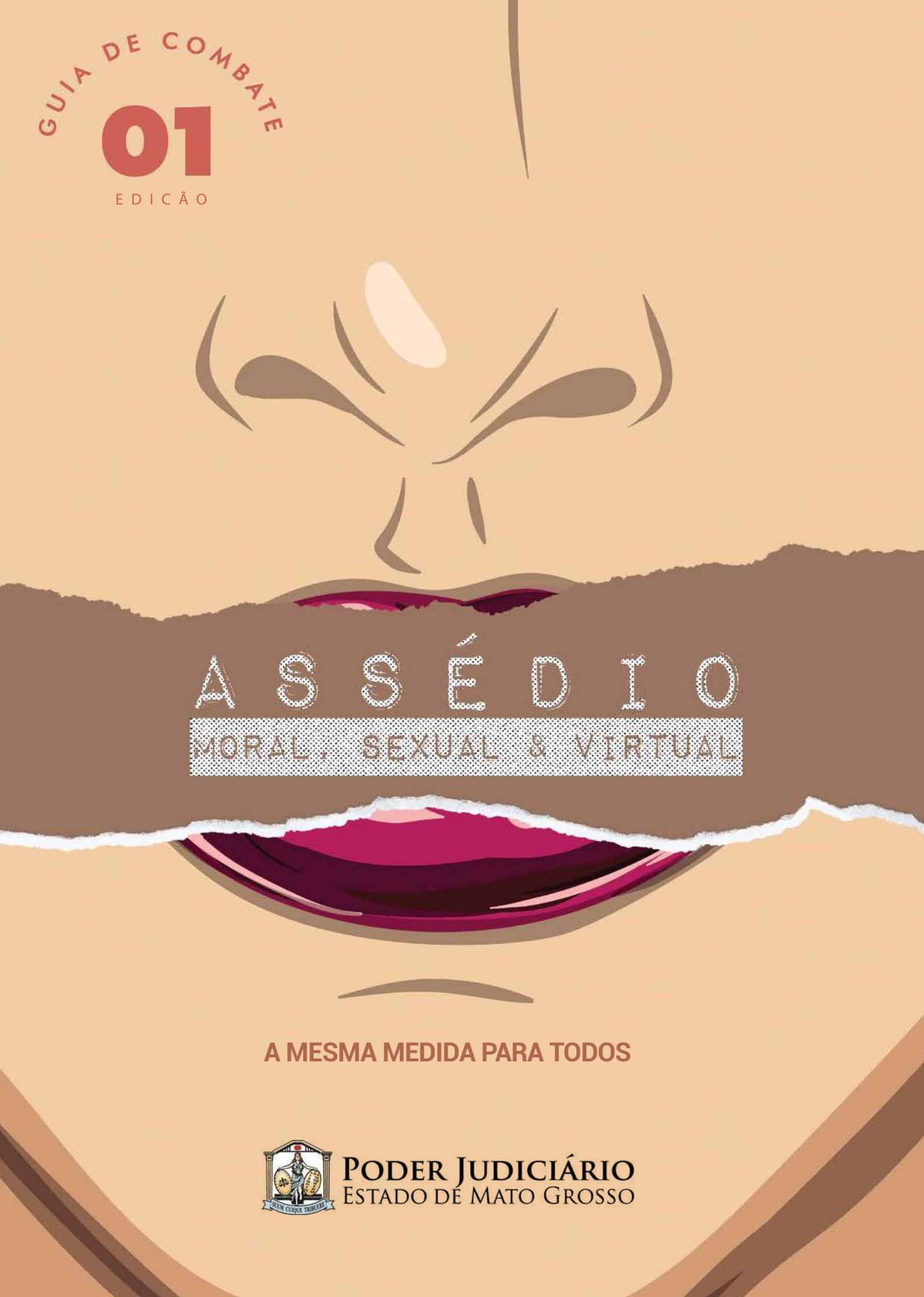


GUIA DE COMBATE

01

EDICÃO



ASSÉDIO
MORAL, SEXUAL & VIRTUAL

A MESMA MEDIDA PARA TODOS



PODER JUDICIÁRIO
ESTADO DE MATO GROSSO



PODER JUDICIÁRIO
ESTADO DE MATO GROSSO

Gestão 2021 | 2022

Presidente

Desembargadora
Maria Helena Gargaglione Póvoas

Vice-Presidente

Desembargadora
Maria Aparecida Ribeiro

Corregedor-Geral da Justiça

Desembargador
José Zuquim Nogueira



SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| Apresentação | 04 |
| Administração | 02 |
| Comissões | 05 |
| CAPÍTULO 1 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO | 06 |
| O que é assédio moral no trabalho? | 07 |
| Características | 08 |
| Tipos | 09 |
| Atitudes que indicam assédio moral | 10 |
| Perfil de quem pratica assédio moral | 13 |
| O que não é assédio moral? | 14 |
| Etiqueta moral | 16 |
| Causas | 17 |
| Consequências | 17 |
| O que é discriminação? | 18 |
| CAPÍTULO 2 - ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO | 19 |
| O que é assédio sexual no trabalho? | 20 |
| Características | 21 |
| Tipos | 22 |
| Atitudes que indicam assédio sexual | 23 |
| O que não é assédio sexual? | 24 |
| Etiqueta sexual | 25 |
| Causas | 26 |
| Consequências | 27 |
| CAPÍTULO 3 - ASSÉDIO VIRTUAL NO TRABALHO | 29 |
| O que é assédio virtual no trabalho? | 30 |
| Características | 31 |
| Tipos | 32 |
| Atitudes que indicam assédio virtual | 35 |
| O que não é assédio virtual? | 37 |
| Etiqueta virtual | 38 |
| Causas | 39 |
| Consequências | 39 |
| CAPÍTULO 4 - O QUE DIZ A LEI? | 40 |
| Consequências legais para quem pratica o assédio sexual e moral | 41 |
| Legislação que trata do assédio moral e sexual | 43 |
| Penalidades para quem pratica assédio moral | 46 |
| Penalidades para quem pratica assédio sexual | 46 |
| Penalidades para quem pratica assédio virtual | 47 |
| Tirando as dúvidas | 47 |
| CAPÍTULO 5 - ASSÉDIO: COMO PREVENIR, COMO PROVAR E COMO DENUNCIAR? | 48 |
| Como prevenir? | 49 |
| Como provar? | 50 |
| Como denunciar? | 51 |
| Referência Bibliográfica | 52 |
| Expediente | 55 |

