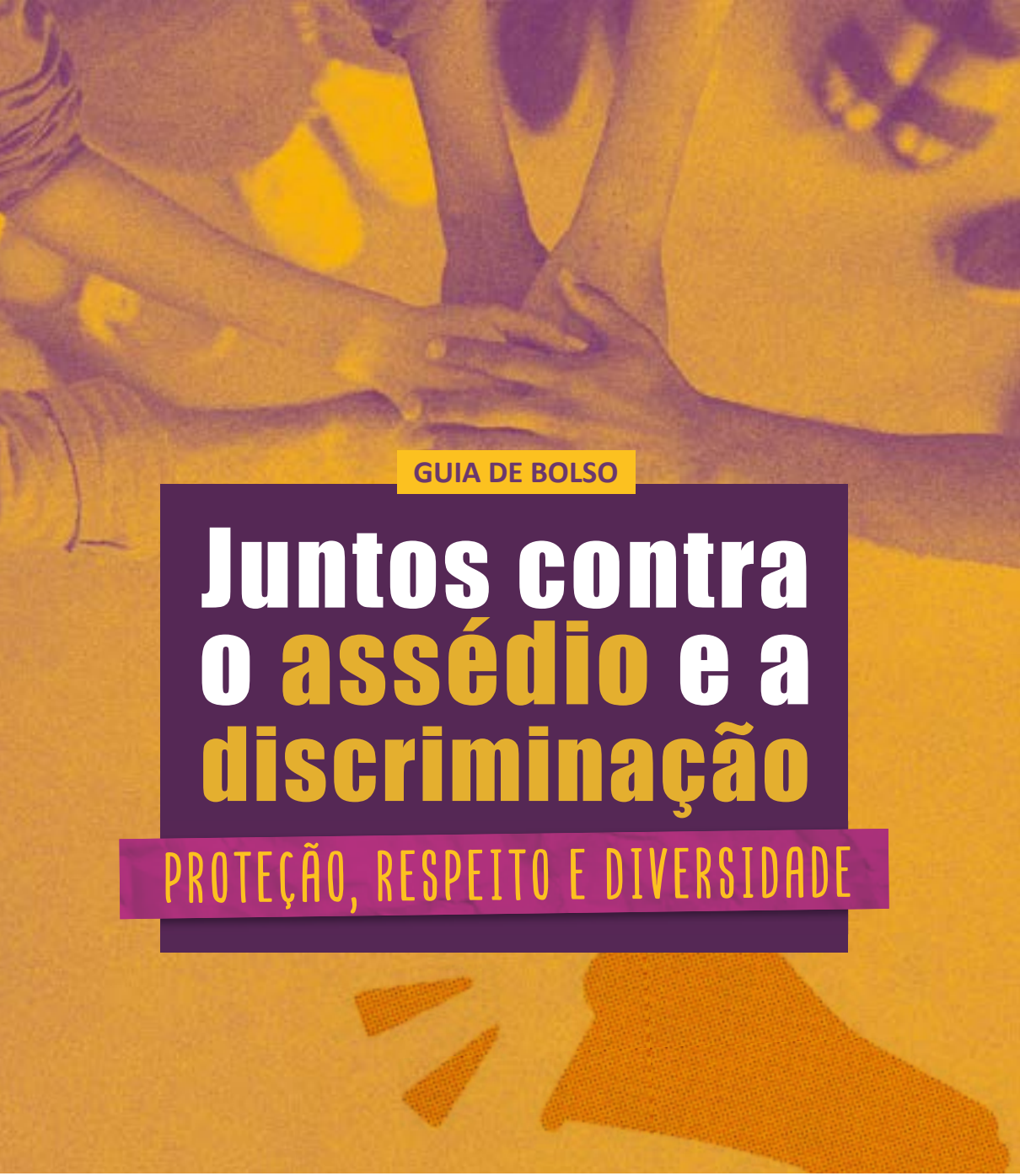


GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

JUSTIÇA FEDERAL
2ª Região



Presidente:
Desembargador Federal Luiz Paulo da Silva Araújo Filho

Vice-Presidente:
Desembargador Federal Marcus Abraham

Corregedor Regional:
Desembargador Federal Firly Nascimento Filho

Diretor-Geral:
Paulo Cezar Braga Edmundo

Elaboração (redação)
Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da 2ª Região – CPAMAS

Assessoria de Comunicação do Tribunal Regional Federal da 2ª Região - ACOM

Apoio Técnico
Assessoria de Comunicação Social da Seção Judiciária do Rio de Janeiro - ACOS

Divisão de Comunicação Social e Relações Públicas da Seção Judiciária do Espírito Santo - DCS

Projeto Gráfico, Impressão e Acabamento:
Gráfica da Justiça Federal da 2ª Região / COPGRA

JUSTIÇA FEDERAL
2ª Região

GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

Juntos contra o Assédio e a Discriminação: PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

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.



GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

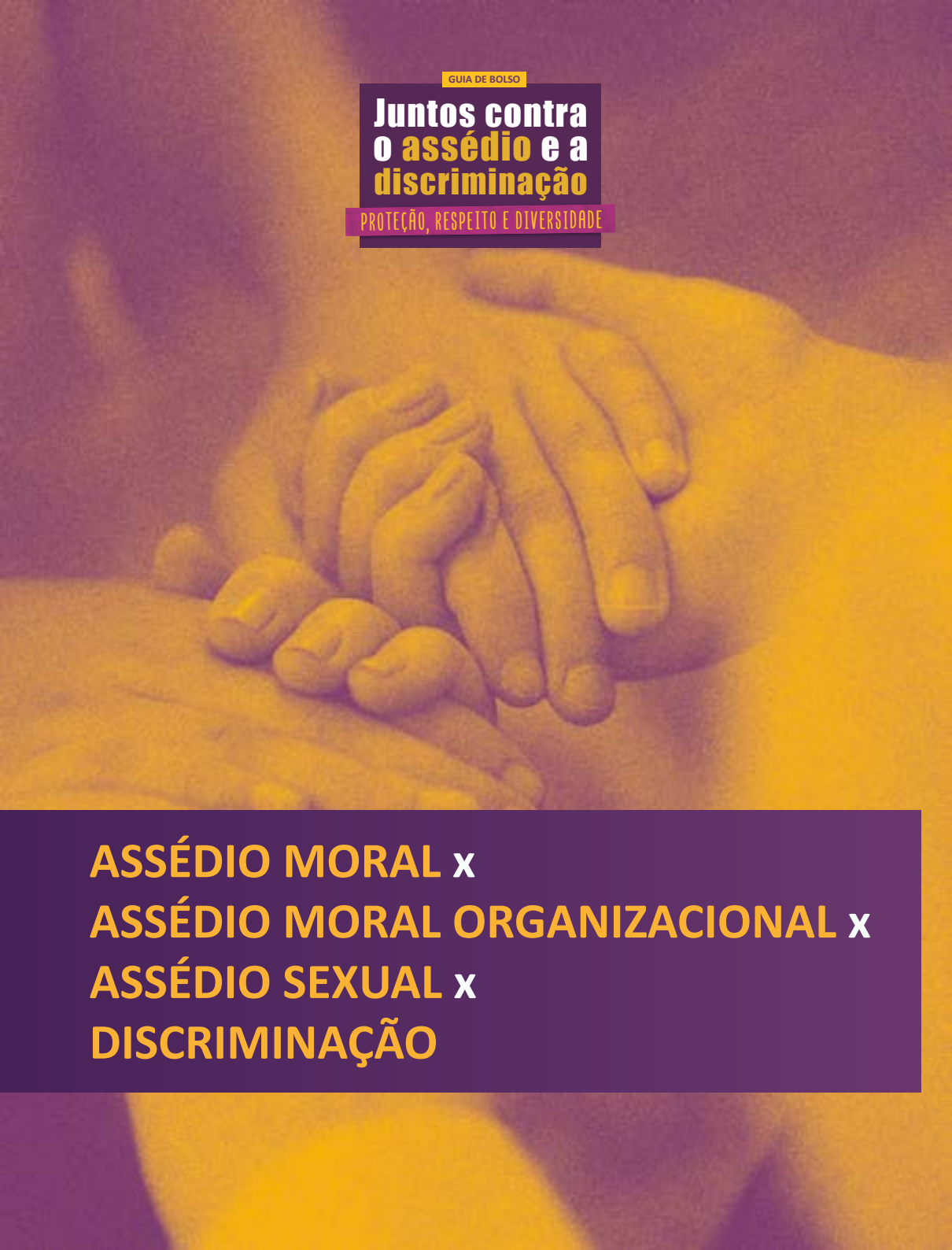
PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

NORMATIVOS SOBRE O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

• **Resolução nº 351/2020, do CNJ, e alterações posteriores:** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. A mais recente alteração, por meio da Resolução nº 671/2026, amplia a proteção contra o assédio e a discriminação no Judiciário, estendendo sua incidência a todas as relações socioprofissionais, inclusive serventias extrajudiciais; introduz o conceito de notícia (formal ou informal); aperfeiçoa o acolhimento ao priorizar a instância da vítima; e fortalece a vedação à retaliação, agora expressamente definida, exemplificada e sujeita a controle, reforçando o papel das Comissões no acompanhamento das situações noticiadas.

