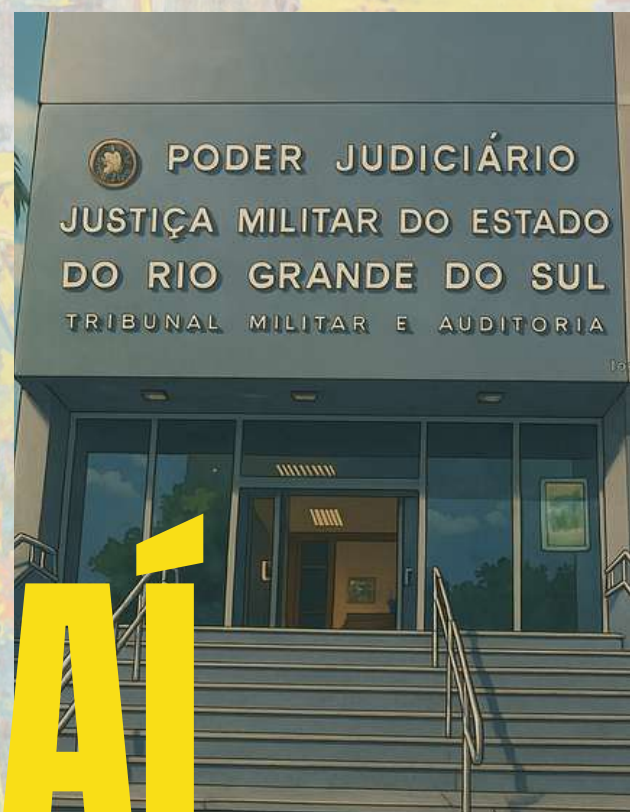




RESPEITAI

CARTILHA
INFORMATIVA SOBRE
ASSÉDIO



BASTA!
DE ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO

POR QUE ESSA CARTILHA EXISTE?

Criamos este material para informar, conscientizar e orientar todas as pessoas que trabalham com o TJMRS sobre como identificar, prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual. Queremos promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e acolhedor para todas as pessoas.

E para tornar tudo mais claro e direto, convidamos a Lara, nossa inteligência artificial especialista em linguagem simples, para ajudar você a entender os temas com mais leveza.



CONHEÇA A LARA

Olá! Eu sou a Lara, sua tradutora de linguagem simples. Estou aqui pra explicar os temas mais importantes desta cartilha de um jeito direto, fácil de entender e sem juridiquês. Vamos juntos!

RESPEITAÍ

RESPEITAÍ

O QUE VAMOS ABORDAR

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA OU
TESTEMUNHA

EXEMPLOS NO DIA A DIA

CANAIS DE APOIO

COMO DENUNCIAR

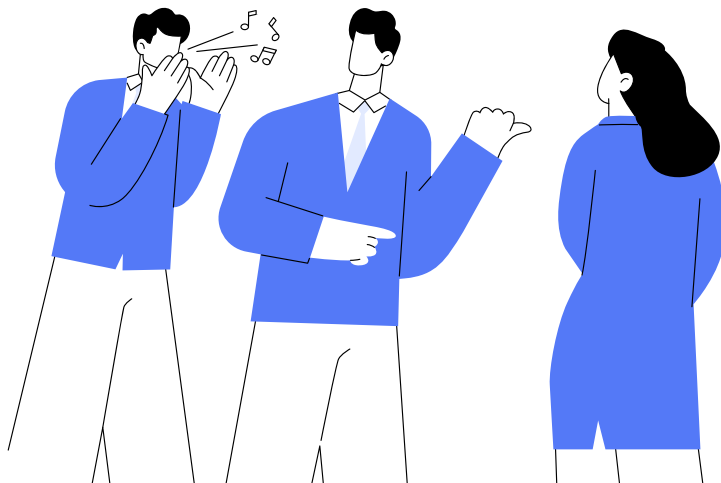
O QUE NÃO É ASSÉDIO

DIREITOS E DEVERES

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



O QUE É ASSÉDIO MORAL?



Assédio moral é a exposição de uma pessoa a situações repetitivas de humilhação, constrangimento ou desqualificação no ambiente de trabalho. Pode ocorrer por parte de superiores, colegas ou subordinados. As ações costumam visar o isolamento ou a desestabilização emocional da vítima. Esse tipo de conduta afeta a saúde mental e a dignidade da pessoa. É passível de responsabilização nas esferas trabalhista, civil e até criminal.



EXPLICA AÍ, LARA

Sabe quando uma pessoa vive sendo maltratada no trabalho, de forma repetida? Tipo levar bronca em público, ser ignorada nas reuniões ou receber tarefas impossíveis de cumprir? Isso é assédio moral.

Não é frescura nem exagero. Se você se sente humilhada(o) com frequência no trabalho, isso precisa ser levado a sério

ALGUNS EXEMPLOS COMUNS:

- Um chefe que grita e ofende um funcionário na frente dos colegas.
- Alguém que é isolado do grupo, sem justificativa.
- Repetidas piadas ofensivas sobre a aparência, idade ou origem de alguém.



