emocional. É reconhecida como uma forma de assédio que compromete o bem-estar dos(as) servidores(as) e reforça desigualdades, devendo ser identificada, apurada e combatida.

### AGRESSÃO PSICOLÓGICA

É qualquer comportamento intencional que cause sofrimento emocional, dano à autoestima ou prejuízo à saúde mental da pessoa no ambiente de trabalho. É entendida como uma forma de violência que pode envolver humilhações, ameaças, isolamento ou manipulação, impactando diretamente o bem-estar e a equidade no ambiente institucional.

## AMBIENTE HOSTIL

É o espaço onde atitudes repetidas de assédio criam uma atmosfera de discriminação, *bullying* ou preconceito que tornam o ambiente de trabalho ou atendimento desconfortável, ofensivo ou ameaçador, afetando a dignidade e a saúde mental de quem atua ou é atendido no Tribunal.

## CISGÊNERO

É a pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer. Reconhecer essa identidade é fundamental para respeitar a diversidade de gênero e garantir um atendimento inclusivo e livre de preconceitos.

## CONSTRANGIMENTO

É qualquer ação ou atitude que provoca desconforto, pressão ou humilhação, violando a dignidade da pessoa e seu direito a um ambiente respeitoso. Pode se manifestar em situações de assédio, discriminação, *bullying* ou abuso de poder, comprometendo a justiça e o respeito mútuo.

## DESIGUALDADE DE GÊNERO

É a diferença injusta de direitos, oportunidades e tratamento entre pessoas de diferentes gêneros, que limita o acesso igualitário à justiça, ao trabalho e à participação social. Reconhecer essa desigualdade é essencial para promover a equidade e combater discriminações estruturais.

## DIVERSIDADE DE GÊNERO

É o reconhecimento e respeito às diferentes identidades e expressões de gênero além do binário homem-mulher. Isso implica criar um ambiente inclusivo, livre de preconceitos, assédios e discriminações, garantindo justiça e respeito a todas as pessoas.

## DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

É o reconhecimento e valorização das diferentes identidades, histórias e culturas dos grupos étnicos e raciais, visando combater desigualdades e promover a justiça social em espaços institucionais.

## DIVERSIDADE REGIONAL

Diz respeito às diferentes realidades sociais, culturais, diversidade linguística e econômica que marcam os territórios. Reflete as múltiplas formas de viver, trabalhar e acessar direitos, moldadas por contextos locais específicos. Reconhecer essa diversidade, no âmbito institucional, é essencial para promover equidade, representatividade e justiça social em todos os espaços.

## DIVERSIDADE SEXUAL

Trata-se do conjunto de orientações, identidades e expressões relacionadas à sexualidade humana. Reconhece que não há uma única forma legítima de viver a sexualidade e que todas as pessoas têm o direito de expressá-la livremente, sem sofrer discriminação.

## EQUIDADE

Orienta a promoção da justiça a partir do reconhecimento das desigualdades históricas e estruturais. No contexto institucional, é uma diretriz fundamental para enfrentar discriminações e promover inclusão de forma efetiva.

## ETARISMO

É a discriminação ou preconceito baseado na idade, que afeta principalmente pessoas idosas, mas também pode atingir pessoas jovens em certos contextos. Expressa-se por meio de estereótipos, exclusões ou desigualdades no acesso a direitos, oportunidades e reconhecimento.

## GÊNERO

É a construção social que envolve identidades, expressões e papéis para todas as pessoas, indo além do binário homem-mulher. Essa diversidade influencia relações e pode gerar desigualdades.

## HETEROSSEXUAL

É a orientação sexual pela atração a pessoas de gênero diferente. É uma forma legítima entre muitas na diversidade sexual.

## HOMOAFETIVIDADE

Se refere às relações afetivas e amorosas entre pessoas do mesmo sexo, destacando o vínculo de afeto e respeito, e não apenas a dimensão sexual.

## HOMOFOBIA

Atitudes, comportamentos ou práticas de rejeição, hostilidade ou discriminação contra pessoas homossexuais ou aquelas percebidas como tal.

## IDENTIDADE DE GÊNERO

É a forma como cada pessoa se reconhece e se identifica internamente em relação ao gênero, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

## IMIGRANTE/REFUGIADO(A)

Pessoa que se desloca de seu país de origem para outro. O(a) imigrante o faz, em regra, por escolha, em busca de melhores condições de vida; já o(a) refugiado(a) se vê obrigado(a) a deixar seu país por perseguições, conflitos armados ou graves violações de direitos humanos.

## IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Ato de caráter sexual praticado sem consentimento da vítima, causando constrangimento ou violando sua liberdade sexual (ex.: toques, abordagens, palavras ou gestos).

