



GUIA DE BOLSO

# JUNTOS CONTRA o ASSÉDIO e a DISCRIMINAÇÃO

INFORMAR para CONSCIENTIZAR





## **Juntos contra o Assédio e a Discriminação: INFORMAR para CONSCIENTIZAR**


A Justiça Federal da 2ª Região tem o compromisso de promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e sustentável para **TODOS** e **TODAS** que atuam na instituição. Nesse sentido, vem fortalecendo cada vez mais as ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, com adoção de políticas ativas e criação de comissões designadas especificamente para tratar do tema, além da realização de campanhas e palestras.

A informação é a nossa melhor ferramenta para avançarmos, juntos(as), na condução dessa pauta. Nessa linha, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal Regional Federal da 2ª Região e das Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e do Espírito Santo, em parceria com a Assessoria de Comunicação do TRF2, criaram o **Guia de Bolso** para você guardar e consultar.



# NORMATIVOS SOBRE O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

- **Resolução nº 351/2020, do CNJ (recentemente alterada pela Resolução nº 518/2023):** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. A norma tem por base a adesão do Conselho ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), entre os quais estão a prevenção de conflitos, o combate às desigualdades, a proteção dos direitos fundamentais e a promoção da paz social.
- **Resolução nº TRF2-RSP-2024/00086 (revogou a Resolução TRF2 nº 00055/2023):** Disciplina, no âmbito da Justiça Federal da 2ª Região, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação.
- **Portaria nº 00018/2023, do TRF2:** Estabelece o fluxo de acolhimento, suporte e acompanhamento a ser seguido no âmbito das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da 2ª Região.



**ASSÉDIO MORAL x  
ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL x  
ASSÉDIO SEXUAL x  
DISCRIMINAÇÃO**

Apesar das condutas abusivas terem certas semelhanças, elas devem ser classificadas de acordo com as suas peculiaridades. A seguir, a definição de cada uma:

- **Assédio moral:** Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. **Não precisa ser uma situação repetitiva ou recorrente para configurar assédio.**
- **Assédio moral organizacional:** Processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
- **Assédio sexual:** Conduta de conotação sexual praticada 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 lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- **Discriminação:** Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

**O assédio e a discriminação mais recorrentes são praticados por superior hierárquico sobre subordinado(a) e/ou entre colegas de trabalho.**



## CYBERBULLYING: JÁ OUVIU FALAR?

Com o advento das novas tecnologias da informação, que permitem a interação entre colegas, por exemplo, via aplicativos de conversa e redes sociais, podem ocorrer condutas abusivas no meio virtual, já que, muitas vezes, o(a) agressor(a) se beneficia do anonimato.

As principais formas de assédio nesse campo são: exposição não consentida de imagens e vídeos pessoais, *stalking* (perseguição obsessiva) e *sextortion* (chantagens mediante atos sexuais). Assim como no assédio ocorrido em espaço físico, o virtual também deve ser denunciado, para que seja desencorajada qualquer conduta abusiva.

# É OU NÃO É:

## Assédio ou Discriminação?

Para noticiar, é preciso saber diferenciar.

Veja alguns exemplos de situações abusivas e não abusivas:





1

Falar de forma desrespeitosa.

É assédio  Não é assédio



2

Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades.

É assédio  Não é assédio



3

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência.

É assédio  Não é assédio



4

Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos(as) outros(as) profissionais.

É assédio  Não é assédio

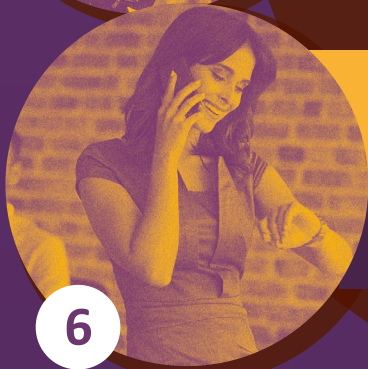




5

Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo.

É assédio  Não é assédio



6

Solicitação de serviço extraordinário, respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço.

É assédio  Não é assédio



7

Exigir metas, considerando a razoabilidade e a realidade da atividade laborativa

É assédio  Não é assédio





8

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a).

É assédio ( ) Não é assédio



9

Contato físico não desejado.

