



Tribunal Regional do Trabalho  
14ª Região | Rondônia e Acre

Cartilha de Orientação

# Assédio no Trabalho: Conheça e Combata





# INTRODUÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC) reafirma seu compromisso com um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso, livre de práticas abusivas.

Esta cartilha tem como objetivo informar e orientar sobre as diversas formas de assédio moral e sexual, seus impactos e as medidas preventivas que estão à disposição do público interno no âmbito da Justiça do Trabalho.



# O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO?

Em junho de 2019, a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

**Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.**

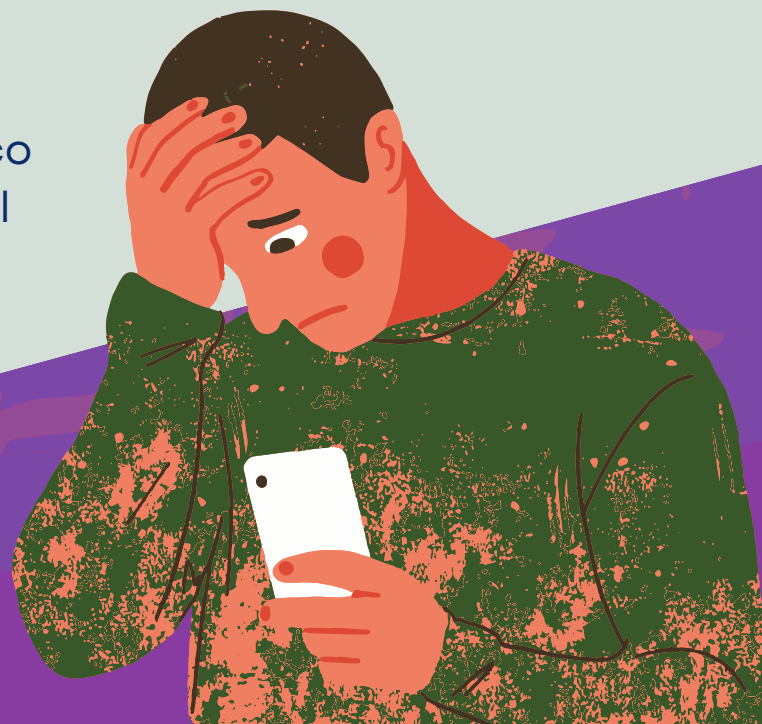


# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É uma conduta abusiva que viola a dignidade, a integridade psíquica e física de uma pessoa. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que expõe a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e impactando a saúde emocional e física da vítima.

## ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.



# CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

- Sonegar informações ou fornecer informações incorretas para que a vítima cometa erros.
- Atribuir tarefas inúteis, sem sentido, muito abaixo ou muito acima das qualificações da vítima.
- Sobrecarregar o trabalhador com demandas excessivas e prazos irrealistas.
- Isolar o profissional, ignorando sua presença, não o convidando para reuniões ou atividades.
- Criticar o trabalho de forma exagerada, injusta ou em público, com o objetivo de humilhar.
- Espalhar boatos ou fofocas sobre a vida pessoal ou profissional da vítima.
- Gritar, xingar ou falar de forma desrespeitosa e agressiva.
- Controlar excessivamente atividades básicas como o uso do banheiro.
- Impor punições vexatórias ou humilhantes.
- Não atribuir tarefas, deixando o trabalhador ocioso e se sentindo inútil.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas.
- Dificultar promoções ou o desenvolvimento profissional da pessoa.

**É crucial diferenciar o assédio moral de uma cobrança por resultados ou um conflito pontual.**

**O assédio moral se destaca pela sua persistência, pela intenção de prejudicar e pelo dano à dignidade do(a) trabalhador(a).**



# ONDE PODEM OCORRER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

- Nos locais de trabalho;
- Em deslocamentos ou viagens;
- Em treinamentos;
- Através de mensagens por aplicativos ou ambiente virtual (cyberbullying);
- Eventos, jogos e atividades sociais relacionadas ao trabalho

## TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

- Assédio moral vertical: Ocorre quando há relação de hierarquia entre quem assedia e a pessoa assediada, podendo ser descendente ou ascendente.
  - > **Descendente: Quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.**
  - > **Ascendente: Quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.**
- Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": Ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.
- Assédio moral misto ou "bullying misto": Ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.



# O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, isto é, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral, tais como:

1. Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
2. Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
3. Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
4. Críticas construtivas;
5. Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores (desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada).



# ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES

- Fazer insinuações ou afirmações de incapacidade da pessoa por ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa por ser mulher;
- Dificultar ou impedir que gestante compareça à consulta médica fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar de mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunho pornográfico.



# BULLYING

O bullying é uma palavra que se originou na língua inglesa. “Bully” significa “valentão”, e o sufixo “ing” representa uma ação contínua.

O bullying é todo ato de violência física ou psicológica que ocorre de forma intencional e repetitiva, mas sem motivação evidente, com o objetivo de intimidar, agredir ou provocar dor ou angústia em uma ou mais pessoas. O termo é adotado para os casos em que estão envolvidos crianças e adolescentes.

O bullying pode acontecer em qualquer lugar, mas é mais frequente em ambientes escolares, onde as crianças e jovens interagem com um número maior de pessoas.



## MICROAGRESSÕES

As microagressões são interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser:

- Verbais;
- Comportamentais ou ambientais;
- Intencional ou não;
- Comunica hostilidade, depreciação ou desrespeito contra uma pessoa ou grupo.

# ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. O propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.



## Características do assédio moral organizacional:

- Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.
- Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.

# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

**O assédio sexual é CRIME e não deve ser tolerado.**

A OIT define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



# DANOS GERADOS PELO ASSÉDIO

- Psicológicos: Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.
- Físicos: Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio.
- Sociais: Falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar.
- Profissionais: Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações.