## INTERSECCIONALIDADE

Conceito que reconhece que diferentes formas de discriminação (como racismo, sexismo, homofobia, entre outras) podem ocorrer de forma simultânea e interligada, intensificando situações de vulnerabilidade.

## INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Qualquer atitude ou prática de desrespeito, hostilidade ou discriminação contra pessoas ou grupos em razão de sua fé, crença ou prática religiosa.

## LESBOFOBIA

Preconceito, rejeição ou violência direcionada especificamente a mulheres lésbicas, pela sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

## LGBTQIAPN+

Sigla utilizada para representar a diversidade de identidades de gênero e orientação sexual. Cada letra faz alusão a um grupo em específico:

**L** – Lésbicas (mulheres que sentem atração afetiva e sexual por outras mulheres);

**G** – Gays (homens que sentem atração afetiva e sexual por outros homens);

**B** – Bissexuais (pessoas que sentem atração por mais de um gênero);

**T** – Transgêneros, transexuais e travestis (pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído ao nascer);

**Q** – Queer (pessoas que não se identificam dentro das categorias tradicionais de gênero e sexualidade);

**I** – Intersexos (pessoas que nascem com variações biológicas em características sexuais, como genitália, cromossomos ou hormônios, que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino);

**A** – Assexuais ou aromânticos (pessoas que podem não sentir atração sexual e/ou romântica);

**P** – Pansexuais (pessoas que sentem atração por outras independentemente de identidade ou expressão de gênero);

**N** – Não binários (pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher);

O sinal de "+" reconhece outras formas de diversidade identitárias e de orientação que não estão explicitamente representadas na sigla.

## LGBTIFOBIA

Conjunto de atitudes, práticas ou violências de preconceito e discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, intersexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais.

## LIBERDADE SEXUAL

Direito de toda pessoa de viver sua sexualidade de forma livre, segura e responsável, com respeito ao próprio corpo, às escolhas individuais e ao consentimento.

## MACHISMO

Conjunto de crenças e comportamentos que valorizam os homens em detrimento das mulheres, sustentando desigualdades de gênero.

## MICROAGRESSÕES

Comentários, atitudes ou gestos sutis que, muitas vezes de forma inconsciente, reforçam estereótipos ou discriminam grupos historicamente marginalizados.

## MISOGINIA

Hostilidade, aversão ou desprezo direcionados especificamente às mulheres, que se manifestam em atitudes, práticas discriminatórias ou violência.

## **NÃO-BINÁRIO**

Pessoa cuja identidade de gênero não se encaixa exclusivamente nas categorias masculina ou feminina, podendo se situar entre, fora ou além desses padrões.

## **ORIENTAÇÃO SEXUAL**

Atração afetiva ou sexual de uma pessoa por outra, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual, pansexual, entre outras.

## **PESSOA INDÍGENA**

Descendente dos povos originários do território brasileiro, que mantém vínculos culturais, sociais ou ancestrais com suas comunidades.

## **PESSOA NEGRA**

Pessoas que se identificam como pretas ou pardas no Brasil representam mais de 50% da população, conforme dados do IBGE de 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010). Esse grupo enfrenta desigualdades históricas profundas, com desafios relacionados a racismo estrutural, marginalização social e econômica. A luta por reconhecimento étnico-racial e por direitos, como políticas de cotas e acesso a serviços públicos, é central na busca por justiça social e valorização da identidade afro-brasileira.

## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Indivíduos que apresentam condições físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais que, em interação com barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade.

## **POVOS TRADICIONAIS**

Povos e comunidades com formas próprias de organização social, cultural e econômica, preservando saberes, práticas e territórios transmitidos historicamente. Eles mantêm práticas, saberes, crenças e tradições transmitidas de geração em geração, em estreita relação com a natureza e com sua identidade cultural. No Brasil, a legislação reconhece como povos e comunidades tradicionais: povos indígenas; comunidades quilombolas; povos ribeirinhos; pescadores artesanais; povos de terreiro (religiões de matriz africana); ciganos; dentre outros.

## **PRECONCEITO**

Atitude ou julgamento prévio, geralmente negativo, contra uma pessoa ou grupo, baseado em características como raça, gênero, orientação sexual, religião ou origem.

## **RAÇA**

Categoria sociopolítica construída para justificar hierarquias e discriminações baseadas em características físicas, sem fundamentação biológica real. A raça é uma construção histórica ligada à opressão colonial. A utilização deste conceito visa o reconhecimento de diferenças entre grupos humanos, sem a atribuição de qualidades negativas ou positivas.

## **RACISMO**

Sistema histórico e estrutural de opressão que reproduz desigualdades, marginaliza e desvaloriza pessoas negras, privilegiando grupos sociais racialmente considerados “brancos” e naturalizando a desigualdade racial na sociedade.

