

# ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Política de Prevenção e Enfrentamento  
no Âmbito do Poder Judiciário



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

**Presidente**

Ministro Luiz Fux

**Corregedora Nacional de Justiça**

Ministra Maria Thereza Rocha de Assis Moura

**Conselheiros**

Ministro Emmanoel Pereira  
Luiz Fernando Tomasi Keppen  
Mário Augusto Figueiredo de Lacerda Guerreiro  
Rubens de Mendonça Canuto Neto  
Candice Lavocat Galvão Jobim  
Tânia Regina Silva Reckziegel  
Flávia Moreira Guimarães Pessoa  
Ivana Farina Navarrete Pena  
André Luis Guimarães Godinho  
Marcos Vinícius Jardim Rodrigues  
Maria Tereza Uille Gomes  
Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

**Secretário-Geral**

Valter Shuenquener de Araujo

**Diretor-Geral**

Johannes Eck

**Secretário Especial de Programas,  
Pesquisas e Gestão Estratégica**

Marcus Livio Gomes

**COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO  
ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA  
DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO**

**Conselheira Coordenadora**

Tânia Regina Silva Reckziegel

**Conselheiro Subcoordenador**

Marcos Vinícius Jardim Rodrigues

**Juíza Auxiliar**

Ana Lúcia Aguiar

**Desembargador do Trabalho**

Alexandre Corrêa da Cruz

**Desembargador Federal**

Roger Raupp Rios

**Juíz de Direito**

Rodrigo Victor Foureaux Soares

**Juíza Eleitoral**

Adriana de Lourdes Simette

**Juíz do Trabalho**

Fabiano Coelho de Souza

**Juíza Federal da Justiça Militar**

Mariana Queiroz Aquino

**Servidora**

Celina Ribeiro Coelho da Silva

**Colaboradora terceirizada**

Meyse Reis Meira

**Estagiária**

Rayssa Tainan Coátio de Souza

**APOIO AO DESENVOLVIMENTO**

**Assessora-chefe de Gabinete**

Michaella Fregapani Lanner

**EXPEDIENTE**

**SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL**

**Secretária de Comunicação Social**

Juliana Neiva

**Projeto gráfico**

Virgínia Gomes

**Revisão**

Carmem Menezes

2021

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Endereço eletrônico: [www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)

# SUMÁRIO

Introdução.....	4
Finalidade da Resolução CNJ Nº 351/2020.....	5
Definições.....	6
Assédio moral.....	6
Assédio moral organizacional.....	7
Assédio sexual.....	8
Assédio sexual por chantagem (assédio vertical).....	8
Assédio sexual por intimidação ou ambiental.....	8
Discriminação.....	9
Desdobramentos do assédio.....	10
Composição das Comissões .....	11
Qual o Papel das Comissões Regionais?.....	12
Quem pode comunicar às comissões caso de assédio e/ou discriminação?.....	13
Recebida denúncia pela Comissão, quais os próximos andamentos?.....	14
Acolhimento, suporte e acompanhamento.....	15
Há um controle nacional das Comissões Regionais?.....	16
Casos Práticos.....	17
É assédio moral / Não é assédio moral.....	17
Exemplo de assédio sexual.....	18
Exemplo de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero.....	18
Exemplo de comportamentos discriminatórios à população lgbtqia+.....	18
Medidas de prevenção.....	19
Site da Política no CNJ.....	20

## INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça aprovou, no dia 28 de outubro, a Resolução nº 351/2020, que institui a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.**

## FINALIDADE DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 351/2020

- » A proposta da Resolução é viabilizar a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação. Não há um caráter exclusivamente repressivo e punitivo, primando-se, sobretudo, pela prevenção às práticas de assédio e de discriminação.
- » O objetivo da Resolução é formar um **núcleo de acolhimento**, facilitando o acesso à administração do Tribunal, possibilitando diálogo para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.
- » O ato tem por fim o combate ao assédio e à discriminação em suas mais variadas formas, **seja de modo presencial ou virtual**.
- » A norma é **voltada a todos(as)** aqueles(as) que, de alguma forma, constituem e atuam no sistema judiciário, incluindo estagiários(as), prestadores (as) de serviços, voluntários(as) etc.



# DEFINIÇÕES

## ASSÉDIO MORAL

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



## ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

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).



## ASSÉDIO SEXUAL

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.

### ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL)

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.

### 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.



## 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.

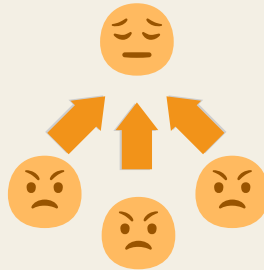


# DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO

» **Assédio vertical descendente:** aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a)



» **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 (transversal):** ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores(as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço



## COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES

O normativo prima pela representação da diversidade existente na Instituição. Para tanto, estabelece a criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, devendo, obrigatoriamente, haver:

- I - servidor(a) e colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a), indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos;
- II - indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016); e
- III - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.



## QUAL O PAPEL DAS COMISSÕES REGIONAIS?

- » As atribuições das Comissões consistem em **desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente.**
- » Seu propósito é **servir de apoio àqueles que possuem a competência correccional**, na medida em que, por desenvolver uma relação de proximidade com a vítima, em face da composição democrática, promoverá o acompanhamento do caso e garantirá, assim, maior eficácia no enfrentamento do assédio e da discriminação.
- » A proposta da Comissão não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta, mas, sobretudo, preventiva, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro de cada Corte de Justiça, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

## QUEM PODE COMUNICAR ÀS COMISSÕES CASO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

» Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada às comissões por:

- **qualquer pessoa** que se perceba **alvo** de assédio ou discriminação no trabalho; e
- **qualquer pessoa** que **tenha conhecimento** de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.