APRESENTAÇÃO

Visando atender à [Resolução nº 351 do Conselho Nacional da Justiça](#), publicada em 28 de outubro de 2020, que “instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação”, e também em virtude da relevância do tema, o Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso criou duas Comissões para essa finalidade - uma no primeiro grau e outra no segundo grau de Jurisdição (Portarias nº 276/2021-Pres, de 2 de março de 2021, Portaria nº 615/2021-Pres, de 05 de julho de 2021).

Dentre suas atribuições, destaca-se a de promover ações de prevenção, conscientização e combate às atitudes que favoreçam o assédio e o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura, como enuncia o artigo 8º, inc. XII da Resolução CNJ, n. 240/2016 do CNJ.

Tendo a informação como a principal ferramenta de combate às práticas de assédio no ambiente de trabalho, as quais implicam em tortura psicológica que compromete a identidade, a dignidade, as relações afetivas e sociais da vítima, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, além de constituírem risco psicossocial concreto e relevante à organização e à execução do serviço.

E no cumprimento da sua missão institucional, por se posicionar intolerante a qualquer forma de violência nos ambientes e nas relações profissionais, o Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso, por meio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º grau de jurisdição, desenvolveu o **Guia de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Virtual no Trabalho**.

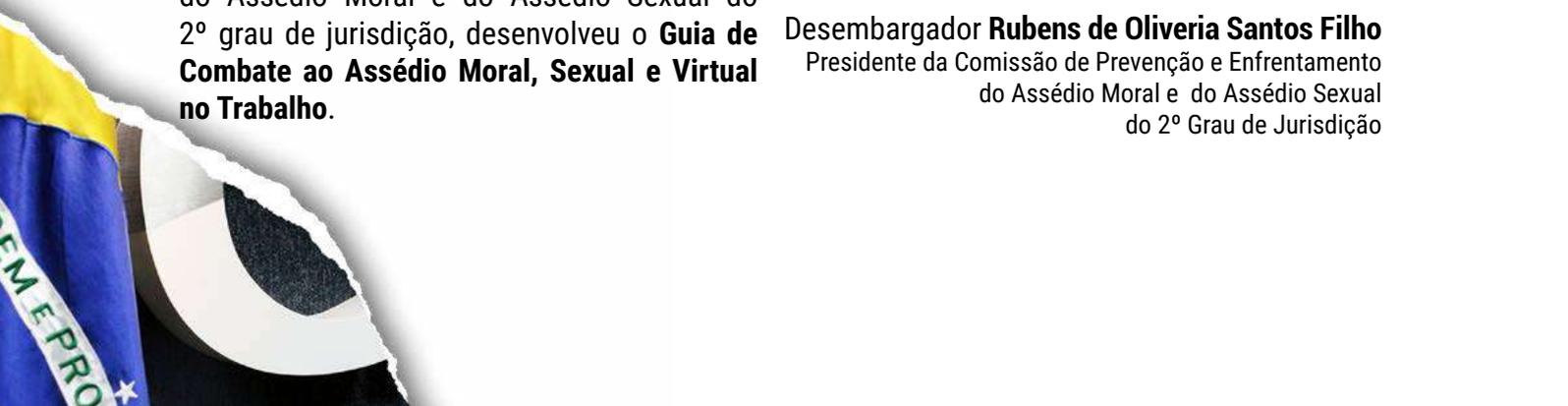
Esse material informativo, de leitura fácil e objetiva, tem como finalidade incentivar a reflexão sobre o assunto e instruir o agente público (magistrados, servidores efetivos e comissionados, terceirizados, credenciados e estagiários) e a sociedade em geral sobre o significado de cada uma dessas situações constrangedoras, ofensivas e importunas, e impedir que aconteçam.

É importante destacar que foi feito um extenso levantamento de informações e dados em diversos tribunais, órgãos, institutos de pesquisa e veículos de comunicação para a confecção deste guia. Esses conhecimentos estão devidamente referenciados, através de hiperlinks ao longo do texto e nas referências bibliográficas.

Por fim, evidencia-se que o propósito deste material não é acusar ou censurar, mas sim promover a construção conjunta de uma cultura organizacional mais empática. Para isso, é essencial que todos se mantenham vigilantes, exercitem a autocrítica e repensem determinados comportamentos arraigados e aceitos sem muita relutância.

Boa leitura!

