

Cartilha

# Assédio moral, sexual e discriminação:

para prevenir e combater,  
é preciso conhecer!



# Sumário

<b>Apresentação.....</b>	<b>3</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Assédio Moral .....</b>	<b>6</b>
1.1 Desdobramentos do assédio .....	6
1.2 Assédio moral organizacional.....	7
1.3 Exemplos de assédio moral.....	7
1.4 O que não configura assédio.....	9
<b>2. Assédio Sexual .....</b>	<b>10</b>
2.1 Assédio sexual por chantagem.....	11
2.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental.....	11
2.3 Exemplos de assédio sexual .....	11
<b>3. Discriminação .....</b>	<b>12</b>
3.1 Exemplos de discriminação .....	12
3.2 Exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação por gênero .....	13
3.3 Exemplos de comportamentos discriminatórios por orientação sexual.....	13
<b>4. Reflexos para quem sofre assédio moral/sexual .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Principais prejuízos para o TJMG .....</b>	<b>15</b>
<b>6. O que diz a lei?.....</b>	<b>15</b>
<b>7. O que fazer em caso de assédio moral/sexual ou discriminação.....</b>	<b>16</b>
7.1 Acolhimento.....	16
<b>8. O caminho da denúncia .....</b>	<b>17</b>
<b>Comissões.....</b>	<b>18</b>
<b>Referências bibliográficas .....</b>	<b>20</b>

# Apresentação

*“As práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.”*

As palavras acima integram as considerações da Resolução 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. O texto emergiu tendo como fundamentos diversos documentos nacionais e tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Entre as múltiplas normas inspiradoras da política, destacam-se a nossa Carta Magna, que, além de estabelecer o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito à saúde e à segurança no trabalho, proíbe todas as formas de discriminação. Mais recentemente, o CNJ aderiu à Agenda 2030 da ONU, que lista, entre seus objetivos, “o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos.”

Como bem lembra o pensador Norberto Bobbio, no livro A Era dos Direitos, o grave problema do nosso tempo não é mais o de fundamentar os direitos do homem, e sim o de protegê-los. Partindo dessa reflexão do filósofo italiano, podemos afirmar que a responsabilidade que se coloca diante de nós

é dar efetividade à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário mineiro.

Em um dos mais importantes passos para sensibilizar a comunidade do Tribunal em relação a essa questão urgente, a Corte mineira edita esta cartilha de prevenção ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho. O material pode ser de alto valor para nosso público interno. Afinal, uma pesquisa realizada pelo CNJ, em 2021, revelou que 92% dos profissionais dos tribunais desconheciam a norma ou a conheciam pouco.

A cartilha que ora apresentamos confirma-se, assim, como uma contribuição ao enfrentamento e à superação de todas as formas de assédio e discriminação no Judiciário mineiro, na expectativa de que sejamos capazes de promover ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis, dignos, inclusivos e humanizados para todos e todas, sem distinção.

**Desembargador José Arthur de Carvalho Pereira Filho**  
Presidente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais



# Introdução

As políticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, são fundamentais para criar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

O Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais busca viabilizar através desta cartilha, bem como outras formas, a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação, primando-se, sobretudo, pela prevenção a tais práticas e divulgando os conceitos relacionados ao tema.

Importante ressaltar que essas políticas se aplicam a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais no Poder Judiciário, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, voluntários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independente do vínculo jurídico mantido.

Para o enfrentamento e a conscientização, de forma prática e didática, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

**O Tribunal de Justiça de Minas Gerais criou as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e todas as formas de Discriminação, em primeiro e segundo grau de jurisdição e criou os canais de denúncia e procedimentos para lidar com a situação.**

Ao conscientizar todos os agentes públicos sobre a temática, a presente cartilha busca criar um ambiente mais inclusivo e respeitoso, promovendo uma cultura de colaboração e compreensão mútua.



# Assédio Moral

O assédio moral é um tipo de violência que ocorre nas organizações e provoca inúmeros prejuízos. A Resolução do CNJ nº 351/2020, em seu art. 2º, II, conceitua o assédio moral como:

*“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”.*

## 1.1 Desdobramentos do assédio



### **Assédio Vertical Descendente:**

aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) ou mais subordinados(as).



### **Assédio Vertical Ascendente:**

ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a).



