



JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

CARTILHA

# Assédio Moral, Sexual e Discriminação



Prevenção e Enfrentamento no âmbito do  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região



# SUMÁRIO

## CARTILHA – Assédio Moral, Sexual e Discriminação

APRESENTAÇÃO ..... 05

### 1. AMBIENTE DE TRABALHO ..... 09

Ambiente de trabalho saudável ..... 11

O que destrói o ambiente de trabalho? ..... 16

### 2. CONCEITOS ..... 21

O que é assédio moral? ..... 23

O que não é assédio? ..... 31

O que é assédio sexual? ..... 33

O que são atos discriminatórios? ..... 35

### 3. O QUE FAZER? ..... 37

O que fazer em uma situação de assédio? ..... 39

Como denunciar? ..... 41





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

## APRESENTAÇÃO

A **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação** objetiva, com a presente Cartilha, fornecer informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral, sexual e a discriminação na Justiça Federal da 6ª Região, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Os assédios moral, sexual e a discriminação representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde previstos na Constituição Federal.

O CNJ, por meio das Resoluções nº 351/2020 e 518/2023, criou a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, visando a incentivar o diálogo e acesso às informações.





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

## APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional Federal da 6ª Região, como Tribunal moderno que é e preocupado com as questões relativas à saúde e bem-estar no trabalho, já nasceu com o objetivo de buscar um ambiente de trabalho saudável e positivo, no qual, naturalmente, o assédio moral, sexual e discriminação não têm lugar.

Mais do que apenas conceituar o que seja assédio moral, sexual e discriminação, esta publicação propõe-se a demonstrar primeiramente o que é um ambiente de trabalho saudável, acolhedor, inclusivo, respeitoso, estimulante e produtivo.

Apresenta exemplos práticos para indicar situações que configuram assédio moral e sexual, bem como situações que não os caracterizam.

Por fim, indica os procedimentos e os fluxos necessários para que se possa realizar as denúncias sobre a prática de tão repulsiva conduta.

**“O trabalho é uma  
desculpa da vida para  
encontros significativos”**  
(Christophe Dejours)





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

## APRESENTAÇÃO

“O TRF6 reafirma o compromisso de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro. A impressão desta Cartilha visa a favorecer o aprendizado e o crescimento pessoal e profissional dos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores, dando transparência ao combate ao assédio e à discriminação, práticas que atentam contra os direitos humanos”.

Desembargador Federal **VALLISNEY OLIVEIRA**  
Presidente do TRF6

**O Tribunal Regional Federal da 6ª Região  
NÃO tolera o assédio nem a discriminação!**

QUER SABER MAIS?  
ENTÃO, MERGULHE NESTA CARTILHA!





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

# 01

## AMBIENTE DE

# TRABALHO





### Ambiente de trabalho saudável

Um ambiente de trabalho saudável é aquele no qual as pessoas promovem a saúde física e mental dos colaboradores, acolhem-se, estimulam-se a oferecer o seu melhor, buscando adequada produtividade e resultados cada vez mais satisfatórios.



### OS BENEFÍCIOS DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL:

-  Resulta em um maior engajamento entre os colaboradores.
-  Nele sentimos-nos mais felizes, com isso a rotina do trabalho fica mais leve.
-  Resulta em uma maior colaboração entre os colegas de trabalho, em busca de melhoria contínua.

### Um ambiente de trabalho saudável

Devemos buscar sempre estratégias que colaboram com a busca do ambiente de trabalho saudável e acolhedor pois isso traz benefícios para a Justiça Federal e para todos os colaboradores.

Num ambiente de trabalho saudável as pessoas valorizam-se, respeitam as diferenças, enxergam riqueza na diversidade e constroem um ambiente acolhedor.

Os colegas de trabalho sabem respeitar, escutar e valorizar uns aos outros, sejam funcionalmente iguais, superiores ou subordinados. E sabem cobrar respeito mútuo de forma assertiva.



Conflitos esporádicos, situações de atrito ou discordâncias entre colegas ou chefias fazem parte das relações humanas, sejam familiares ou de trabalho. Saber lidar com esses conflitos com maturidade faz-nos crescer como seres humanos e como profissionais.