## RECEBIDA DENÚNCIA PELA COMISSÃO, QUAIS OS PRÓXIMOS ANDAMENTOS?

- » Solicitar providências, conforme o caso, às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a **apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações;**
- » Informar à **Área de Acompanhamento de Pessoas** para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar; e
- » **Submeter relatório** dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correcional e **acompanhar o bom andamento do caso.**



## ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

- » Os órgãos do Poder Judiciário manterão **canal permanente**, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de **acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação** a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de **minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho**.
- » O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.
- » As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela **lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais** da organização de trabalho e, portanto, terão **caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar**.
- » A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão **atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha**.
- » O acompanhamento propiciará **informação** acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das opções de suporte e orientação disponíveis, **respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação**.
- » As áreas de acompanhamento de pessoas **atuarão em rede com os demais profissionais de saúde**, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.
- » Em face dos **riscos psicossociais relevantes**, os(as) profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde **poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação**, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a **realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência**, em outra unidade.

## HÁ UM CONTROLE NACIONAL DAS COMISSÕES REGIONAIS?

» Em 29 de janeiro de 2021, o Conselho Nacional de Justiça instituiu, por meio da Portaria CNJ nº 299/2020, o **Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário**, ao qual compete, entre outras ações, **supervisionar a atuação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em nível regional**.

» E-mail de contato do Comitê: [combateaoassedio@cnj.jus.br](mailto:combateaoassedio@cnj.jus.br)



# CASOS PRÁTICOS

## É ASSÉDIO MORAL

- Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;
- Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);
- Falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do(a) colaborador(a);
- Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
- Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
- 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;
- Advertir arbitrariamente; e
- 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

## NÃO É ASSÉDIO MORAL

- 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);

### »» IMPORTANTE:

Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral. Para que se caracterize o assédio moral, é necessário haver habitualidade nas agressões e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

## EXEMPLO DE ASSÉDIO SEXUAL

- ▶▶ Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- ▶▶ Fazer insinuações de cunho sexual, constringendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).



## EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO 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.

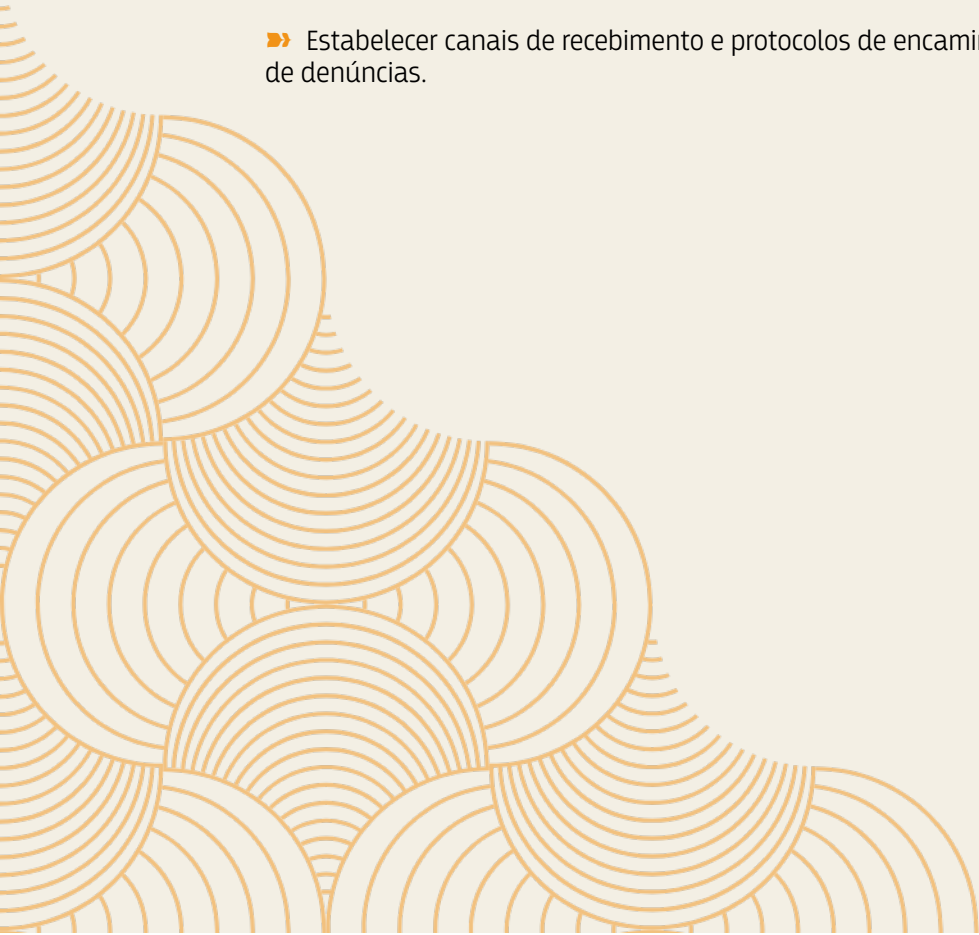


## EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIA+

- ▶▶ 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.

## MEDIDAS DE PREVENÇÃO

- ▶ Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- ▶ Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- ▶ Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- ▶ Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- ▶ Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- ▶ Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- ▶ Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- ▶ Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- ▶ Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação; e
- ▶ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



## SITE DA POLÍTICA NO CNJ

Saiba mais acessando o Portal CNJ >> Programas e Ações >> Direitos Humanos e Cidadania >> Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>





ONJ