### **Assédio Horizontal:**

ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.

## 1.2 Assédio moral organizacional

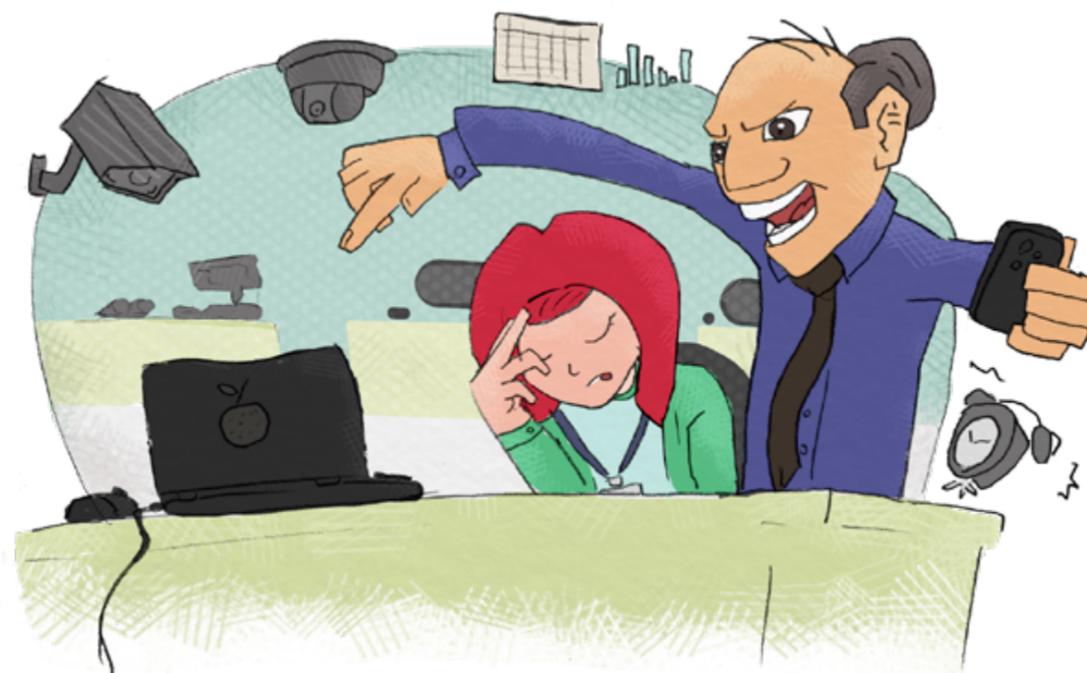
O assédio moral organizacional é o processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais. Exemplos: pressão para o atingimento de metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos(as) funcionários(as).

## 1.3 Exemplos de assédio moral

- Desqualificar, por meio de palavras, gestos ou atitudes; a autoestima, a segurança, a imagem ou o trabalho da pessoa;
- Isolar ou incentivar o isolamento da pessoa, privando-a de informações e/ou treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;
- Atribuir a pessoa função ou atribuições incompatíveis com o cargo que ocupa;
- Determinar a pessoa o cumprimento de condições e prazos inexecutáveis;
- Manifestar publicamente desdém ou desprezo pela pessoa ou pelo produto de seu trabalho;
- Apresentar como suas ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outra pessoa;
- Praticar violência verbal ou física: falar com a pessoa aos gritos; ameaçar a pessoa ou agredi-la fisicamente, ainda que de forma leve, e invadir a intimidade da pessoa;



- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa;
- Fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos sobre a pessoa ou manifestar-se jocosamente em detrimento de sua imagem;
- Não se comunicar diretamente com a pessoa;
- Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



## 1.4 O que não configura assédio

A Administração Pública dispõe de poder hierárquico para organizar e distribuir as funções de seus órgãos, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores e seu quadro de pessoal.

Portanto, a prática de atos de gestão administrativa, no exercício do poder hierárquico e disciplinar, sem desvio de finalidade, não caracteriza assédio. Nesse sentido, as seguintes condutas não podem ser confundidas com assédio moral:

- Transferência de posto de trabalho, remanejamento de chefia, cargo ou função;
- Exigências profissionais inerentes a função que ocupa;
- A destituição de funções comissionadas;
- A alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas e chefia;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);



- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a).