# Um ambiente de trabalho saudável

### CONSTRUIR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL É:



Ter maturidade para solucionar conflitos no ambiente de trabalho de maneira harmoniosa e restauradora;



Compartilhar com os colegas os instrumentos necessários para a realização do trabalho;



Fornecer informações necessárias à realização de tarefas, afastando dúvidas e informações que induzam ao erro;



Atribuir atividades às pessoas, não as deixando ociosas ou desvalorizadas;



Valorizar a qualidade e a quantidade do trabalho realizado, gerando sensação de utilidade e competência;



Incentivar promoções ou o exercício de funções diferenciadas;



Atribuir metas alcançáveis ao longo dos prazos estabelecidos e fornecer os dados sobre as metas propostas;



Cobrar trabalho da equipe de maneira respeitosa;



Atribuir tarefas aos subordinados, sempre no interesse da Administração;

### Um ambiente de trabalho saudável

#### CONSTRUIR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL É:



Manifestar divergências ou críticas sobre assuntos de forma direta, respeitosa e construtiva, sem pessoalizá-las;



Realizar avaliações de desempenho que reconheçam e valorizem construtivamente o trabalho da pessoa avaliada;



Contribuir para a redução das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho e para a construção de um ambiente inclusivo;



Facilitar que pessoas (inclusive as gestantes) compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;



Valorizar e respeitar o planejamento familiar das mulheres e o desejo de engravidarem;



Considerar as recomendações médicas às gestantes e às pessoas adoecidas na distribuição de tarefas;



Considerar sempre a opinião técnica do corpo funcional, independentemente de gênero, em sua área de conhecimento, valorizando e reafirmando a competência e a capacidade de cada um;



Jamais questionar, ainda que por brincadeira, a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher ou de ter hormônios;

### Um ambiente de trabalho saudável

#### CONSTRUIR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL É:



Valorizar as ideias das pessoas, homens e mulheres, dando-lhes os devidos créditos e reconhecimento;



Respeitar a forma física de todas as pessoas e grupo de pessoas, seja no ambiente físico ou virtual;



Respeitar a escolha de todas as pessoas votarem em candidatos políticos de acordo com suas convicções pessoais. Não cometer crime eleitoral!



Não interromper a fala de colegas, independentemente do gênero, no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho.



Considerar a neurodivergência para estabelecer critérios próprios de avaliação de produtividade, pois pessoas que pertencem ao espectro autista, superdotados, deficientes, bipolares ou depressivos podem alternar períodos de alta produtividade, com períodos de baixa produtividade.

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

### O que destrói o ambiente de trabalho?

- Perseguir ou humilhar o outro para fazer algo contra a sua vontade no ambiente de trabalho ou em virtude dele;
- qualquer tipo de violência que humilhe, constranja, ofenda, intimide, agrida, menospreze ou ataque a dignidade de alguém em seu ambiente de trabalho ou em virtude dele;
- controlar excessiva e desproporcionalmente o outro;
- atribuir, de propósito e com frequência, tarefas vexatórias ou humilhantes, desproporcionalmente inferiores ou superiores à capacidade da pessoa ou excessivamente distintas das suas atribuições;
- exigir a execução de tarefas urgentes, com prazos mínimos, de forma permanente e desnecessária;
- comparar a produtividade entre servidores ou entre servidor e superior hierárquico, de forma a diminuir a estima do outro;



### O que destrói o ambiente de trabalho?

- controlar regularmente a ida e o tempo de utilização de banheiro;
- criticar a vida privada, orientação sexual, ideologias religiosas e políticas, crenças, as características físicas, as convicções de colegas;
- agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



# O que destrói o ambiente de trabalho?

## VAMOS PENSAR SOBRE ISSO?

Ações negativas podem provocar:



**a) DANOS PSICOLÓGICOS:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



**b) DANOS FÍSICOS:** : distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;



**c) DANOS SOCIAIS:** falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar;



**d) DANOS PROFISSIONAIS:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações.



### Você já praticou essas ações ou foi vítima de alguma delas ou as presenciou?

Elas constituem o **assédio moral**, que é um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, 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 assédio, seja ele moral ou sexual, assim como atitudes preconceituosas são instrumentos eficazes para detonar o coletivo e enfraquecer as relações do grupo.