Desembargador **Rubens de Oliveria Santos Filho**
Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º Grau de Jurisdição



COMISSÕES***Comissão de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Segundo Grau de Jurisdição***

- I - Presidente da Comissão do Segundo Grau de Jurisdição
Desembargador **Rubens de Oliveira Santos Filho** (Indicado pela Presidência do TJMT)
- II - Desembargadora **Maria Aparecida Ribeiro** (indicada pelo Órgão Especial)
- III - Desembargador **Orlando de Almeida Perri** (indicado pela Presidência da AMAM-MT)
- IV - **Randis Mayre** (servidora indicada pela Presidência do TJMT)
- V - **Marina Calmon Cerisara** (servidora indicada pela Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão)
- VI - **Jane Selma Barbosa** (servidora indicada pela Associação dos Servidores do PJMT)
- VII - **Mireni de Oliveira Costa Silva** (servidor indicado pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça/ Avaliadores de MT)
- VIII - **Elisângela Artmann Bortolini** (servidora indicada pelo Sindicato dos Servidores do PJMT)
- IX - **Juliana Gonçalves de Melo Ribeiro Kido** (servidora indicada pela Associação dos Analistas Judiciários do PJMT)
- X - **Rosália Duarte Lourenço** (servidora efetiva eleita em votação direta)
- XI - **Francisca Maria Calcagnotto Metelo** (colaboradora terceirizada)
- XII - **João Vitor Souza Gama** (estagiário)
- XIII - **Elisamara Sigles Vodonós Portela** (representante do Ministério Público de Mato Grosso)
- XIV - **Rosana Leite Antunes de Barros** (representante da Defensoria Pública de Mato Grosso)
- XV - **Roberta Vieira Borges** (representante da OAB-MT)

***Comissão de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Primeiro Grau de Jurisdição***

- Juiz de Direito **Jurandir Florencio de Castilho Júnior**
(indicado pela direção do Foro)
- II - Juíza de Direito **Maria Rosi de Meira Borba** (indicada pela Presidência da AMAM-MT)
- III - Juíza de Direito **Luciene Kelly Marciano Roos** (magistrada eleita em votação direta)
- IV - **Elcy Furquim Rosa** (servidora indicada pela direção do foro)
- V - **Jane Selma Barbosa** (servidora indicada pela Associação dos Servidores do PJMT)
- VI - **Mireni de Oliveira Costa Silva** (servidor indicado pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça/ Avaliadores de MT)
- VII - **Elisângela Artmann Bortolini** (servidora indicada pelo Sindicato dos Servidores do PJMT)
- VIII - **Juliana Gonçalves de Melo Ribeiro Kido** (servidora indicada pela Associação dos Analistas Judiciários do PJMT)
- IX - **Carlos Henrique Carriel do Nascimento** (servidor eleito em votação direta)
- X - **Robson Carlos Pereira dos Santos** (servidor eleito em votação direta)
- XI - **Tais Alexandre** (colaboradora terceirizada)
- XII - **Gleyber Benigno dos Santos** (estagiário)
- XIII - **Elisamara Sigles Vodonós Portela** (representante do Ministério Público de Mato Grosso)
- XIV - **Claudiney Serrou dos Santos** (representante da Defensoria Pública de Mato Grosso)
- XV - **Gabriela de Souza Correia** (representante da OAB-MT)

*[As composições das comissões apresentadas acima atendem à Portaria TJMT/Pres n. 615, de 05/07/2021](#)

CAPÍTULO 1

ASSÉDIO MORAL



O QUE É

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

É todo comportamento abusivo, humilhante, constrangedor e repetitivo a que são submetidas as pessoas, com o objetivo de prejudicar ou impor determinada conduta no ambiente de trabalho. É identificado por palavras, atos, gestos ou mensagens escritas, que intencionalmente ou não, causam danos à dignidade, à saúde ou ao emprego da vítima.





ASSÉDIO MORAL CARACTERÍSTICAS

- **COMPORTAMENTOS REPETITIVOS**
- **SITUAÇÕES INCÔMODAS E HUMILHANTES**
- **MOTIVADO POR RELAÇÕES DE PODER**
- **SUTIL OU ESCANCARADO**
- **VERBAL OU NÃO VERBAL**
- **PERSEGUIÇÃO**
- **QUALQUER PESSOA PODE SER VÍTIMA OU AGRESSOR (A)**
- **NÃO É PRECISO ADOECIMENTO DA VÍTIMA PARA COMPROVAR**
- **NÃO EXISTE OFENSA MÍNIMA PARA CARACTERIZAR**

QUANTO À ORIGEM

Assédio Moral Interpessoal: Quando o assédio é realizado por um ou mais indivíduos, com o objetivo de prejudicar, controlar ou eliminar alguém da equipe.



Assédio Moral Institucional ou Organizacional: [Quando a instituição utiliza métodos gerenciais](#) que desrespeitam os direitos fundamentais, para obter o engajamento de seus colaboradores (as).

QUANTO À HIERARQUIA

Assédio Moral Horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico.

Assédio Moral Vertical: Ocorre entre pessoas que pertencem a níveis hierárquicos diferentes e dividem-se em:

Vertical Ascendente: [Assédio praticado por colaborador](#) (a) ou grupo de colaboradores (as) contra a chefia.

Vertical Descendente: Assédio caracterizado pela pressão da chefia em relação aos colaboradores (as).

Assédio Moral Misto: É o acúmulo do assédio moral vertical e horizontal. Em geral, a agressão se inicia com a chefia e é seguida pelos colegas da vítima.

ATITUDES QUE INDICAM ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral pode se manifestar de várias formas. Entretanto, [há 4](#) delas mais recorrentes.