## **RELIGIÃO**

Sistema de crenças e práticas que conecta indivíduos a valores sagrados, moldando identidades e relações sociais.

## **RETALIAÇÃO**

Ação de punir, prejudicar ou reagir negativamente contra alguém que denunciou ou se posicionou contra práticas abusivas ou discriminatórias.

## **SEXISMO**

Conjunto de crenças e atitudes que inferiorizam pessoas com base em seu gênero, sustentando desigualdades entre homens e mulheres.

## **SEXUALIDADE**

Expressão do desejo, da atração, do comportamento e da identidade sexual de uma pessoa, de forma pessoal e diversa.

## **SILENCIAMENTO**

Ato de impedir ou desestimular a manifestação de opiniões, denúncias ou experiências de determinadas pessoas ou grupos.

## **TRANSFOBIA**

Preconceito, hostilidade ou discriminação dirigida a pessoas trans ou que não se enquadram nas normas tradicionais de gênero.

## **VIOLÊNCIA DE GÊNERO**

Qualquer ação ou omissão que cause danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou moral a alguém em razão de seu gênero.

## **VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL**

Atitudes ou práticas de órgãos públicos ou instituições que, intencionalmente ou não, causam discriminação, injustiça ou violação de direitos.

## **VITIMIZAÇÃO SECUNDÁRIA OU REVITIMIZAÇÃO**

Situação em que a vítima de violência sofre novos danos ou constrangimentos durante procedimentos de denúncia, investigação ou atendimento institucional.

## **XENOFOBIA**

Preconceito ou hostilidade direcionados a pessoas de outros países ou culturas, resultando em exclusão, discriminação ou violência.



## **DEPOIS DESSA LONGA CONVERSA, VOCÊ DEVE ESTAR SE PERGUNTANDO:**

**ENTÃO EU NÃO POSSO FALAR MAIS NADA? TUDO É ASSÉDIO? ATÉ ELOGIO?**

**CONVIDAMOS VOCÊS À SEGUINTE REFLEXÃO...**

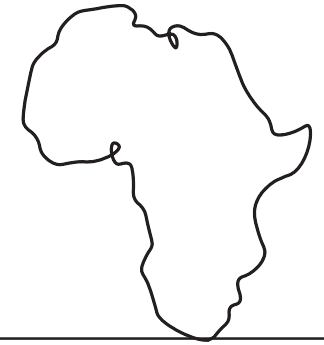
**O PONTO DE PARTIDA PARA UM CONVÍVIO SAUDÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO É O RESPEITO E O PROFISSIONALISMO.**

**COMO ISSO É POSSÍVEL?**

**VEZ OU OUTRA, TECER ELOGIOS, FAZER PERGUNTAS SOBRE A VIDA DO(A) COLEGA DE TRABALHO OU ATÉ MESMO ENTRAR EM DIVERGÊNCIAS, É MUITO COMUM.**

**PARA QUE ISSO ACONTEÇA DE FORMA SEGURA E RESPEITOSA, ABAIXO HÁ UM QUADRO COM EXPRESSÕES QUE PODEM AJUDAR.**

**VOCÊ PODE SE COMUNICAR DE FORMA MAIS RESPEITOSA, ESCOLHENDO EXPRESSÕES ADEQUADAS E CUIDANDO DA FORMA COMO FALA, COMO POR EXEMPLO:**



## EXPRESSÕES RACISTAS

EXPRESSÃO A EVITAR	POR QUE É PRECONCEITUOSA	ALTERNATIVA SUGERIDA
"Da cor do pecado"	Sexualiza pessoas negras	"Pessoa de presença forte"
"Mulata tipo exportação"	Reforça estereótipos racistas e sexuais que foram historicamente associados às pessoas negras	"Mulher negra" ou "Pessoa negra"
"Serviço de preto"	Associa negativamente pessoas negras à incompetência	"Serviço mal-feito" ou "Serviço de baixa qualidade"
"A coisa tá preta"	Usa a cor preta como sinônimo de algo ruim	"A situação está complicada"
"Mercado negro"	Liga a cor preta à ilegalidade reforçando estereótipos negativos que permeiam a vivência das pessoas negras	"Mercado ilegal" ou "Comércio clandestino"