É assédio ( ) Não é assédio



10

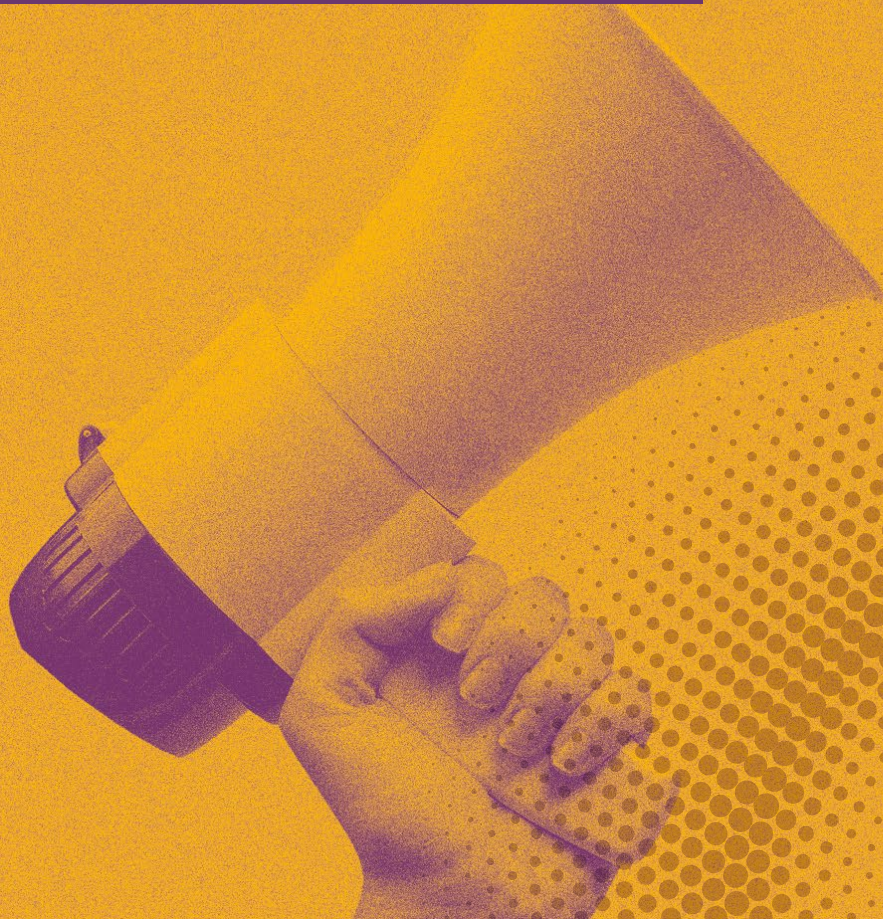
Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade.

É discriminação  
( ) Não é discriminação



# Presenciou ou foi alvo de uma situação abusiva?

Veja o que ocorre quando é  
feita uma notícia (denúncia):



## SEI DE CASO DE ASSÉDIO/DISCRIMINAÇÃO

A notícia de assédio ou discriminação feita em nome de terceiro será acolhida apenas para esclarecimento e orientação. A adoção de outras providências só será possível se houver manifestação da pessoa diretamente afetada.

## FUI ALVO DE ASSÉDIO/DISCRIMINAÇÃO

A instância institucional que registrou o relato o encaminhará para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, vinculada ao órgão em que a pessoa afetada atua.

Após a ciência do registro do relato, a Comissão competente designará, por seu(sua) presidente, no mínimo, um(a) magistrado(a) e um(a) servidor(a) para conduzir o acolhimento e/ou encaminhamento da notícia registrada, **respeitada sempre a vontade e os limites externados pela pessoa afetada.**

Caso constate a existência de riscos psicossociais relevantes, a Comissão deverá propor ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, cabendo-lhe, inclusive, sugerir à Presidência do tribunal ou à autoridade competente, a relocação dos(as) envolvidos(as) em outra unidade ou o deferimento de teletrabalho, condicionado à anuência da pessoa afetada.

**ATENÇÃO! Não serão aceitos relatos desprovidos da indicação dos nomes das pessoas a quem sejam atribuídas condutas identificadas como assediadoras ou discriminatórias**

## *Boas Práticas*

# Utilização do WhatsApp

Com a pandemia da Covid-19, a adoção do regime de trabalho remoto passou a ser realidade no cenário organizacional. Assim, o uso do aplicativo de mensagens WhatsApp entre os colegas de trabalho se tornou cada vez mais recorrente.

De fato, a ferramenta proporciona agilidade na troca de informações e permite a interação de toda a equipe, além de facilitar o compartilhamento de arquivos e mídias.

No entanto, apesar de ser um facilitador na disseminação da informação na rotina laboral, o uso do WhatsApp precisa ser feito com cautela para não gerar também problemas nas relações de trabalho, principalmente no tocante ao horário do expediente.