**VOCÊ É UM
INCOMPETENTE!**



Será que ele
passou dos limites?



**ASSÉDIO É
VIOLÊNCIA.**

DENUNCIE.

Ligue 180
ou procure
o setor de RH



**VOCÊ NÃO
ESTÁ SOZINHO**

CONFIDENCIALIDADE
GARANTIDA



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

Se a aproximação não é bem-vinda e causa desconforto, isso ultrapassa qualquer limite do respeito

BASTA!
DE ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO

EXEMPLOS DO DIA A DIA



01

O APELIDO CONSTANTE

Paula começou a ser chamada de “princesinha do chefe” pelos colegas. Riam dela nas reuniões, diziam que só conseguia as tarefas boas por ser “bonitinha”. Ela tentou ignorar, mas passou a evitar o ambiente de trabalho.

02

O TOQUE INSISTENTE

Pedro percebia que um colega sempre encostava nele de forma inadequada, mesmo depois de deixar claro que se sentia desconfortável. Diziam que era “jeito carinhoso”, mas para Lucas, era invasivo e constrangedor.

03

O ISOLAMENTO

Depois de recusar uma proposta inconveniente, Júlia começou a ser excluída dos projetos, não era mais convidada para reuniões e pararam de responder seus e-mails.



Será que foi só
impressão?
Isso me incomodou...



**ASSÉDIO
VIOLÊNCIA.
DENUNCIE.**
Ligue 180
ou procure
setor de RH



**VOCÊ NÃO
ESTÁ SOZINHA**
CONFIDÊNCIA
GARANTIDA

DIREITOS E DEVERES

Direitos de quem sofre assédio:

Ser acolhido e respeitado ao relatar a situação.

Ter acesso a canais de denúncia seguros.

Ter sua identidade protegida.

Deveres da organização:

Promover campanhas de prevenção.

Estruturar canais de denúncia e apurá-las com seriedade.

Apoiar quem sofre qualquer tipo de assédio.

Criar uma cultura de respeito no ambiente de trabalho.

O QUE FAZER

SE ACONTECER COM VOCÊ

01

RECONHEÇA:

aquilo que você sente pode ser válido — confie na sua percepção.

02

CONVERSE:

procure alguém de confiança para compartilhar o que está vivendo.

03

ANOTE:

registre datas, situações, mensagens ou testemunhas. Isso pode ajudar mais adiante.

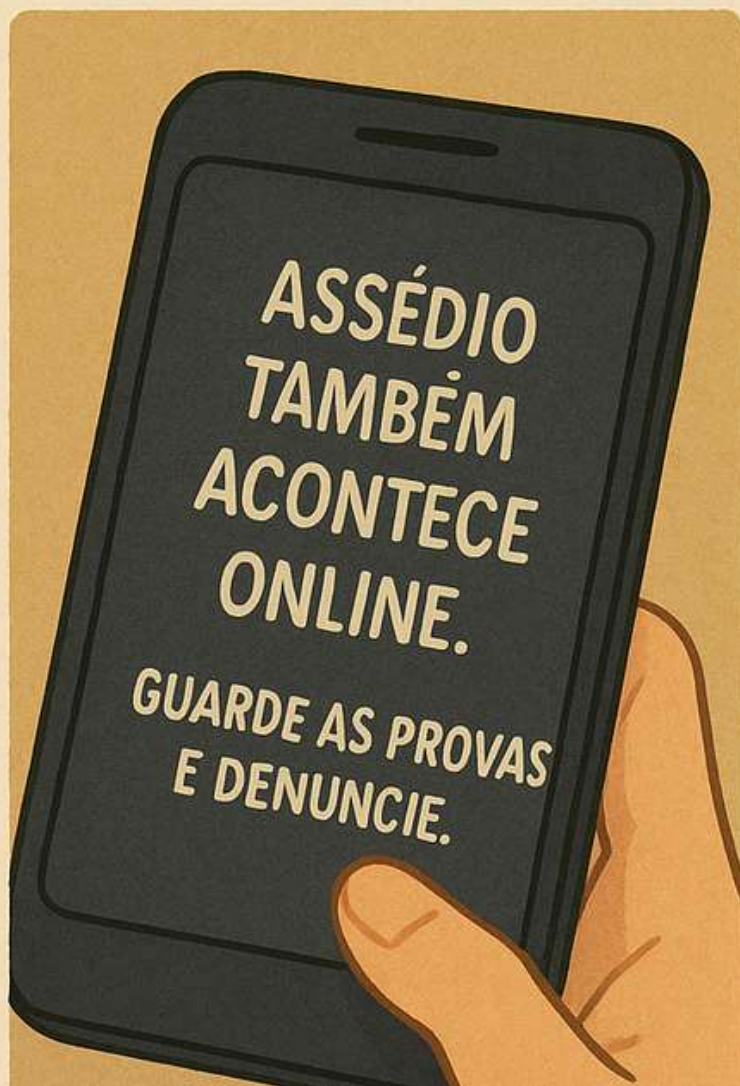
04

BUSQUE APOIO:

fale com o setor responsável, com a ouvidoria, com a equipe de saúde mental ou o setor competente na organização

RESPEITAÍ





ASSÉDIO ESTÁ NA LEI, SIM!