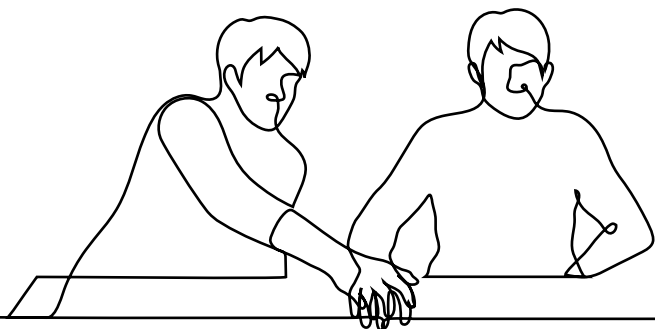
"Lista negra"	Reforça associação entre cor preta e punição	"Lista de bloqueio" ou "Lista restrita"
"Inveja branca"	Sugere que o branco é positivo e o preto negativo	"Inveja leve" ou "Inveja sem maldade"
"Não sou tuas negas"	Desvaloriza mulheres negras como inferiores em detrimento de mulheres brancas	"Não sou qualquer um(a)"
"Preto de alma branca"	Supõe que qualidades positivas não pertencem a pessoas negras	"Pessoa gentil" ou "Pessoa educada"
"Trabalho escravo"	Banaliza o sofrimento histórico da escravidão	"Trabalho exploratório" ou "Condições abusivas"
"Criado-mudo"	Termo com origem escravocrata	"Mesa de cabeceira"
"Denegrir"	Usa o termo "negro" como algo negativo	"Difamar", "Prejudicar a imagem"



## EXPRESSÕES SEXISTAS

EXPRESSÃO A EVITAR	POR QUE É PRECONCEITUOSA	ALTERNATIVA SUGERIDA
"Mulher no volante, perigo constante"	Reforça estereótipos de incompetência feminina	"Capacidade no trânsito não tem gênero"
"Você é muito emocional, típico de mulher"	Desqualifica emoções como fraqueza feminina. Ser emocional não é uma característica exclusiva de nenhum gênero	(Evitar julgamento – não comentar)
"Homem não chora"	Reprime a expressão emocional masculina	"Está tudo bem demonstrar sentimentos"
"Isso não é coisa de mulher"	Limita atuação da mulher na sociedade, como se houvesse um lugar reservado para mulheres	"Qualquer pessoa pode fazer isso"

"Ela conseguiu porque é bonita"	Desvaloriza a competência feminina, objetificando seus corpos	"Ela tem competência para o cargo"
"Mulher tem que se dar ao respeito"	Implica que o respeito depende da aparência ou comportamento	"Todos devem ser respeitados"
"Lugar de mulher é em casa"	Reforça papéis de gênero ultrapassados, colocando mulheres em um só lugar	"Lugar de mulher é onde ela quiser estar"
"Você está de TPM?"	Minimiza emoções femininas como irracionais	"Você está bem? Posso ajudar com algo?"
"Ela é mandona"	Critica liderança feminina de forma pejorativa	"Ela tem perfil de liderança"
"Mãe solteira"	Relega mulheres a seu estado civil estigmatizando a maternidade solo como incompleta	"Mãe solo" ou simplesmente "mãe"
"Engravidou para prender o homem"	Julga decisões pessoais com base em estereótipos e objetifica mulheres	(Evitar julgamento – não comentar)



## EXPRESSIONES LGBTQIAPN+ FÓBICAS

EXPRESSIONE A EVITAR	POR QUE É PRECONCEITUOSA	ALTERNATIVA SUGERIDA
"Isso é coisa de veado"	Usa orientação sexual como ofensa	(Evitar julgamento – não comentar)
"Você nem parece gay"	Supõe que pessoas LGBTQIAPN+ têm um jeito ou aparência específica	(Evitar julgamento – não comentar)
"Mas quem é o homem da relação?"	Impõe papéis heteronormativos a casais LGBTQIAPN+	(Evitar julgamento – não comentar)
"Você vai superar essa fase"	Deslegitima a identidade da pessoa	"Respeito sua identidade"
"Não tenho nada contra, só não quero perto"	Reforça exclusão e preconceito	"Todos merecem respeito e espaço"
"Travesti é tudo prostituta"	Generaliza e estigmatiza uma identidade de gênero	"Travestis são pessoas com identidade própria"

"Essa pessoa é muito afeminada"	Usa traços femininos como algo negativo além de reforçar papéis de gênero	"Cada um tem seu jeito de ser"
"Isso é antinatural"	Rejeita a diversidade como parte da natureza humana	"A diversidade é parte da natureza humana"
"Casal gay não é família"	Exclui modelos familiares diversos	"Família é feita de amor e respeito"
"Você escolheu ser assim"	Ignora que identidade de gênero e orientação sexual não são escolhas	"Entendo que essa é sua identidade"
"Vai virar homem/mulher quando?"	Pressiona e invalida identidades transgêneras	"Como você gostaria de ser chamado(a)?"
"Você parece um travesso"	Cria estereótipos que desrespeitam a identidade de gênero	(Evitar julgamento – não comentar)
"Você é um gay enrustido"	Desrespeita o processo de autoaceitação de cada pessoa	(Evitar julgamento – não comentar)
"Nem parece lésbica"	Cria estereótipos que desrespeitam a identidade de gênero	(Evitar julgamento – não comentar)