• **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, assinada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da 2ª Região (CPAMAS):** 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.



GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

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.



GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

Notícia de assédio ou discriminação: Entenda sua definição

Abrange qualquer comunicação, formal ou informal, apresentada por qualquer pessoa, que traga ao conhecimento da instituição a ocorrência de fato que possa configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação.

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.

(X) 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.

(X) É assédio ( ) Não é assédio



3

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência.

( ) É assédio (X) Não é assédio



4

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

(X) É assédio ( ) Não é assédio



5

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

( ) É assédio (X) Não é assédio



6

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

( ) É assédio (X) Não é assédio



7

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

( ) É assédio (X) Não é assédio



8

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

(X) É assédio ( ) Não é assédio



9

Contato físico não desejado.

(X) É assédio ( ) Não é assédio



10

Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade.

(X) É discriminação
( ) Não é discriminação

GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

Presenciou ou foi alvo de uma situação abusiva?

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



SEI DE CASO DE ASSÉDIO/DISCRIMINAÇÃO

FUI ALVO 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.

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.

Caso a vítima e o(a) noticiado(a) estejam lotados(as) em instâncias diferentes, o acolhimento inicial e o registro da notícia deverão ser realizados pela Comissão do órgão em que trabalha a vítima. Porém, caso haja necessidade, as Comissões das duas instâncias poderão atuar em conjunto, para uma melhor resolução do caso. O sigilo e a proteção da vítima são sempre resguardados!

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 relotação 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

GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE



“Quero noticiar, mas tenho medo da retaliação”

Ninguém pode ser punido(a) ou prejudicado(a) por fazer uma notícia de assédio ou discriminação. Se você agiu de boa fé, está protegido(a).

A Resolução nº 671, do CNJ, proíbe qualquer tipo de retaliação contra vítima, testemunha ou aquele(a) que ajudou na apuração.

Exemplos de retaliação (**NÃO PODEM OCORRER**):

- Exoneração de cargo em comissão ou função comissionada, alteração de lotação, sem motivação formalmente adequada;
- Remoção/ transferência de local, sem justificativa válida;
- Instauração de Procedimento Administrativo Disciplinar ou de Sindicância, sem indícios ou provas de que algo ocorreu;
- Alteração da avaliação de desempenho, de forma repentina e sem motivo;
- Retirar atribuições ou impedir a participação em reuniões e/ou processos decisórios;
- Negar, repetidamente e sem razão, oportunidades de capacitação, promoção ou progressão funcional;
- Adoção de outras medidas que gerem prejuízo funcional, profissional ou psicológico ao(à) noticiante, à vítima, à testemunha ou a qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas.

Sofri retaliação. Como devo agir?

Caso entenda ter sofrido retaliação, poderá buscar a instância que considerar cabível, inclusive o sindicato, bem como, se desejar, a Comissão. A atuação da Comissão, nesse caso, envolve o acolhimento do(a) noticiante, bem como o eventual encaminhamento da notícia às instâncias competentes para apuração, cabendo à Administração demonstrar que suas decisões foram pautadas em motivos justos.



Retaliação a funcionários(as) terceirizados(as): Em caso de rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa prestadora, **as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação** deverão analisar a possibilidade de encaminhar o caso aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

Boas Práticas

Comunicação por Aplicativos de Mensagens

Com a adoção de novas formas de trabalho (presencial e/ou remota) e novos modelos de interação entre os colegas, a utilização de aplicativos de mensagens instantâneas, como o WhatsApp, tornou-se cada vez mais recorrente no ambiente organizacional.

Esse tipo de 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 facilitar a comunicação na rotina laboral, seu uso precisa ser feito com cautela para não gerar problemas nas relações profissionais, principalmente em relação ao horário do expediente.