Somos um tribunal novo, que está sendo construído com a boa vontade de cada um de nós, com muita dificuldade, em virtude da falta de recursos, que precisa do esforço e abnegação de todos para ser produtivo, para prestar jurisdição célere e de qualidade, para cumprir as Metas do CNJ.



Mas, apesar disso, não aceitamos estratégias individuais ou organizacionais de constrangimento nem explícitas nem sutis, que busquem reforçar controles, **excluir pessoas** ou demonstrar poder, nem mesmo com o objetivo de melhorar a produtividade ou **diminuir custos**.





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

# 02

## CONCEITOS





### O que é assédio moral?

**Assédio moral** é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



O **assédio moral** é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



No serviço público, caracteriza-se por condutas do agente que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional do outro, ou causar danos objetivamente aferíveis ao ambiente de trabalho .

## O que é assédio moral?

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



A humilhação interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso devem ser combatidas!



## O que é assédio moral?

### CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL



No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

#### ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

#### ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

## O que é assédio moral?

### CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

#### ASSÉDIO MORAL VERTICAL:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:



**Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores aproveitam-se de sua condição de autoridade para por o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro.



**Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para boicotar um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

## O que é assédio moral?

### CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

#### ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



#### ASSÉDIO MORAL MISTO:

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

## O que é assédio moral?

### EXEMPLOS DE SITUAÇÕES/ATITUDES

#### QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

A lista de condutas explicitadas não é exaustiva e sim exemplificativa:



Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;



Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;



Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;



Atribuir ao subordinado tarefas humilhantes;



Gritar ou falar de forma desrespeitosa;



Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;



Não levar em conta os problemas de saúde do outro;



Criticar a vida particular da vítima;

## O que é assédio moral?

### EXEMPLOS DE SITUAÇÕES/ATITUDES

#### QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

-  Atribuir ao outro apelidos pejorativos;
-  Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
-  Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
-  Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes, terceiros ou outras formas de comunicação indireta;
-  Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
-  Desconsiderar injustificadamente ou ironizar as opiniões da vítima;
-  Retirar cargos e funções sem comunicação prévia;
-  Impor condições e regras de trabalho personalizadas, desproporcionais às que são cobradas dos outros profissionais;

# O que é assédio moral?

## EXEMPLOS DE SITUAÇÕES/ATITUDES

### QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL



Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;



Vigilância excessiva;



Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;



Advertir o outro arbitrariamente;



Instigar o controle de um colaborador por outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



# O que NÃO é assédio?

### EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.



### AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

## O que NÃO é assédio?

### USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.



### MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

### O que é assédio sexual?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

## CATEGORIAS

O assédio sexual pode ser de duas categorias:

**Por chantagem**, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

**Por intimidação** abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e podem ser representadas pela exibição de material pornográfico no local de trabalho.

**ATENÇÃO!** Não é necessário que a atitude ou ação seja repetida. Apenas uma atitude já pode ser considerada assédio sexual. Cada caso deve ser analisado individualmente, em seu contexto.

## O que é assédio sexual?

# CRIME

## CRIME

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como:

*“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”.*

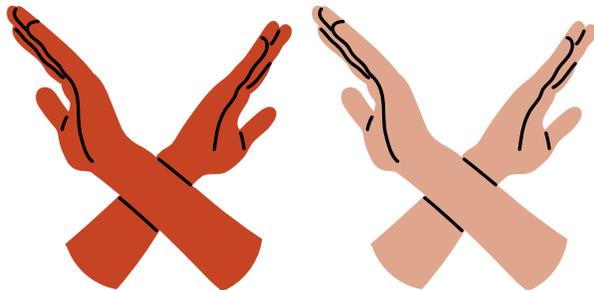
A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

De acordo com a lei, **o assédio é crime quando praticado por superior hierárquico ou ascendente**. Há duas interpretações em relação à prática do ato: o assédio pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima ou pela prática contínua de atos constrangedores.

