

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

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça em todo lugar.”

A conhecida reflexão de Martin Luther King Jr. nos alerta que a justiça que queremos não existe apenas no plano das decisões judiciais, mas também nas relações que permeiam as instituições. O ambiente de trabalho deve ser, antes de tudo, um espaço de respeito, segurança e dignidade. Nenhuma instituição comprometida com a verdadeira justiça pode tolerar práticas que atentem contra esses valores. O assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação violam a dignidade humana e comprometem a integridade das pessoas, a confiança e a qualidade das relações.

Com o propósito de fortalecer, no âmbito institucional, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da Resolução no 351, de 2020, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais apresenta esta cartilha como instrumento de orientação, conscientização e prevenção.

A incorporação dessas diretrizes representa um passo relevante para o fortalecimento de nossa cultura organizacional, que se pretende baseada na ética, na responsabilidade e na proteção das pessoas - fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Combater práticas abusivas e discriminatórias é um dever coletivo e permanente. A prevenção começa pelo conhecimento e pela consciência de que comportamentos opressivos, preconceituosos ou discriminatórios não podem

encontrar espaço nas relações profissionais. Nesse sentido, a própria Resolução do CNJ determina que os órgãos do Poder Judiciário mantenham canais permanentes de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação, resguardado o sigilo. Pretende-se, com isso, a promoção da saúde e do bem-estar no ambiente de trabalho.

Esta cartilha foi elaborada com a finalidade de orientar e ampliar a compreensão sobre o tema, apresentando conceitos, exemplos e caminhos para o acolhimento e a comunicação acerca dessas situações. Mais que um instrumento informativo, trata-se de um convite à responsabilidade compartilhada.

Promover o respeito, prevenir abusos e enfrentar qualquer forma de violência institucional é parte essencial da nossa missão, além de condição indispensável para fortalecer a confiança da sociedade no Poder Judiciário.

**Desembargador Luiz Carlos de Azevedo Corrêa Junior**  
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 graus 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, I, conceitua o assédio moral como:

*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 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 inexequíveis;
- 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 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 razoáveis e compatíveis com a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de prestação de serviço extraordinário, desde que respeitados os limites legais vigentes e devidamente justificada pela necessidade do 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).

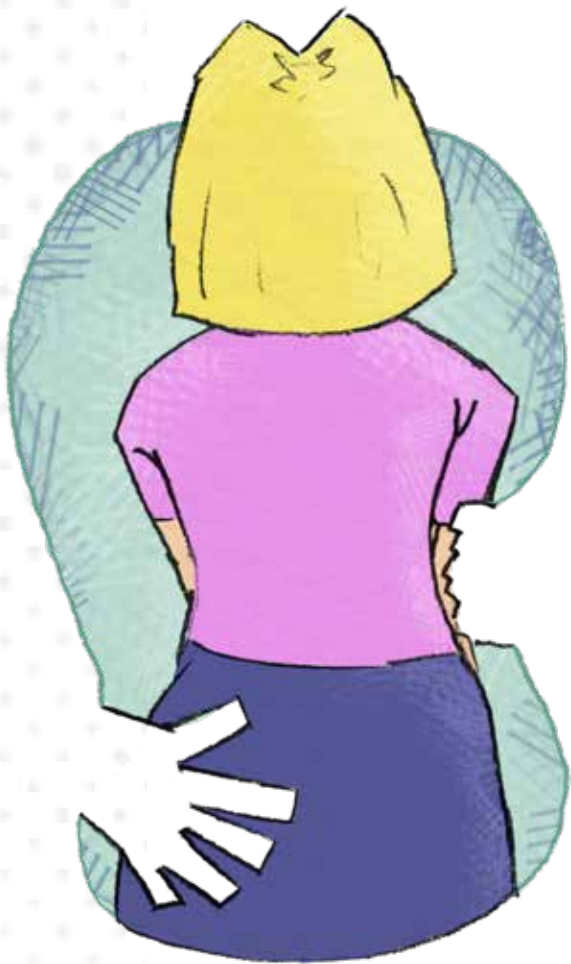


Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral pois, para que seja considerado assédio pressupõe, conjuntamente: habitualidade (repetição), intencionalidade (fim discriminatório), direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou grupo determinado) e temporalidade.

## 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) subordinado(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 de 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 do nível de absenteísmo por doenças ocupacionais daqueles(as) afetados(as) por essas situações;
- 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.



Verificar se há espaçamento na frase “após a aprovação da Lei Complementar nº 179/2024.

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

## 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 Luiz Carlos de Azevedo Corrêa Junior**  
Presidente

**Desembargador Marcos Lincoln dos Santos**  
1º Vice-Presidente

**Desembargador Saulo Versiani Penna**  
2º Vice-Presidente

**Desembargadora Rogério Medeiros Garcia de Lima**  
3ª Vice-Presidente

**Desembargador Estevão Lucchesi de Carvalho**  
Corregedor-Geral de Justiça

**Desembargadora Kárin Liliane de Lima Emmerich e Mendonça**  
Vice-Corregedora-Geral de Justiça

## **Comissões**

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e todas as formas de Discriminação, em Segundo Grau de Jurisdição.**

### **Desembargadores**

Paula Cunha e Silva – *Presidente da Comissão*  
Marcelo Pereira da Silva

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

Ary Macedo Junior – *Médico*  
Sheila Augusta Ferreira Fernandes Salomé – *Psicóloga*  
Soraya Maria de Oliveira Shinzato - *indicada pela Comissão*  
*Permanente de Acessibilidade e Inclusão*  
Juliana Souza Silva - *colaboradora terceirizada*

## **Indicados 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, do Assédio Sexual e todas as formas de Discriminação, em Primeiro Grau de Jurisdição.**

### **Juízes(as) de Direito**

Maria Isabel Fleck – *Presidente da Comissão*

Carla de Fátima Barreto de Souza

José Honório de Rezende

Juliana de Almeida Teixeira Goulart

Rachel Cristina Silva Viégas

Maria Isabela Freire Cardoso

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

Ary Macedo Júnior – *Médico*

Jane D'arc da Silva – *indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão*

Larissa Frediani Carvalho

Sheila Augusta Ferreira Fernandes Salomé – *Psicóloga*

Aline Cristina Baião Albino – *colaboradora terceirizada*

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

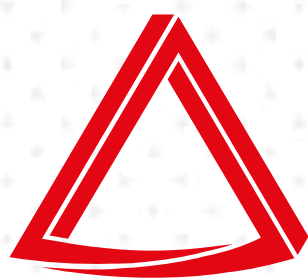
Felipe Galego

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 Resolução 351/2020 do CNJ

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



**TJMG**

Tribunal de Justiça do  
Estado de Minas Gerais