A principal lei penal que trata de assédio é o Código Penal Brasileiro, em especial o artigo 216-A, que define o assédio sexual como crime:

*Art. 216-A – Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena: detenção de 1 a 2 anos.*

Esse artigo aborda o assédio sexual em relações de hierarquia, especialmente no ambiente de trabalho.

Já o assédio moral ainda não possui tipificação penal específica no Código Penal, mas pode ser enquadrado em outros crimes, como:

- Constrangimento ilegal (art. 146)
- Injúria (art. 140)
- Ameaça (art. 147)
- Perseguição (stalking – art. 147-A)

EXPLICA AÍ, LARA



Existe uma lei no Código Penal Brasileiro que fala sobre assédio sexual. Está no artigo 216-A. Esse tipo de assédio acontece quando alguém usa sua posição de poder, como um chefe ou superior, pra tentar conseguir algo de natureza sexual. Isso é crime, e a pessoa pode ser presa por até 2 anos.

Agora, sobre o assédio moral, que é quando alguém te humilha, persegue ou te trata mal repetidamente no trabalho: ele ainda não tem um artigo próprio no Código Penal, mas também pode ser considerado crime. Dependendo da situação, pode ser enquadrado como ameaça, injúria, constrangimento ilegal ou perseguição (que é o famoso “stalking”).

Ah, e mesmo que o assédio moral não seja crime penal específico ainda, ele pode trazer consequências trabalhistas e cíveis, como indenizações e punições no emprego.

Sempre que você se sentir inseguro ou mal com o jeito que está sendo tratado, fale com alguém de confiança ou procure ajuda

O QUE TEM DE NOVO

Em fevereiro de 2026, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou medidas mais rigorosas para combater o assédio moral, sexual e a discriminação no Poder Judiciário, com destaque para a Resolução n. 671 de 9 de fevereiro de 2026, que altera a Resolução n. 351/2020



CONFLITO OU ASSÉDIO

No dia a dia das organizações, é comum surgirem divergências. Saber distinguir o que é um conflito saudável do que configura assédio é fundamental para garantir um ambiente de trabalho ético, seguro e produtivo

O que é Conflito?

- Definição:
- Desacordo entre duas ou mais pessoas, geralmente relacionado a ideias, interesses, métodos de trabalho ou tomada de decisões.
- Características:
 - Pode ser pontual ou recorrente.
 - Envolve visões diferentes, mas não necessariamente agressivas.
 - Não há intenção de humilhar ou inferiorizar.
 - Pode ser construtivo, se bem conduzido.
- Exemplos:
 - Divergência sobre a melhor abordagem para um projeto.
 - Discordância sobre prazos ou prioridades.
 - Opiniões opostas em uma reunião.
- Como lidar:
 - Escuta ativa e respeito.
 - Mediação ou diálogo facilitado.
 - Cultura de feedback.

O que é Assédio?

- Definição:
- Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que atinge a dignidade de uma pessoa, podendo causar danos emocionais e afetar sua saúde ou desempenho.
- Características:
 - Intencional ou com descaso quanto às consequências.
 - Pode ser moral, sexual ou institucional.
 - Cria um ambiente hostil, humilhante ou ameaçador.
 - Afeta a autoestima, bem-estar e produtividade da vítima.
- Exemplos:
 - Gritar, expor ou ridicularizar alguém na frente de colegas.
 - Insinuações, toques ou convites indesejados.
 - Cobranças desproporcionais e constantes com viés punitivo.
- Como lidar:
 - Registrar e documentar os episódios.
 - Procurar o RH, a ouvidoria ou a comissão de ética.
 - Buscar apoio jurídico ou psicológico, se necessário.

EXPLICA AÍ, LARA



A chefia chamar atenção uma vez por um erro não é assédio. Mas se isso acontece todo dia, com gritos ou humilhação, aí já é.

É importante saber distinguir. Mas o mais importante ainda é construir um ambiente de respeito mútuo, onde conflitos se resolvem com diálogo



COMO DENUNCIAR

Denunciar o assédio é essencial para interromper ciclos de violência e proteger a vítima. O ato fortalece a responsabilização de quem pratica a conduta e ajuda a prevenir novas ocorrências.

Também contribui para a construção de ambientes mais seguros e respeitosos. A denúncia é um direito e um instrumento de defesa da dignidade. Romper o silêncio é o primeiro passo para a mudança

O primeiro passo pode ser procurar espaços de escuta e acolhimento, como ouvidorias institucionais, sindicatos ou outros canais de confiança. O Ministério Público do Trabalho (MPT) é uma das principais instituições responsáveis por atuar em casos de assédio moral ou sexual e recebe denúncias diretamente pelo site: mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie.

No âmbito do Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul, denúncias podem ser feitas presencialmente, na Ouvidoria e Ouvidoria da Mulher, no 1º andar do Tribunal).

OUVIDORIA DA
Mulher
Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul

OUVIDORIA
Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

COMISSÃO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DO TJMRS

BASTA!
DE ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO

 **@TJMRSOFICIAL**