O gênero da vítima não é determinante para a caracterização do assédio como crime. “A tipificação específica é de 2001, quando se introduziu o artigo 216-A no Código Penal, e **a prática é punível independentemente do gênero**”, explica a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi. No entanto, estatisticamente, a prática ocorre preponderantemente em relação às mulheres.

## O que são atos Discriminatórios

### O QUE SÃO ATOS DISCRIMINATÓRIOS?



**A discriminação no trabalho é um ato de preconceito de um profissional contra outro**, com o objetivo de inferiorizá-lo ou ridicularizá-lo no ambiente de trabalho. Essa prática discriminatória é originada por ideias preconceituosas sobre gênero, raça, idade, cor, deficiência, entre outras características.

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.





JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

# 03

O QUE FAZER?





# O que fazer em uma situação de assédio?

## A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria ou à Comissão de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação em canal previsto na regulamentação do Tribunal Regional Federal da 6ª Região.
- Caso entenda necessário procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação;
- Ajuizar ação de reparação de danos morais, uma vez comprovada a situação de assédio.



## O QUE FAZER?

# O que fazer em uma situação de assédio?

## OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho deve comunicar ao superior hierárquico, à Ouvidoria ou à Comissão de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição.



## Como denunciar?

De maneira identificada, autorizando ou não a utilização e o compartilhamento dos dados pessoais para o tratamento da denúncia.

A denúncia pode ser feita em qualquer canal disponibilizado para tanto: formulário disponibilizado na intranet, e-mail da Ouvidoria, e-mail do Recursos Humanos ou das próprias Comissões de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Preconceito - [coass2@trf6.jus.br](mailto:coass2@trf6.jus.br)

A denúncia pode ser feita em qualquer dos canais disponibilizados para tanto.



**ATENÇÃO!** De maneira geral, as denúncias anônimas não serão apuradas se o relato for genérico, sem a identificação das partes e nem dos fatos e das condutas de forma detalhada. Todavia, serão consideradas informações para subsidiar ações preventivas.

### COMO RELATAR UMA DENÚNCIA?

A denúncia deve conter, sempre que possível, o detalhamento dos dias das ocorrências, as circunstâncias, a forma como o denunciado manifestou, bem como a indicação de documentos e/ou testemunhas que corroboram o que se está relatando.

### QUAL SERÁ O CAMINHO PERCORRIDO

#### ATÉ A CONCLUSÃO DA APURAÇÃO?

Tanto o fluxo da denúncia quanto os procedimentos a serem adotados pelas Comissões de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação de 1º grau e de 2º grau estão descritos na Resolução Presi 15/2024 e na Portaria Presi 59/2024, respectivamente.

As denúncias comprovadas poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar para o agente ativo do assédio.



## CARTILHA

### Assédio Moral, Sexual e Discriminação

IMPRESSÃO: Gestão Biênio 2024–2026

#### CRÉDITOS

##### **PRESIDENTE DO TRF DA 6ª REGIÃO**

Desembargador Federal Vallisney Oliveira

##### **VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR DO TRF DA 6ª REGIÃO**

Desembargador Federal Ricardo Machado Rabelo

##### **SECRETÁRIO-GERAL**

Juiz Federal Antônio Francisco do Nascimento

##### **DIRETOR-GERAL**

Jânio Mady dos Santos

##### **COORDENAÇÃO GERAL**

Desembargadora Federal  
Luciana Pinheiro Costa

##### **CONSOLIDAÇÃO E PRODUÇÃO**

Karina Medeiros de Abreu  
Bianca Figueiredo Ribeiro

##### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

José Fernando Barros e  
Silva  
Daniele Guimarães Silva  
Lara Soeiro Carvalho  
Jordana Frossard

##### **APOIO**

Laboratório de Inovação da Justiça  
Federal da 6ª Região (iluMinas)

Núcleo de Modernização da Gestão  
(NUMOG)

Assessoria de Gestão Estratégica e  
Ciência de Dados (ASGES)



JUSTIÇA FEDERAL  
Tribunal Regional Federal da 6ª Região

Para saber mais sobre as Comissões e os procedimentos clique ou escaneie o Código QR com a câmera do seu celular ou pelo e-mail [coass2@trf6.jus.br](mailto:coass2@trf6.jus.br)

