

Cartilha

Assédio moral, sexual e discriminação:

para prevenir e combater,
é preciso conhecer!



Sumário

Apresentação.....3

Introdução.....5

1. Assédio Moral6

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

2. Assédio Sexual10

2.1 Assédio sexual por chantagem..... 11

2.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental..... 11

2.3 Exemplos de assédio sexual 11

3. Discriminação 12

3.1 Exemplos de discriminação12

3.2 Exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação por gênero 13

3.3 Exemplos de comportamentos discriminatórios por orientação sexual 13

4. Reflexos para quem sofre assédio moral/sexual14

5. Principais prejuízos para o TJMG 15

6. O que diz a lei?..... 15

7. O que fazer em caso de assédio moral/sexual ou discriminação.....16

7.1 Acolhimento..... 16

8. O caminho da denúncia 17

Comissões..... 18

Referências bibliográficas 20

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/dificultar 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/dificultar 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.

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.



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.

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

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 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