De acordo com a pesquisa, realizada em 2021, “A Justiça Federal da 2ª Região na pandemia: saúde, trabalho remoto e desafios de gestão”:

- 98% dos participantes usam o WhatsApp para se comunicar com a equipe;
- Mais de 80% das pessoas dizem ter recebido contato fora do horário de expediente, desde o início do trabalho remoto;
- 55% dos participantes realizaram trabalho, a pedido, fora do horário de expediente;
- 20% afirmam realizar trabalho, a pedido, fora do horário de expediente algumas vezes por semana.

## PROBLEMAS GERADO

### Mensagens fora do horário do expediente



Não respeitar o horário gera a percepção de que a jornada de trabalho não se encerra.



Ainda que a pessoa só precise ler/ouvir/responder a mensagem no dia seguinte, a notificação já gera expectativa, pois o contato já foi feito.

### Como melhorar a comunicação no WhatsApp?

O uso consciente do WhatsApp é imprescindível para que se mantenha um ambiente de trabalho saudável.

Confira algumas dicas de utilização:

- **Respeito ao horário do expediente:** Caso queira enviar uma mensagem fora do horário de expediente, você pode optar pelo envio de e-mail ou anotar um lembrete no celular para posterior envio pelo aplicativo.
- **Urgência:** Caso seja urgente, faça uma ligação. Mandar mais mensagens ou pontos de interrogação para reiterar não garante a resposta imediata. A ligação por si só já carrega o senso de urgência.
- **Comunicação objetiva:** Elaborar mensagens simples e diretas ajudam a reduzir ruídos e falhas na compreensão.
- **Primeiro contato:** Caso seja o seu primeiro contato com a pessoa, é de “bom-tom” apresentar-se. Muitos(as) usuários(as) do WhatsApp não conseguem ver o nome ou a foto de quem enviou a mensagem.
- **Mensagens em texto:** Se possível, dê preferência a mensagens escritas, em detrimento de áudios. Caso seja uma demanda complexa, que requer maior detalhamento na explicação, a melhor forma de comunicação é por videoconferência ou ligação.

- **Confidencialidade:** Não compartilhar mensagens ou informações pessoais, sem autorização do emissor.
- **Abordagem de temas:** É aconselhável escrever no grupo de trabalho apenas o que for de interesse de todos(as). Caso contrário, prefira enviar uma mensagem privada. O excesso de mensagens em um grupo pode atrapalhar o acompanhamento de demandas recebidas.
- **Assuntos a serem evitados:** Evite discussões de temas diversos ao trabalho, polêmicos e de caráter mais pessoal. Além de não ser pertinente à rotina laboral, pode gerar problemas dentro da própria equipe.

# Fale com as Comissões!

## **TRF2**

A denúncia pode ser feita, via SEI, criando-se um documento no modelo “Notícia de Assédio - TRF2”. Caso o(a) denunciante não tenha acesso ao sistema, a manifestação pode ser enviada para o e-mail ***cpamas@trf2.jus.br***.

## **SJRJ**

A denúncia pode ser feita, via SEI, criando-se um documento no modelo “Notícia de Assédio - SJRJ”. Caso o(a) denunciante não tenha acesso ao sistema, a manifestação pode ser enviada para o e-mail ***prevencaoassedio@jfrj.jus.br***.

## **SJES**

*A denúncia pode ser feita pelo formulário disponível na página da Comissão em “Intranet > Menu Comissões e Comitês > Formulário para denúncia de assédio moral e sexual”. Ou pode ser registrada pelo e-mail ***assedio@jfes.jus.br***.*

***Tanto o primeiro contato com a Comissão de seu órgão, quanto a comunicação dos fatos, são assegurados pelo sigilo e anonimato.***

# REFERÊNCIAS:

Resolução CNJ Nº 351/2020: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 18, abr, 2024.

Resolução CNJ Nº 518/2023: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>. Acesso em 18, abr, 2024.

Resolução TRF2 Nº 00055/2023: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça Federal da Segunda Região. Disponível em [http://www7.trf2.jus.br/sophia\\_web/index.asp?codigo\\_sophia=163074](http://www7.trf2.jus.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=163074). Acesso em 18, abr, 2024.

Portaria TRF2 Nº 00018/2023: Fluxo de acolhimento, suporte e acompanhamento no âmbito das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em [http://www7.trf2.jus.br/sophia\\_web/index.asp?codigo\\_sophia=163197](http://www7.trf2.jus.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=163197). Acesso em 18, abr, 2024.

CNJ (2021): Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/>. Acesso em 18, abr, 2024.

CGU (2023): GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf). Acesso em 18, abr, 2024.

Cartilha Relações Interpessoais no Trabalho Remoto da JF2, 2021

Guia de Etiqueta no WhatsApp. Disponível em <https://www.egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/01/Guia-de-etiqueta-no-WhatsApp.pdf>. Acesso em 24, abr, 2025.