



RESOLUÇÃO N. 337, DE 25 DE ABRIL DE 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais.

O **ÓRGÃO PLENO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições legais e regimentais conferidas pelo art. 11, inciso VIII, alínea “c”, do Regimento Interno deste Tribunal ([Resolução n. 167, de 5 de maio de 2016](#)),

CONSIDERANDO a [Resolução do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\) n. 351, de 28 de outubro de 2020](#), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, da [Constituição Federal](#));

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a [Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância](#); a [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher](#); a [Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência](#), a [Convenção n. 111 da OIT](#) e os [Princípios de Yogyakarta](#);

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro;

CONSIDERANDO a necessidade de combater as 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;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Justiça Militar do Estado de Minas Gerais.

§ 1º Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes,



voluntários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

§ 2º As normas contidas nesta Resolução deverão ser observadas por todos os setores e unidades da Justiça Militar do Estado de Minas Gerais.

Art. 2º São instrumentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais:

I - a Carta de Compromisso da Alta Administração;

II - o “Manual de Procedimentos” da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

III - a Cartilha de Orientação, Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TJMMG.

Art. 3º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - participação igualitária nas questões de gênero pautada na Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina do TJMMG ([Resolução n. 320, de 6 de setembro de 2024](#));

II - abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

III - ações visando promover ambiente organizacional de respeito à diferença e à não discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

IV - estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, que deverão priorizar:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Art. 4º O TJMMG deverá promover cursos de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial em seus currículos e itinerários formativos sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.



Art. 5º A área de gestão de pessoas, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, junto com o Comitê da Saúde e outras unidades, promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 6º A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

Parágrafo único. Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 7º A Política de que trata esta Resolução tem como base os seguintes princípios:

- I - manutenção de um ambiente sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;
- II - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- III - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- IV - reconhecimento do valor social do trabalho;
- V - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- VI - primazia da abordagem preventiva;
- VII - transversalidade e integração das ações;
- VIII - responsabilidade e proatividade institucional;
- IX - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- X - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- XI - resguardo da ética profissional;



XII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 8º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III - assegurar o respeito à diversidade, enfrentar e responder toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços administrativos e judiciários;

VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade;

VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Art. 9º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.



§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

CAPÍTULO III DO ACOLHIMENTO, DO SUPORTE E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 10. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TJMMG manterá canal permanente, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único. 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 violência, assédio e discriminação no trabalho.

Art. 11. 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.

Art. 12. 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.

§ 1º O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre a área de gestão de pessoas e o Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores.

§ 2º O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO IV DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 13. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho;



III - o canal para denúncias e comunicação com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TJMMG é o e-mail: assedio@tjmmg.jus.br.

Art. 14. O acolhimento da notícia de assédio ou discriminação será feito pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TJMMG.

§ 1º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis.

§ 2º O exercício do direito de não representar do noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

Art. 15. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Parágrafo único. No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

Art. 16. Para fins estatísticos internos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais e de construção de políticas públicas, será feito o registro do número de notícias e acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 17. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

Art. 18. A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

Art. 19. Os prazos para deliberação da Comissão no que se refere ao recebimento de notícia de assédio ou discriminação constam no “Manual de Procedimentos” da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

CAPÍTULO V DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 20. O assédio e a discriminação definidos nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na [Constituição Federal](#), na [Lei Complementar n. 35/79](#), no



[Código Civil](#), no [Código Penal](#), no [Código de Ética da Magistratura](#), na [Lei n. 8.112/90](#), na legislação estadual ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

CAPÍTULO VI DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 21. O Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais alinhará seu plano estratégico à esta Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Art. 22. O TJMMG atuará no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

Art. 23. O TJMMG poderá estabelecer termo de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação, bem como articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

Art. 24. O TJMMG deverá oportunizar adequada capacitação aos membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Comissões correlatas em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO VII DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Art. 25. As estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão:

§ 1º O desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança.

§ 2º A promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;



§ 3º O incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Art. 26. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará o plano estratégico do TJMMG.

§ 1º A Escola Judicial, na formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá prever, em seus currículos e itinerários formativos, o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.

§ 2º Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

§ 3º A comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça Militar do Estado de Minas Gerais promoverá, junto com o Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, com a Escola Judicial Militar e outros setores do TJMMG, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências de práticas violentas, assediadoras e discriminatórias no trabalho, utilizando linguagem clara, objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 27. Os setores e unidades atuarão no sentido de sensibilizar magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, trabalhadores terceirizados e demais prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

Art. 28. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada anualmente, no mês de maio, ou conforme o calendário divulgado pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário do CNJ.

Art. 29. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Justiça Militar do Estado de Minas Gerais.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. Os casos omissos ou duvidosos serão resolvidos pelo presidente do TJMMG.

Art. 31. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(a) Desembargador **JADIR SILVA**



**Tribunal de Justiça Militar
do Estado de Minas Gerais**

TRIBUNAL DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Presidente