A Pesquisa "Assédio Moral e Discriminação", realizada, entre setembro e outubro de 2025, nas três casas da Justiça Federal da 2ª Região, identificou que práticas relacionadas à comunicação fora do expediente ainda são frequentes no ambiente de trabalho. Entre os principais achados, destacam-se:

- 50,2% dos respondentes relataram receber demandas por ligações fora do horário de expediente, em feriados ou férias;
- 46,4% mencionaram o envio de mensagens diretas ou em grupos de celular, sem urgência ou necessidade.

PROBLEMAS GERADOS

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.

As expectativas e as responsabilidades relacionadas à demanda de comunicação devem, de preferência, ser alinhadas por escrito. Também são legítimos ajustes e combinados verbais, desde que funcionem para todos os envolvidos e preservem a clareza e o respeito ao que foi estabelecido.

Como melhorar a comunicação nos aplicativos de mensagens?

O uso consciente de ferramentas de mensagens instantâneas é imprescindível para que se mantenha um ambiente de trabalho saudável, devendo ser priorizada, sempre que possível, a utilização das ferramentas institucionais de comunicação.

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 preciso apresentar-se. Muitos(as) usuários(as) do WhatsApp, por exemplo, não conseguem ver o nome ou a foto de quem enviou a mensagem. Sugere-se: Olá, Pedro. Sou Carlos e trabalho na SEMAN/RJ, peguei seu contato com o Joaquim para tratar do cumprimento de mandados.

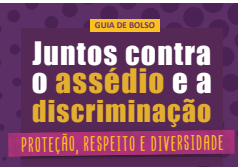
• **Mensagens em texto:** Se possível, dê preferência a mensagens escritas, em detrimento de áudios. Caso seja uma demanda complexa, que requer maior detalhamento na explicação, a melhor forma de comunicação é por videoconferência ou ligação.

• **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 notícia de assédio ou discriminação pode ser feita, via SEI, criando-se um documento no modelo "Notícia de Assédio - TRF2". A manifestação também pode ser feita pelo e-mail ***cpamas@trf2.jus.br.***

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

SJES
A notícia de assédio ou discriminação pode ser feita pelo formulário disponível na página da Comissão em "Intranet > Menu Comissões e Comitês > Formulário de assédio moral e sexual". A manifestação também pode ser feita 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.

GUIA DE BOLSO

Juntos contra o assédio e a discriminação

PROTEÇÃO, RESPEITO E DIVERSIDADE

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.

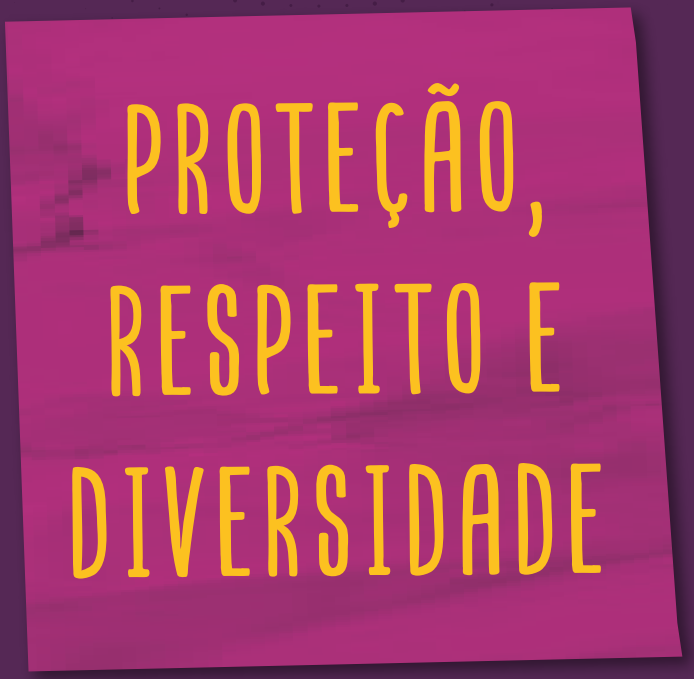
Resolução TRF2 Nº 00055/2023: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça Federal da Segunda Região. Disponível em http://www7.trf2.jus.br/sophia_web/index.asp?codigo_sophia=163074. Acesso em 18, abr, 2024.

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. 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. Acesso em 18, abr, 2024.

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.

Juntos contra o assédio e a discriminação



JUSTIÇA FEDERAL
2ª Região