## EM SUMA, PARA UM AMBIENTE PROFISSIONAL RESPEITOSO, LIVRE DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÕES, AQUI VÃO ALGUNS EXEMPLOS DE COMO AGIR:

Evite piadas, comentários ou insinuações sobre a cor da pele das pessoas, características físicas, orientação sexual, idade e/ou deficiência;

Escute com atenção e sem interrupções quando a(o) colega de trabalho falar;

Seja combativo quando estiver diante de humilhações, ameaças, intimidações ou insinuações sexuais;

Busque vídeos no YouTube, Instagram e TikTok produzidos por pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ e leia livros educativos sobre o tema. Pessoas LGBTQIAPN+ não têm obrigação de se explicar ou ensinar a quem quer que seja;

Repense qual a relevância em dar opinião sobre a maneira como a outra pessoa escolhe se apresentar e viver.



### LEMBRE-SE:

Não nascemos com opiniões fixas; estamos em constante transformação. Sua opinião pode mudar!

## CANAL DE ACOLHIMENTO PARA PESSOAS QUE TRABALHAM NO TJRJ

SERÁ QUE ESTOU SOFREND  
ASSÉDIO NO TRABALHO?

SOU VÍTIMA DE RACISMO NO  
AMBIENTE DE TRABALHO?

ESTOU SENDO ALVO DE  
DISCRIMINAÇÃO?

SE VOCÊ SE FAZ ESSAS PERGUNTAS, SAIBA QUE NÃO ESTÁ SOZINHO(A).

O Cana de Acolhimento é um espaço seguro, resguardado pelo sigilo profissional, criado para te ouvir e orientar em casos de assédio moral, sexual, discriminação racial, religiosa, regional, LGB-Tfobia, capacitismo, etarismo e outras formas de discriminação.

## CANAL DE ACOLHIMENTO DOS COGENS

É um canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito do TJRJ, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

### COMO ACESSAR O CANAL DE ACOLHIMENTO DOS COGENS PELA INTRANET?

- 1** Entre no site TJRJ [www.tjrj.jus.br](http://www.tjrj.jus.br)
- 2** Na aba "Portais e Comissões";
- 3** Acesse: Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação;
- 4** Clique na caixa "Canal de Acolhimento".
- 5** Role a barra para baixo e preencha os dados necessários.

Você também pode entrar em contato via endereço eletrônico:  
**cogen.assedio@tjrj.jus.br**  
por meio do telefone:  
**(21) 3133-2996**  
ou por atendimento presencial:  
**Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro - Rua Dom Manuel, s/nº | Fórum Central - Centro | CEP: 20010-090 | Rio de Janeiro-RJ - Lâmina II, 13º andar, sala 1301.**



## OUVIDORIA INTERNA

### OUVIDORIA INTERNA

**Formulário eletrônico da Ouvidoria/SIC:**  
Disponível no link Carta de Serviços ao Cidadão - Ouvidoria - Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) [www3.tjrj.jus.br/ESOU/HomeVisitante/Index](http://www3.tjrj.jus.br/ESOU/HomeVisitante/Index)



Fale com a Ouvidoria - [www3.tjrj.jus.br/ESOU/HomeVisitante/Index](http://www3.tjrj.jus.br/ESOU/HomeVisitante/Index)  
Cadastrar manifestação. Após o preenchimento, clique em "Salvar".



### ATENDIMENTO PRESENCIAL

Rua Dom Manuel s/n, Palácio da Justiça, 4º andar – sala 430 – Bloco F – Lâmina I – Rio de Janeiro – RJ. Horário de Funcionamento: das 11h às 18h

### POR PETIÇÃO CORRESPONDÊNCIA

Entregue diretamente ou endereçada exclusivamente à Ouvidoria do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro - Rua Dom Manuel s/n, Palácio da Justiça, 4º andar – sala 430 – Bloco F – Lâmina I – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20010-090.

### BALCÃO VIRTUAL

Disponível no link Carta de Serviços ao Cidadão - Ouvidoria - Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ) [www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/ouvidoria/ouvidoria](http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/ouvidoria/ouvidoria)



## POSSIBILIDADES DE CANAIS DE NOTIFICAÇÃO EXTERNOS AO TJRJ

### 1 SINDICATOS

### 2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, POR MEIO DO LINK:

[mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie](http://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie)



### 3 CENTROS DE REFERÊNCIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR CERESTS

[bvsms.saude.gov.br/centro-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-cerest/](http://bvsms.saude.gov.br/centro-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-cerest/)



**NADA IMPEDE, AINDA, QUE A VÍTIMA BUSQUE ASSISTÊNCIA JURÍDICA DE ADVOGADO OU ADVOGADA PARA AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.**



## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília-DF, 1999.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília DF, 1990.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília-DF, 1991.

BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Brasil-DF, 1965.

BRASIL. **Resolução CSJT N.º 355, de 28 de abril de 2023**. Regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho. Brasília-DF, 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral**. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/web/csjt/buscacsjt?p\\_p\\_id=com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_INSTANCE\\_L03BaiEgteCi&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_se-](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/buscacsjt?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_INSTANCE_L03BaiEgteCi&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_com_liferay_portal_search_web_se-)

[arch\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_INSTANCE\\_L03BaiEgteCi\\_mvcPath=%2Fview\\_content.jsp&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_INSTANCE\\_L03BaiEgteCi\\_redirect=%2Fweb%2Fcsjt%2Fbuscacsjt%3Fq%3Ddados%2Bsobre%2Bassedio%2Bmoral%26tag%3Dnot%25C3%25ADcias&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_INSTANCE\\_L03BaiEgteCi\\_assetEntryId=38777730&\\_com\\_liferay\\_portal\\_search\\_web\\_search\\_results\\_portlet\\_SearchResultsPortlet\\_INSTANCE\\_L03BaiEgteCi\\_type=content&p\\_l\\_back\\_url=%2Fweb%2Fcsjt%2Fbuscacsjt%3Fq%3Ddados%2Bsobre%2Bassedio%2Bmoral%26tag%3Dnot%25C3%25ADcias&p\\_l\\_back\\_url\\_title=Busca+CSJT](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/buscacsjt?p_p_id=com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_INSTANCE_L03BaiEgteCi_redirect=%2Fweb%2Fcsjt%2Fbuscacsjt%3Fq%3Ddados%2Bsobre%2Bassedio%2Bmoral%26tag%3Dnot%25C3%25ADcias&_com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_INSTANCE_L03BaiEgteCi_assetEntryId=38777730&_com_liferay_portal_search_web_search_results_portlet_SearchResultsPortlet_INSTANCE_L03BaiEgteCi_type=content&p_l_back_url=%2Fweb%2Fcsjt%2Fbuscacsjt%3Fq%3Ddados%2Bsobre%2Bassedio%2Bmoral%26tag%3Dnot%25C3%25ADcias&p_l_back_url_title=Busca+CSJT). Acesso em: 19 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 19 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre violência e assédio, 2019**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

SCOTT, Joan. Gender: A useful category of historical analysis. **The American Historical Review**, Oxford, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, 1986.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO RIO DE JANEIRO. **Código de Ética do Servidor e do Colaborador do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro**. Aprova o Código de Ética do Servidor e do Colaborador do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro. Rio de JaneiroRJ, 2023.

## **Presidência do COGEN-1º e COGEN-2º**

Des. Wagner Cinelli; Des. Patrícia Serra

### **Elaboração**

Luísa Vanessa Carneiro, Alessandra Man-Fu Lima (NAPJUS-ATGAD) e Abab Nino (NAPJUS-ATEDH);

### **Supervisão técnica**

Inara Firmino (NAPJUS) e; Ionara Carvalho (NAPJUS-SEAAT);

### **Revisão técnica**

Inara Firmino (NAPJUS); Luísa Vanessa Carneiro, Alessandra Man-Fu Lima (NAPJUS-ATGAD); Abab Nino (NAPJUS-ATEDH) e; Maria Aracy Martins e Flávia Azevedo (NAPJUS-SEAME);

### **Colaboração**

Inara Firmino (NAPJUS); Luísa Vanessa Carneiro, Alessandra Man-Fu Lima (NAPJUS-ATGAD); Tatiana Brandão, Isis Saint Clair, Abab Nino (NAPJUS-ATEDH) Maria Aracy Martins e Flávia Azevedo (NAPJUS-SEAME); Andréa de Lima e Rebecka Rosa Borges (NAPJUS- SEAAT);

### **Projeto gráfico**

Rodrigo Loureiro (DEDIF-DIDEG);

### **Revisão Gráfica**

Georgia Jatahy Kitsos (Diretora Divisão de Design);

### **Revisão**

Inara Firmino (Coordenação NAPJUS)