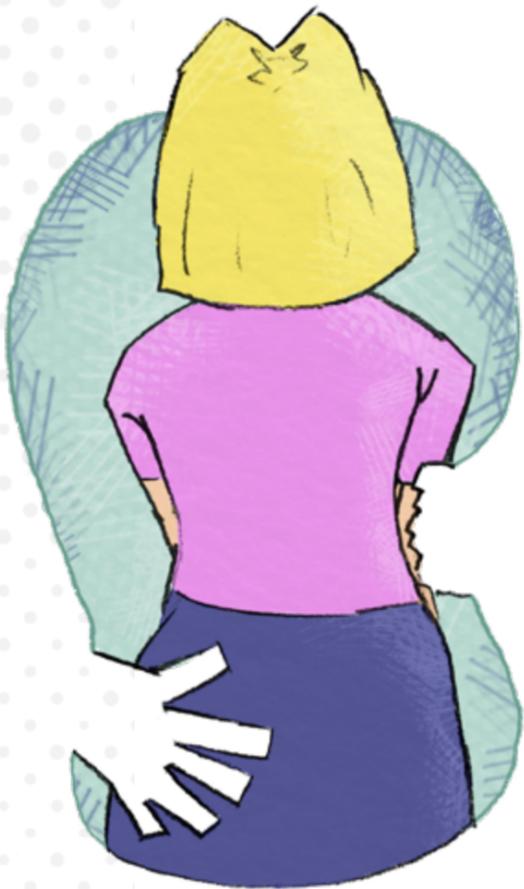


Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral pois, para que seja considerado assédio pressupõe, conjuntamente: habitualidade (repetição), intencionalidade (fim discriminatório), direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou grupo determinado) e temporalidade.

## 2 Assédio Sexual

De acordo com a Resolução do CNJ nº 351/2020, o assédio sexual é definido como:

*“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”.*



## 2.1 Assédio sexual por chantagem

Caracteriza-se assédio moral por chantagem valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

## 2.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental

O Assédio Sexual por intimidação ou ambiental caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia. O Assédio sexual não requer habitualidade para ser caracterizado.

## 2.3 Exemplos de assédio sexual

- Aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento, com persistência e conotação sexual;
- Piadas e frases de duplo sentido;
- Ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- Comunicação com insinuações de conotação sexual.



## 3 Discriminação

A 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”. (art. 2º, IV, da Resolução do CNJ nº 351/2020.)*

### 3.1 Exemplos de discriminação

- Segregar pessoas com doenças;
- Não promover ou contratar uma pessoa em razão de sua cor, raça, idade, orientação sexual e etc.;
- Não realizar a contratação de pessoa em razão de sua deficiência física, ainda que preencha todos os requisitos necessários para exercício do cargo;
- Proferir xingamentos a pessoas em razão da cor de sua pele, tipo de cabelo, diferenças físicas e etc.;
- Considerar pessoas com idade avançada como inúteis, ultrapassadas, lentas ou desatualizadas, entre outros.



### 3.2 Exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação por gênero



- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.

### 3.3 Exemplos de comportamentos discriminatórios por orientação sexual

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;



- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Desrespeito ao uso do nome social.

## 4 Reflexos para quem sofre assédio moral/sexual

Os reflexos de quem sofre assédio, tanto moral quanto sexual, são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde (físicos e mentais), comprometendo sua identidade, dignidade e suas relações afetivas e sociais. Entre as marcas prejudiciais do assédio moral/sexual estão:



- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental, síndrome do pânico;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;

- Insônia e alterações no sono;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;



- Aumento ou perda de peso exagerado, aumento na pressão arterial, distúrbios digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa, tristeza, inferioridade, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho;
- Cogitação e/ou tentativa de suicídio;
- Alteração na libido
- Esgotamento físico, entre outros.



## 5

## Principais prejuízos para o TJMG



- Alterações constantes de postos de trabalho ou lotação;
- Aumento no nível de absenteísmo por doenças profissionais daqueles que sofreram com essas ações;
- Degradação do ambiente de trabalho, com servidores, colaboradores e estagiários desmotivados e alta rotatividade;
- Aposentadorias precoces;
- Perdas de servidores, colaboradores ou estagiários competentes e produtivos, por exoneração;
- Diminuição de produtividade;
- Custos com substituição de servidores, colaboradores e estagiários;
- Prejuízo a imagem institucional, entre outros.