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- DAR APELIDOS PEJORATIVOS
- ATRIBUIR TAREFAS HUMILHANTES
- DESESTRUTURAR PSICOLÓGICAMENTE
- OFENDER USANDO TERMOS OBSCENOS OU DEGRADANTES
- IMPOR PUNIÇÕES VEXATÓRIAS (DANCINHAS, PRENDAS ETC)
- DISCRIMINAR DEVIDO À ORIENTAÇÃO SEXUAL, ORIGEM, GÊNERO, RELIGIÃO, CONVICÇÕES POLÍTICAS OU IDADE
- ESPALHAR RUMORES SOBRE A HONRA, SAÚDE OU DESEMPENHO PROFISSIONAL
- DESACREDITAR O TRABALHO DA VÍTIMA DIANTE DE OUTRAS PESSOAS

ATENÇÃO!

[Frequentemente a pessoa que assedia também é assediada.](#)

A cultura do assédio faz com que a prática seja repassada entre os membros da instituição. Por isso, é essencial praticar a autocrítica, reavaliando comportamentos já naturalizados.



ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- INTERROMPER A FALA COM FREQUÊNCIA
- ISOLAR DO RESTANTE DA EQUIPE
- PROIBIR A EQUIPE DE SE COMUNICAR COM A VÍTIMA
- IGNORAR SUA PRESENÇA, DIRIGINDO-SE APENAS AOS DEMAIS
- EVITAR COMUNICAÇÃO DIRETA, DIRIGINDO-SE APENAS POR E-MAILS, BILHETES OU TERCEIROS
- IMPOR CONDIÇÕES DE TRABALHO DIFERENTES DE OUTROS PROFISSIONAIS

DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- INDUZIR A VÍTIMA AO ERRO
- RETIRAR AUTONOMIA SEM JUSTIFICATIVA
- CRITICAR INJUSTA E EXAGERADAMENTE O TRABALHO
- RETIRAR CARGOS E FUNÇÕES SEM MOTIVO JUSTO OU COMO VINGANÇA
- ATRIBUIR TAREFAS INFERIORES OU SUPERIORES ÀS SUAS COMPETÊNCIAS
- IMPEDIR O ACESSO AOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO (COMPUTADOR, MESA, ETC.)
- ESVAZIAR SEU TRABALHO, DEIXANDO A PESSOA OCIOSA
- PRESSIONAR PARA NÃO FAZER VALER SEUS DIREITOS TRABALHISTAS (FÉRIAS, LICENÇAS, HORÁRIOS, ETC.)
- DETERMINAR TAREFAS OU PRAZOS IMPOSSÍVEIS DE SEREM CUMPRIDOS
- OCULTAR INFORMAÇÕES ÚTEIS PARA A REALIZAÇÃO DAS TAREFAS



VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

- GRITAR, XINGAR, IRONIZAR OU IMITAR
- AMEAÇAR OU AGREDIR VERBAL E/OU FISICAMENTE
- DANIFICAR BENS MATERIAIS (AUTOMÓVEL, IMÓVEIS E OBJETOS PESSOAIS)
- INVADIR A PRIVACIDADE (ESCUTAS TELEFÔNICAS, LEITURA DE E-MAILS ETC)
- DESCONSIDERAR PROBLEMAS DE SAÚDE
- AMEAÇAR DEMISSÃO FREQUENTEMENTE





PERFIL DE QUEM PRÁTICA ASSÉDIO MORAL:

- NÃO SABE OUVIR E SE COLOCA COMO DONO (A) DA VERDADE
- É [AGRADÁVEL COM SUPERIORES](#), MAS PERSEGUE COLABORADORES (AS)
- ORGULHA-SE DE CONTROLAR A EQUIPE COM MÃO DE FERRO
- NÃO ADMITE QUE DEMONSTREM MAIS CONHECIMENTO DO QUE ELE OU ELA
- DISFARÇA SUA FALTA DE CAPACIDADE E INSEGURANÇA COM ORDENS CONTRADITÓRIAS
- MOBILIZA NOVOS PROJETOS, PARA LOGO MODIFICÁ-LOS, CRIANDO INSTABILIDADE
- TOMA PARA SI OS ELOGIOS FEITOS À EQUIPE E APONTA CULPADOS QUANDO RECEBE CRÍTICAS

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS:

[Exigir eficiência no trabalho](#), estimular o cumprimento de metas, fazer cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional, cobrar por tarefas não realizadas ou feitas sem empenho.

AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO:

É natural haver períodos de maior volume de trabalho. A sobrecarga só é vista como assédio, se usada para desqualificar alguém ou como punição.

CONTROLE DE PONTO:

Essa ferramenta não é meio de intimidação, pois serve para o controle da frequência e assiduidade do quadro de pessoal.

MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Um ambiente modesto, com iluminação não satisfatória, por exemplo, não representa assédio moral, exceto se a intenção é menosprezar o profissional.

ABORRECIMENTOS E CONFLITOS:

Divergências profissionais, não ter uma ideia acolhida pela chefia ou ser ocasionalmente contrariado não caracterizam assédio moral, pois existe a exposição das opiniões.

DEFINIÇÃO DE METAS:

Definição de prazos e metas razoáveis são importantes para o bom desenvolvimento do trabalho.

COBRANÇA DE PRODUTIVIDADE:

Toda relação de trabalho exige certo grau de exigência. Cobranças razoáveis e respeitadas de produtividade não são assédio moral.

EXIGÊNCIA DE PONTUALIDADE:

O cumprimento do horário de trabalho é dever profissional e está previsto em lei.

MUDANÇA DE POSTO:

Transferências de postos de trabalho por necessidade de serviço são comuns, se realizadas de forma justificada e sem o propósito de represália.

ATENÇÃO!

Circunstâncias isoladas ou pontuais de agressão podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.