## **COMPOSIÇÃO COGEN 1º GRAU DE JURISDIÇÃO**

Desembargador **Wagner Cinelli de Paula Freitas** - Presidente

Desembargadora **Maria Teresa Pontes Gazineu, Vice** - Presidente

Desembargadora **Claudia Maria de Oliveira Motta**

Juíza de Direito **Carla Faria Bouzo**

Juiz de Direito **Sandro Pitthan Espindola**

Juíza de Direito **Renata de Lima Machado**

Juíza de Direito **Tula Corrêa de Mello**

Juíza de Direito **Mirela Erbisti**

Juíza de Direito **Rosana Albuquerque França**

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

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

Juíza de Direito **Caroline Rossy Brandão Fonseca**

Juiz de Direito **Vitor Porto dos Santos**

Juíza de Direito **Marcela Assad Caram Januthe Tavares**

Senhora **Luana Peres Jerônimo**

Senhora **Patricia Valeria Leal de Andrade Nunes**

Senhora **Ana Paula Rodrigues Ruas**

Senhora **Rosângela Alves Trancoso**

Senhora **Thaíssa dos Santos Sombra**

## **COMPOSIÇÃO COGEN 2º GRAU DE JURISDIÇÃO**

Desembargadora **Patricia Ribeiro Serra Vieira** - Presidente

Desembargadora **Denise Nicoll Simões, Vice** - Presidente

Desembargador **Wagner Cinelli de Paula Freitas**

Desembargadora **Ana Cristina Nascif Dib Miguel**

Desembargadora **Cláudia Maria de Oliveira Motta**

Juíza de Direito **Renata de Lima Machado**

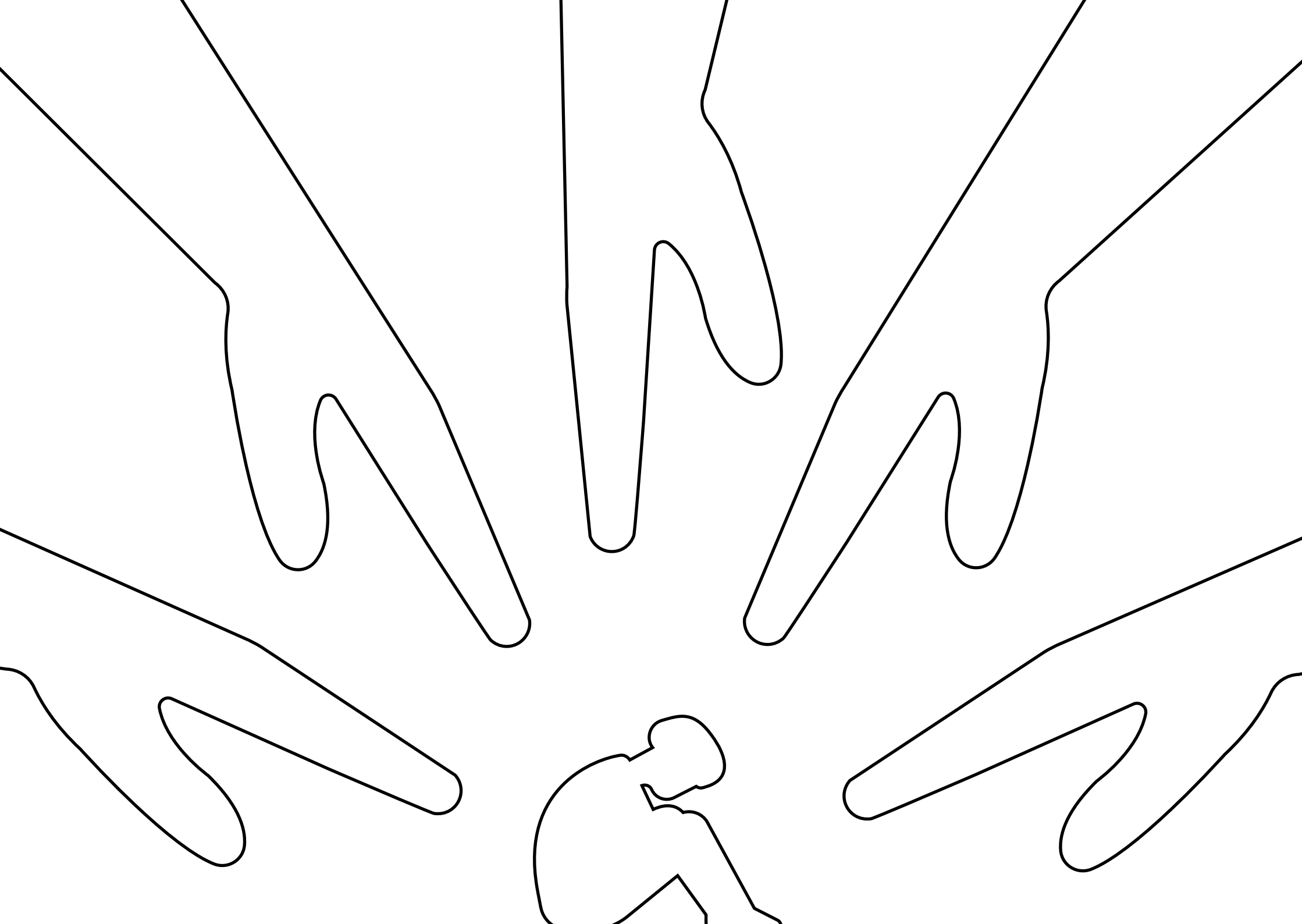
Juiz de Direito **Eric Scapim Cunha Brandão**