## QUEM PODE DENUNCIAR O ASSÉDIO?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) desenvolve sentimentos de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.



# Proteção e Garantias: Medidas contra a Retaliação

Para assegurar um ambiente de trabalho ético e seguro, a Resolução CNJ nº 351/2020 (alterada pela Resolução nº 671/2025) estabelece normas rigorosas de proteção a quem colabora com o enfrentamento ao assédio e à discriminação.

## O que é Retaliação?

Considera-se retaliação qualquer ato administrativo ou conduta funcional (formal ou informal) que sirva como represália contra alguém que exerça regularmente seus direitos ou deveres funcionais. Mesmo que o ato pareça legal, se a motivação for punir o denunciante, ele é **caracterizado como desvio de finalidade**.

## Quem está protegido?

A proibição de qualquer forma de retaliação estende-se a:

- **Pessoas noticiantes** (quem faz a denúncia);
- **Vítimas;**
- **Testemunhas;**
- **Colaboradores de boa-fé** que participem da apuração dos fatos.



# Exemplos de Atos de Retaliação (Vedados por Lei)

A norma lista condutas que, se desprovidas de motivação legítima, são consideradas retaliação:

- Exoneração ou dispensa: Perda de cargo em comissão ou função comissionada sem justificativa adequada.
- Transferências arbitrárias: Alteração de lotação, remoção ou transferência sem motivo válido.
- Perseguição disciplinar: Instauração de sindicância ou processo administrativo sem indícios mínimos de irregularidade.
- Prejuízo funcional: Alteração abrupta em avaliações de desempenho, negativa de capacitação, promoção ou progressão funcional.
- Isolamento: Restrição indevida de atribuições ou da participação em decisões.



## O Ônus da Prova e Responsabilização

Caso existam indícios de retaliação, cabe à Administração do Tribunal comprovar que o ato teve uma motivação legítima e proporcional, totalmente desvinculada da denúncia realizada. O descumprimento dessas garantias pode levar à responsabilização disciplinar dos envolvidos.

**Nota para Terceirizados:** As garantias também se aplicam a funcionários de empresas prestadoras de serviços. Caso sofram retaliação, as Comissões de Prevenção do Tribunal poderão representar o caso ao Ministério Público do Trabalho e outros órgãos de proteção para as devidas providências.

# COMO AGIR EM CASO DE ASSÉDIO?

- Anote tudo: dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas.
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser testemunhas.
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas.
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas.
- Fale com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido.
- Denuncie em qualquer dos multicanais disponibilizados pelo TRT-14.

## DENUNCIE !

- Formulário multicanais de denunciar: [REGISTRE AQUI A NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO NO TRT-14:](https://portal.trt14.jus.br/portal/ouvidoria/assedio-moral-sexual)  
<https://portal.trt14.jus.br/portal/ouvidoria/assedio-moral-sexual>

- E-mails:



Ouvidoria-Geral: [ouvidoria@trt14.jus.br](mailto:ouvidoria@trt14.jus.br)  
Ouvidoria da Mulher: [ouvidoriadamulher@trt14.jus.br](mailto:ouvidoriadamulher@trt14.jus.br)  
Subcomitê de 1º Grau: [sub1assedio@trt14.jus.br](mailto:sub1assedio@trt14.jus.br)  
Subcomitê de 2º Grau: [sub2assedio@trt14.jus.br](mailto:sub2assedio@trt14.jus.br)  
Secretaria da Corregedoria: [assedio.corregedoria@trt14.jus.br](mailto:assedio.corregedoria@trt14.jus.br)  
Secretaria de Gestão de Pessoas: [peessoal@trt14.jus.br](mailto:peessoal@trt14.jus.br)  
Coordenadoria de Assistência à Saúde: [psicossocial@trt14.jus.br](mailto:psicossocial@trt14.jus.br)



- Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher  
Telefone fixo ou WhatsApp: (69) 3218-6369  
Presencial: Av. Almirante Barroso, 600, Centro, Mezanino, Porto Velho (RO).

Sua voz é importante  
e será ouvida.  
Garantimos que sua  
denúncia será  
investigada de forma  
imparcial e  
totalmente sigilosa.  
Confie!

## Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de Primeiro Grau

- Juíza do Trabalho FERNANDA ANTUNES MARQUES JUNQUEIRA - Coordenadora do Subcomitê
- Servidores(as): ALESSANDRA FELIZARDO DE SOUSA, JÉSSICA JEVANNY ROCHA GOES DOS SANTOS e ALEXANDRE PASSOS DO NASCIMENTO
- Funcionária: MELLYNA RODRIGUES DA SILVA

## Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de Segundo Grau

- Des. VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR, Coordenadora do Subcomitê
- Servidores (as): BÁRBARA RAMOS DE OLIVEIRA CAMPIGOTTO, FREDERICO ALVES RANGEL e ANTÔNIO BATISTA DE SOUZA
- Funcionária: MELLYNA RODRIGUES DA SILVA

## Unidade de Apoio Executivo: Ouvidoria-Geral

- Des. FRANCISCO JOSÉ PINHEIRO CRUZ - Ouvidor-Geral
- Des. VANIA MARIA DA ROCHA ABENSUR - Ouvidora da Mulher
- Des. MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA - Ouvidora Substituta

## Governança e Gestão: Biênio 2025-2026

- Des. ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR - Presidente do TRT-14
- Des. CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO - Vice-presidente e corregedor do TRT-14

Cartilha elaborada pela CCOM/TRT-14 com material do TRT-6, CNJ e CSJT em maio de 2026.

40 anos

TRT-14ª REGIÃO  
Rondônia e Acre