## 6

## O que diz a lei?

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 351/2020, instituiu no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.



No Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a referida Resolução do CNJ foi regulamentada por meio da Resolução nº 1.018/2023, com a criação das comissões em primeiro e segundo graus de jurisdição.

## 7 O que fazer em caso de assédio moral/sexual ou discriminação

Conforme art. 12, da Resolução do CNJ nº 351/2020, toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação pode ser noticiada por:

- Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;



- Qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

### 7.1 Acolhimento

Em caso de assédio ou discriminação, o Tribunal de Justiça Estado de Minas Gerais disponibiliza os seguintes canais para recebimento de notícias:



SEI Externo



Telefone das Comissões

(31) 3299-4528



Sala de Acolhimento das Comissões

Av. Raja Gabaglia, 1.753,  
Torre II, 8º andar,  
Luxemburgo - Fórum  
Cível e Fazendário



E-mail das Comissões

coassed@tjmg.jus.br



Fale com o TJMG

## 8 O caminho da denúncia

O(A) magistrado(a), servidor(a), colaborador(a) terceirizado(a), estagiário(a) ou quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido, que sofrer qualquer tipo de assédio e/ou discriminação no local de trabalho poderá noticiá-la por meio do **SEI para usuários externos** e seguir os passos verificados na **Cartilha para Envio de Notícia de Assédio Moral, Assédio Sexual e/ou Discriminação**. A notícia será recebida pela comissão responsável e distribuída a um relator, para análise preliminar.

Importa relatar que todas as informações são tratadas de forma sigilosa pelas Comissões.

Após a apreciação preliminar da conduta narrada, as eventuais notificações e atualizações no processo serão comunicadas por e-mail e disponibilizadas no SEI Externo para as respectivas partes destinatárias, respeitando o sigilo necessário.



## **Tribunal de Justiça de Minas Gerais**

**Desembargador José Arthur de Carvalho Pereira Filho**  
Presidente

**Desembargador Alberto Vilas Boas Vieira de Sousa**  
1º Vice-Presidente

**Desembargador Renato Luís Dresh**  
2º Vice-Presidente

**Desembargadora Ana Paula Nannetti Caixeta**  
3ª Vice-Presidente

**Desembargador Luís Carlos de Azevedo Corrêa Junior**  
Corregedor-Geral de Justiça

**Desembargadora Yeda Monteiro Athias**  
Vice-Corregedora-Geral de Justiça

## **Comissões**

### **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, em segundo grau de jurisdição**

#### **Desembargadores**

Pedro Bernardes de Oliveira – *Presidente da Comissão*  
Tiago Gomes de Carvalho Pinto

#### **Servidores(as) e Colaboradores(as)**

Rodrigo Laender Ambrosi Najar – *Médico*  
Sheila Augusta Ferreira Fernandes Salomé – *Psicóloga*

Milena Kuhlmann Cunha Cavalcante  
Juliana Souza Silva

**Indicada pelas entidades representativas dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais**

Adriana Gonçalves Mota Teodoro

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, em primeiro grau de jurisdição**

**Juízes(as) de Direito**

Maria Isabel Fleck - *Presidente da Comissão*

Carla de Fátima Barreto de Souza

Izabel Cristina de Freitas Prudêncio

Haroldo Dutra Dias

**Servidores(as) e colaboradores(as)**

Ary Macedo Júnior - *Médico*

Sheila Augusta Ferreira Fernandes Salomé - *Psicóloga*

Roselaine Andrade Tavares

Aline Cristina Baião Albino

**Indicados pelas das entidades representativas dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais**

Felipe Galego

Marcelo Abeilard Albuquerque Lima Andrade Goulart

# Referências bibliográficas

- Cartilha de Assédio Moral, Sexual e Discriminação – Conselho Nacional de Justiça, 2021
- Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Âmbito do Tribunal de Justiça de Goiás
- Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Ambiente de Trabalho do Tribunal de Justiça do Amazonas, 2021
- Cartilha Assédio Moral no Trabalho do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2021.
- Resolução nº 351/2020 do CNJ

Projeto Gráfico e Diagramação:  
Coordenação de Publicidade – COPUB  
Designer Gráfica: Gisele Silva  
Ilustrações: Pedro Moreira  
Cores: Fernanda Linhares