Senhora **Ana Clara Oliveira Gomes Peres Machado**

Senhora **Ana Paula Rodrigues Ruas**

Senhora **Rosângela Alves Trancoso**

Senhora **Thaíssa dos Santos Sombra**



DIGRA - Divisão de Produção Gráfica

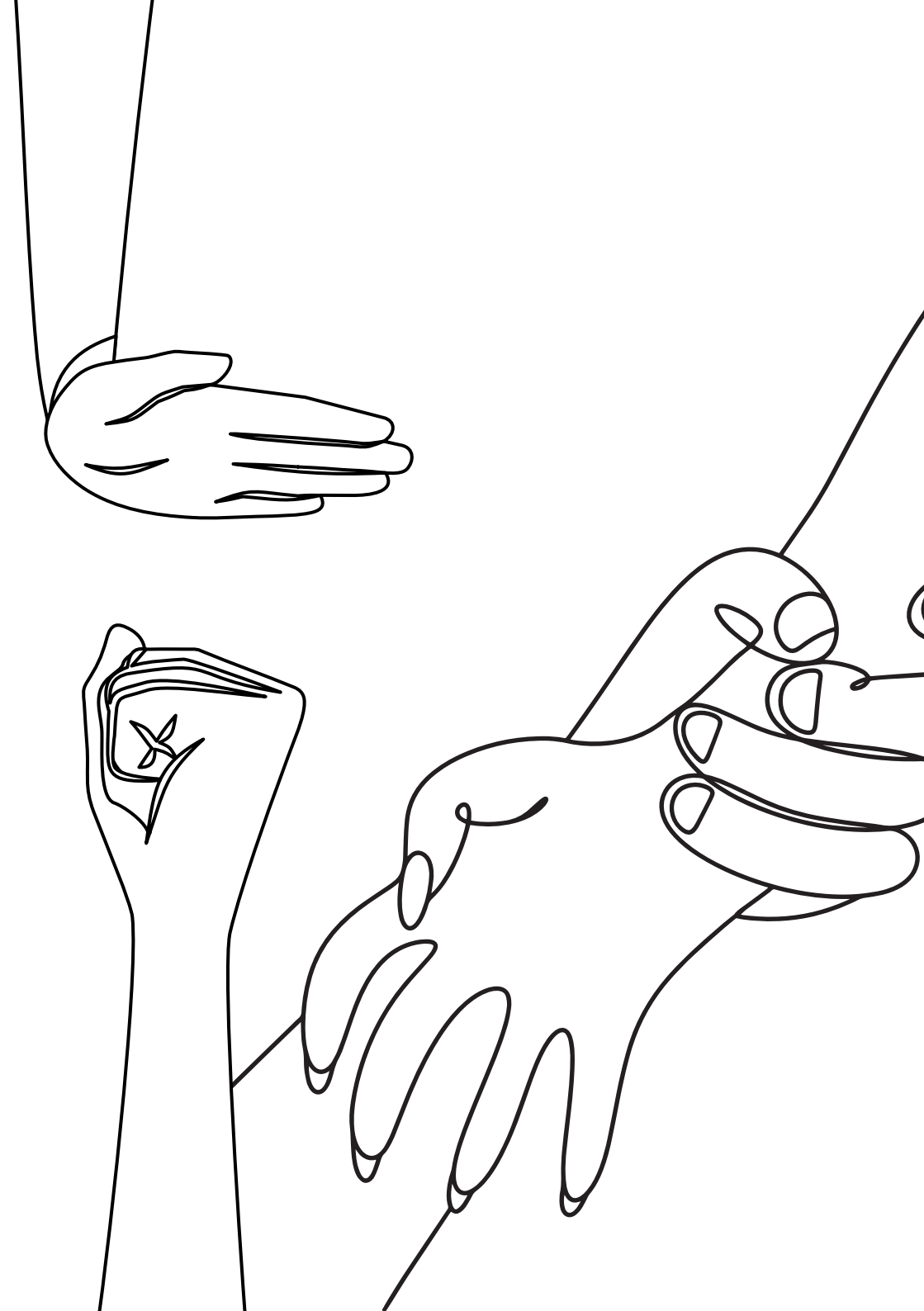
Niterói - RJ

01/05/2026

Papel: Offset 90g

Tipografia: Kiln, Museo Sans.

Tiragem: 100 exemplares





**NAPJUS**  
Núcleo de Atenção e  
Promoção à Justiça Social

**C<sup>+</sup>GEN**  
1º e 2º Grau