ETIQUETA MORAL



1

[Seja mais empático](#), escute a equipe, estabeleça prioridades e saiba identificar o potencial individual de cada pessoa.

2

Nunca grite, xingue ou ofenda as pessoas. Se algo te tirou do sério, acalme-se primeiro e depois lide com o conflito.

3

Compartilhe mais sobre como você se sente e quais são suas expectativas profissionais. Grandes conflitos podem ser contornados facilmente com pequenas conversas.

4

Seja tolerante e paciente! Por mais difícil que seja compreender o ritmo e a forma de agir das pessoas, lembre-se que você também precisou de tempo para chegar aonde está.

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

- [ABUSO DE PODER DIRETIVO](#)
- BUSCA INCESSANTE DE CUMPRIMENTO DE METAS
- CULTURA ORGANIZACIONAL AUTORITÁRIA
- RIVALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO
- DESINFORMAÇÃO E DESPREPARO DA CHEFIA
- INVEJA

CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA:

- DORES GENERALIZADAS;
- PALPITAÇÕES;
- DISTÚRBIOS DIGESTIVOS;
- HIPERTENSÃO ARTERIAL (PRESSÃO ALTA);
- ALTERAÇÃO DO SONO;
- IRRITABILIDADE;
- CRISES DE CHORO;
- ABANDONO DAS RELAÇÕES PESSOAIS;
- PROBLEMAS FAMILIARES;
- DEPRESSÃO;
- SÍNDROME DO PÂNICO;
- AUMENTO DE PESO OU EMAGRECIMENTO EXAGERADO;
- DIMINUIÇÃO DA CONCENTRAÇÃO E MEMORIZAÇÃO;
- DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS;
- ESTRESSE E ANSIEDADE;
- ESGOTAMENTO FÍSICO E EMOCIONAL;
- PERDA DO SIGNIFICADO DO TRABALHO;



CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO



- REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE
- ALTA ROTATIVIDADE DE PESSOAL
- AUMENTO DE ERROS E ACIDENTES
- ABSENTEÍSMO (FALTAS)
- LICENÇAS MÉDICAS
- INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS
- MULTAS ADMINISTRATIVAS

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

De acordo com a [Resolução 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça](#), discriminação é 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.

CAPÍTULO 2

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



O QUE É

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É o ato de constranger ou pressionar alguém, com atitudes intimidadoras, agressivas e sem consentimento, para conseguir algum tipo de favorecimento sexual, baseado em uma relação de trabalho. E diferente do assédio moral, o assédio sexual é qualificado com uma única ocorrência.

ATENÇÃO!

O silêncio da vítima pressupõe seu consentimento?

Não. Ainda que seja importante que a vítima se manifeste contra as investidas sexuais, é compreensível que ela se sinta paralisada e não tome uma atitude imediata por medo de represálias.

ASSÉDIO SEXUAL CARACTERÍSTICAS



- É DEFINIDO PELO “NÃO CONSENTIMENTO” ÀS INVESTIDAS SEXUAIS

- É CRIME COM PENA DE DETENÇÃO

- OCORRE DE HOMENS CONTRA MULHERES, DE MULHERES CONTRA HOMENS, DE HOMENS CONTRA HOMENS E DE MULHERES CONTRA MULHERES

- EXPÕE A VÍTIMA À SITUAÇÕES VERGONHOSAS E HUMILHANTES

- PODE SER DECLARADO OU APENAS INSINUADO

- NÃO É RESTRITO AO SUPERIOR HIERÁRQUICO

TIPOS

QUANTO À HIERARQUIA

Por Intimidação ou Ambiental :

Quando são feitas [investidas sexuais inoportunas e intimidações](#), sejam verbais ou físicas, para prejudicar a atuação profissional da vítima ou para humilhá-la. Nesses casos, o poder hierárquico é irrelevante, podendo ser praticado por colegas de trabalho. Às vezes, é confundido com assédio moral.

Por Chantagem ou Laboral:

Quando o superior hierárquico abusa do próprio poder para chantagear ou exigir que o colaborador (a) lhe preste favores sexuais, seja como condição para manter a função ou para conseguir algum benefício na relação de trabalho.



ATITUDES QUE INDICAM ASSÉDIO SEXUAL

- Fazer ameaças quando há recusa às investidas sexuais
- Emitir comentários maliciosos sobre a aparência
- Fazer perguntas indiscretas sobre a vida privada
- Exibir ou enviar material pornográfico
- Fazer convites impertinentes e insistentes
- Exigir saber tudo o que a vítima faz na sua vida privada e profissional
- Prometer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais



Fonte: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>

ATENÇÃO!

Para caracterizar assédio sexual é necessário o contato físico? **Não.** Essa forma de violência também se apresenta por comentários, piadas, olhares, gestos, mensagens escritas ou faladas, vídeos ou presentes com conotação sexual explícita ou velada.



O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

- PAQUERA OU TENTATIVA CONSENSUAL DE APROXIMAÇÃO
- PROPOSTA SEXUAL ENTRE PESSOAS ACIMA DE 18 ANOS, SEM INSISTÊNCIA, AMEAÇAS OU PRIVILÉGIOS

ASSÉDIO

UNILATERAL
INVASIVO
CONSTRANGEDOR
INSISTENTE



PAQUERA

RECÍPROCA
CONSENSUAL
RESPEITOSA
EVENTUAL



ETIQUETA SEXUAL



- 1** Se surgir algum interesse romântico ou sexual, verifique antes se é recíproco.
- 2** Evite fazer indiretas ou insinuações de cunho sexual no trabalho.
- 3** Não trate mal ou puna a pessoa que não lhe corresponder. Ninguém é obrigado a se sentir atraído por ninguém.
- 4** Lembre-se sempre que as pessoas têm sentimentos e fragilidades e não nasceram para servirem de objeto.

CAUSAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Segundo estudos, a maioria dos casos de assédio sexual se dá entre um superior hierárquico homem e uma colaboradora mulher. Por isso, especula-se que as causas estejam ligadas a fatores como:

- FORTE CULTURA MACHISTA
- COMPREENSÃO ERRÔNEA DE QUE AS MULHERES ESTÃO A SERVIÇO DOS HOMENS
- ORGANIZAÇÃO E DIVISÃO SEXISTA DOS CARGOS
- IMPUNIDADE
- ABUSO DE PODER
- DESPREPARO



CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA:

CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS

Ansiedade, medo, culpa, vergonha, rejeição, tristeza, baixa estima, irritação constante, desmotivação, falta de sensação de pertencimento, diminuição da concentração, doenças psicossomáticas, pensamentos suicidas, suicídio, entre outras

CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS

Distúrbios digestivos, alergias, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, insônia, dores de cabeça, estresse, entre outras

CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS

Diminuição da capacidade de interação social, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outras

CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS

Queda no desempenho profissional, aversão ao ambiente de trabalho, afastamentos e licenças por motivo de saúde, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, perda de oportunidade, desemprego, entre outras

CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO:

- REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE
- AUMENTO DE ERROS E ACIDENTES
- ABSENTEÍSMO (FALTAS)
- INDENIZAÇÕES TRABALHISTAS E CRIMINAIS
- PROCESSOS DISCIPLINARES
- CUSTOS COM TRATAMENTOS MÉDICOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS



CAPÍTULO 3

ASSÉDIO VIRTUAL



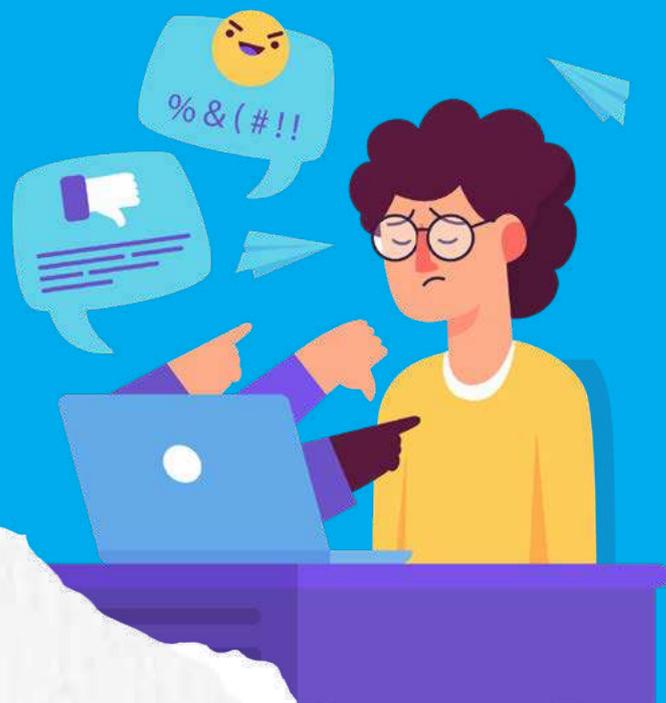
O QUE É

ASSÉDIO VIRTUAL NO TRABALHO

Assédio Virtual Corporativo ou Cyberbullying consiste no uso repetido e sem consentimento da tecnologia, para extrair ou divulgar informações de um indivíduo com quem se tem uma relação de trabalho, com o objetivo de ofender, intimidar ou perseguir.

Tanto o assédio moral quanto o sexual podem estar inseridos nesta modalidade, considerando que a internet é um reflexo do que se vive fora dela.

ASSÉDIO VIRTUAL CARACTERÍSTICAS



- OCORRE EM AMBIENTE VIRTUAL
- DIVULGAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DA VÍTIMA
- INVASÃO DE PRIVACIDADE
- DISCURSOS DE ÓDIO
- PERSEGUIÇÃO
- CONSTRANGIMENTO PÚBLICO
- EXTORSÃO

QUANTO À ORIGEM

SEXUAL:

Quando a pessoa que assedia se utiliza de recursos tecnológicos com o objetivo de pressionar a vítima para obter [vantagens sexuais](#).

MORAL:

Quando a pessoa que assedia se utiliza de recursos tecnológicos com o finalidade de coagir a vítima a seguir as suas ordens ou para prejudicá-la em sua atuação laboral.



QUANTO ÀS FORMAS

Existe atualmente uma vasta gama de [crimes cibernéticos próprios](#), ou seja, que dependem da internet para existirem, e outros impróprios, nos quais o ambiente virtual figura apenas como meio para a concretização do delito.

1

Cyberbullying

Agredir, perseguir, ridicularizar ou assediar repetidamente uma pessoa, sem que ela tenha como se defender facilmente. Exemplo: Espalhar rumores ou publicar imagens íntimas ou inadequadas.

2

Cyberstalking

Oriunda da palavra *stalk*, que significa 'perseguir', consiste no uso de ferramentas tecnológicas, tais como as redes sociais, para perseguir ou assediar.

3

Invasão de dados

Invadir o aparelho ou conta digital de outra pessoa para obter, adulterar ou destruir dados ou ainda instalar dispositivos que a deixe vulnerável (tais como aplicativos e vírus) para conseguir vantagem ilícita. Enquadra-se na Lei [12.737/2012](#), conhecida como [Lei Carolina Dieckmann](#), e é considerada crime digital.

