

PREVENÇÃO E  
COMBATE AO  
**ASSÉDIO**

**O QUE VOCÊ  
PRECISA SABER**

## **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)

Departamento de Comunicação Interna (DECOI)  
Divisão de Identidade Visual (DIVIS)

VERSÃO 1.5

# Sumário

- 4** Palavra do Presidente do TJRJ
- 5** Palavra do Presidente e da Vice-Presidente dos COGENs  
(Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação - 1º e 2º Grau)

## ASSÉDIO MORAL

- 6** O que é assédio moral?
- 9** Tipos de assédio moral
- 10** Exemplos mais comuns de assédio moral
- 12** O que não é assédio moral?
- 14** O que fazer nessa situação?

## ASSÉDIO SEXUAL

- 15** O que é assédio sexual?
- 17** Tipos de assédio sexual
- 18** O ciclo da violência
- 20** O que fazer nessa situação?
- 21** Como provar?
  
- 22** Consequências dos assédios moral e sexual para quem sofre
- 23** Mulher: a vítima mais comum de assédio
- 24** Canais de denúncia e acolhimento do TJRJ

## Palavra do presidente do TJRJ

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, alinhado às orientações do Conselho Nacional de Justiça, notadamente a Resolução CNJ nº 351/2020 e suas alterações, instituiu os 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), reafirmando seu compromisso com a equidade de gênero e contra qualquer forma de discriminação.

Os referidos Comitês, em sintonia com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, desenvolvem ações e projetos voltados ao público interno, com foco na conscientização e na prevenção de qualquer tipo de assédio e de discriminação, além de oferecerem um espaço de acolhimento.

Como destacado neste manual, o assédio é apoiado em fatores de discriminação como gênero, raça e etnia, pontos que devem ser objeto de discussão e reflexão constantes. Esta é uma das missões do presente e-book: estimular o debate sobre o tema, contribuindo para a prevenção e o combate a essa forma de violência. Somente por meio desse engajamento, poderemos aspirar a uma sociedade mais democrática, justa e equilibrada.

*Des. Ricardo Rodrigues Cardozo*

## Palavra do presidente e da vice-presidente do COGEN-1º GRAU e do COGEN-2º GRAU

Este **E-book do Assédio**, que já tinha sido lançado e ora é atualizado, surgiu da iniciativa das magistradas que integraram o COGEN quando de sua criação pelo Ato Normativo nº 11/2021, em atenção às Resoluções CNJ nºs 255 e 351. Antes, portanto, da bipartição desse Comitê em COGEN-1º e COGEN-2º Grau. Esse grupo pioneiro foi motivado pelo trágico evento que foi o feminicídio da Juíza Viviane Vieira do Amaral às vésperas do Natal de 2020.

O crime de feminicídio, que costuma ser precedido por outras violências, é o ápice das agressões com base no gênero, sendo a mulher o grupo vulnerável.

Precisamos estar sempre atentos a toda e qualquer modalidade de assédio, que é uma das faces dessa violência. Para isso, medidas preventivas são urgentes e fundamentais no caminho da redução

dessa prática anacrônica, apontando sempre para o almejado ideal da igualdade e do respeito.

O COGEN-1º Grau e o COGEN-2º Grau seguem com suas ações e projetos, como publicações, palestras e campanhas, de maneira a difundir conhecimentos que contribuam para obstaculizar a ocorrência do assédio, seja na modalidade moral ou sexual, assim como da discriminação, condutas essas que infelizmente ainda perduram em nossa sociedade e podem acontecer no ambiente de trabalho.

Este E-book é mais um instrumento no caminho da prevenção e do combate ao assédio.

*Des. Wagner Cinelli de Paula Freitas*

*Desa. Patrícia Ribeiro Serra Vieira*

# 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.**<sup>1</sup>

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

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.**<sup>3</sup>


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-1º GRAU E COGEN-2º GRAU

 (21) 3133-2996

 cogen.assedio@tjrj.jus.br

## ESPAÇO DE ACOLHIMENTO COGENS

### Como acessar o Espaço de Acolhimento dos COGENs pela intranet?

1. Entre no **portal do TJRJ** 
2. **Acesse a intranet** clicando em “Login” no topo da página
3. **Faça login** com os mesmos dados que utiliza para acessar o computador do TJRJ
4. Volte para a tela inicial do **portal TJRJ**
5. No menu superior direito, clique em “**Sites do TJRJ**” e selecione “**COGENS**”
6. Agora, no menu ao lado esquerdo da página, clique em “**Canal de acolhimento para denúncias de assédio e discriminação – Formulário de Recebimento**”

*Acolhimento resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho*


## CORREGEDORIA GERAL DE JUSTIÇA

O “Canal de Escuta Servidoras Protegidas” 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 18h



## COMPOSIÇÃO COGEN-1º GRAU (PORTARIA N. 388/2024)

### **Presidente e Vice-Presidente**

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

Desembargadora **Patricia Ribeiro Serra Vieira**, Vice-Presidente

### **Membros(as)**

Juíza de Direito **Yedda Christina Ching San Filizzola Assunção**

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 **Criscia Curty de Freitas Lopes**

Juíza de Direito **Rosana Albuquerque França**

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

Juíza de Direito **Carla Faria Bouzo**

Juiz de Direito **Vitor Porto dos Santos**

Juiz de Direito **Cariel Bezerra Patriota**

Juíza de Direito **Simone Lopes da Costa**

Juíza de Direito **Claudia Maria de Oliveira Motta**

Senhora **Isabel Barra Viegas**

Senhor **Cloves Cruz do Nascimento**

Senhora **Ana Paula Rodrigues Ruas**

Senhora **Rosângela Alves Trancoso**

Senhora **Ana Clara Oliveira Gomes Peres Machado**

## COMPOSIÇÃO COGEN-2º GRAU (PORTARIA N. 2815/2023)

### **Presidente e Vice-Presidente**

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

Desembargadora **Patricia Ribeiro Serra Vieira**, Vice-Presidente

### **Membros(as)**

Desembargadora **Denise Nicoll Simões**

Desembargadora **Ana Cristina Nascif Dib Miguel**

Juíza de Direito **Renata de Lima Machado**

Juíza de Direito **Claudia Maria de Oliveira Motta**

Juiz de Direito **Eric Scapim Cunha Brandão**

Senhora **Ana Paula Rodrigues Ruas**

Senhora **Rosângela Alves Trancoso**

Senhora **Ana Clara Oliveira Gomes Peres Machado**



**C<sup>♂</sup>GEN**  
1º GRAU

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

**C<sup>♂</sup>GEN**  
2º 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