4

Sextorsão ou "pornografia de vingança"

Ameaçar divulgar registros íntimos para [chantagear a vítima](#). Vale lembrar que dar permissão para fazer fotos e vídeos íntimos ou enviá-los, é diferente de permitir que esse conteúdo seja divulgado.

5

Silenciamento

Atacar a vítima para intimidá-la a se calar. Exemplos: mensagens intimidadoras, discurso de ódio e denúncias que a levam a retirar do ar o conteúdo para que ele não seja visto ou compartilhado.

6

Discurso de ódio

Fazer manifestações online que atacam e incitam ódio contra determinadas pessoas e grupos sociais, baseadas em raça, etnia, gênero, orientação sexual, religiosa ou origem.

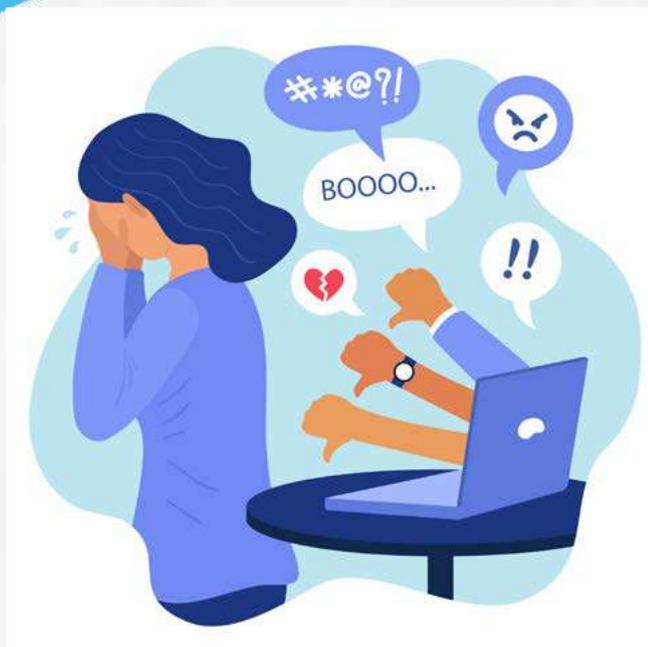
7

Estupro virtual

Constranger alguém, mediante grave ameaça, a [praticar ato libidinoso no ambiente virtual](#), sem o seu consentimento.

ATENÇÃO!

É importante lembrar que o trabalho remoto não significa "férias". Em geral, a produtividade dos colaboradores (as) tem aumentado bastante em home office.



ATITUDES QUE INDICAM ASSÉDIO VIRTUAL

DE CUNHO SEXUAL:

- FAZER COMENTÁRIOS SEXUAIS OU PEJORATIVOS NAS REDES SOCIAIS
- DIVULGAR DADOS ÍNTIMOS NA INTERNET
- ENVIAR CONTEÚDOS PORNOGRÁFICOS SEM AUTORIZAÇÃO
- EXIGIR O ENVIO DE IMAGENS ÍNTIMAS
- ACESSAR CONTEÚDOS PORNOGRÁFICOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

DE CUNHO MORAL:

- INVADIR E COMPARTILHAR DADOS PESSOAIS ALHEIOS
- SUPERVISIONAR EXAGERADAMENTE
- PROPAGAR DISCURSO DE ÓDIO E FAKE NEWS NA INTERNET
- POSTAGENS DEPRECIATIVAS EM GRUPOS DE WHATSAPP
- IGNORAR SISTEMATICAMENTE TENTATIVAS DE CONTATO
- EXIGIR DISPONIBILIDADE VIRTUAL POR 24H
- FEEDBACKS CORRETIVOS EM E-MAILS COLETIVOS
- MONITORAR A VIDA PARTICULAR
- EXIGIR PUBLICAÇÕES NAS REDES SOCIAIS PESSOAIS
REQUISITAR HABILIDADES TÉCNICAS NECESSÁRIAS AO
TRABALHO REMOTO



O QUE NÃO É ASSÉDIO VIRTUAL NO TRABALHO

- SOLICITAR A ABERTURA DA CÂMERA EM VIDEOCONFERÊNCIAS
- EXIGIR DISPONIBILIDADE ONLINE DENTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO
- EXIGIR EFICIÊNCIA E QUALIDADE NA ENTREGA DO TRABALHO REMOTO
- EXIGIR CÓDIGOS DE VESTIMENTA E DE COMPORTAMENTO EM VIDEOCONFERÊNCIAS
- COMUNICAÇÃO ONLINE EVENTUAL FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO
- EXIGIR RELATÓRIOS DE PRODUTIVIDADE E ATINGIMENTO DE METAS NO TRABALHO REMOTO

ETIQUETA VIRTUAL



- 1** Ao enviar mensagens virtuais, evite LETRAS MAIÚSCULAS, digitar frases incompletas ou sem pontuação, textos e áudios muito longos, arquivos ou conversas sem explicações ou usar apenas emoticons. Uma comunicação truncada pode gerar erros de interpretação.
- 2** Procure enviar demandas de forma online para a equipe durante o horário de trabalho.
- 3** Policie-se na sobrecarga de tarefas. O trabalho remoto também requer tempo para ser executado. Quando tudo é urgente e para ontem, o estresse predomina e os erros começam a aparecer.
- 4** Informe com clareza à equipe como o trabalho remoto deve ser desenvolvido e entregue.
- 5** Seja compreensível com problemas técnicos. Ninguém deixa uma conversa do skype “picotada” ou uma conexão instável porque quer.

CAUSAS DO ASSÉDIO VIRTUAL

Contrariando as expectativas, houve um grande aumento no número de casos de assédio virtual durante a pandemia da Covid-19. Segundo [pesquisa do Instituto Think Eva e do LinkedIn](#), quem praticava outras modalidades de assédio, se sentiu mais seguro em repetí-lo por trás da tela.

E mais, a falta de regulamentação e a urgência com que as instituições tiveram que se adaptar ao trabalho remoto contribuíram com a desinformação e as más condutas.

CONSEQUÊNCIAS

As consequências da prática do assédio virtual para a vítima e para a instituição são as mesmas do assédio moral e sexual.

ATENÇÃO!

Assédio nas redes sociais: Conforme [dados do LinkedIn e do Instituto Netquest](#), as redes sociais mais vulneráveis ao assédio sexual virtual são Facebook, Instagram, Whatsapp, Twitter e LinkedIn, nessa ordem, e geralmente ocorrem por mensagens privadas e comentários em notícias e artigos.

| Facebook | Instagram | Whatsapp | Twitter | LinkedIn |
|----------|-----------|----------|---------|----------|
| 4,13 | 4,12 | 4,08 | 3,29 | 2,32 |

Fonte: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>



CAPÍTULO 4

O QUE DIZ A LEI



ASSÉDIO MORAL

O Brasil, até a presente data, não possui uma lei específica sobre o assédio moral no trabalho.

Porém em março de 2019, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho.

Segundo consta no site da Câmara dos Deputados, a proposta prevê detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa para quem ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual manifesta-se em comportamentos de cunho sexual, ofensivo e desagradável, sem o consentimento da vítima.

A lei nº 10.224/2001 introduziu no Código Penal a tipificação para o crime de assédio sexual, em seu art. 216-A: “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”.

Caso seja comprovado, a pena para o assediador é de detenção e varia entre um e dois anos

ASSÉDIO VIRTUAL

Com a expansão das redes sociais, o assédio virtual vem se tornando uma prática recorrente, sendo possível a responsabilização da pessoa que praticou a conduta lesiva, mesmo que o fato não tenha ocorrido presencialmente.

O comportamento ilibado do agente público é uma exigência em qualquer situação, seja de forma presencial ou virtual.

Portanto, o assédio no mundo virtual pode constituir-se em crime quando representar atentado à intimidade, à honra, à privacidade e à dignidade sexual da vítima.

LEGISLAÇÃO QUE TRATA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

No Brasil, não existe legislação específica que tipifique o assédio moral. Mas, isso não significa que os colaboradores e colaboradoras assediados estejam desprotegidos. São diversas as leis brasileiras que amparam os seus direitos. Confira:

- **Constituição Federal:**

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;”

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: “

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e (...).”:

“Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

- **Código Civil:**

“Art. 186 Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

- **Código Penal:**

“ Art. 138 Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:”

“Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena -detenção, de três meses a um ano, e multa.

Parágrafo único. A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.”

“Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.”

“Art. 147-B - Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: (Incluído pela Lei nº 14.188, de 2021)”
(Violência psicológica contra a mulher)

“Art. 216 - A 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.
“ (Assédio Sexual).

- **Lei Complementar n. 04/90 - Estatuto do Servidor Público:**

“Art. 144. Ao servidor público é proibido:

XIX - assediar sexualmente ou moralmente outro servidor público. (Acrescentado pela LC [347/09](#)).”

- **Lei Complementar n. 122/2002 – Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso;**

- **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;**

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;”

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;”

- **Provimentos: 5/2008 -** Dispõe sobre o sistema de controle das infrações disciplinares, aplicável aos servidores do Poder Judiciário.

PENALIDADES PARA QUEM PRÁTICA ASSÉDIO MORAL

A punição se dá nas esferas cível, administrativa e penal. Havendo prova de que foi praticado por agente público, o Estado (União, Estado ou Municípios) deverá indenizar os danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, conforme art. 37, §6o, da CF, responsabilidade civil objetiva. No entanto, poderá corresponsabilizar o agressor.

- É garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa
- A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) atribuiu a quem comete condutas de assédio moral, falta grave punível com demissão por justa causa

PENALIDADES PARA QUEM PRÁTICA ASSÉDIO SEXUAL

- Crime assédio sexual: art. 216-A da Lei 10.224/2001;
- Penalidades da Lei Complementar n. 04/90 - Estatuto do Servidor Público;
- Justa Causa: art. 482 da CLT;
- É garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar em que seja garantida a ampla defesa
- A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) atribuiu a quem comete condutas de assédio moral, falta grave punível com demissão por justa causa
- Sendo o assediador servidor público pode ser responsabilizado pelos danos morais e materiais sofridos pela vítima
- Os danos sofridos pela vítima podem gerar direito à indenizações por danos de caráter material e moral

PENALIDADES PARA QUEM PRÁTICA ASSÉDIO VIRTUAL

Toda conduta lesiva à intimidade, à honra, à privacidade e à dignidade sexual é passível de punição, pois configura crime.

TIRANDO AS DÚVIDAS

Assédio pode gerar indenização?

Sim. O abuso nas relações de trabalho fere a dignidade e a integridade do indivíduo, e também pode causar diminuição da sua produtividade, faltas, licenças médicas, aposentadoria prematura e até mesmo exoneração. Portanto, se comprovada essa situação, é devida a reparação por danos morais e materiais.

Assédio pode gerar processo disciplinar?

Sim. No Serviço Público, o assediador está sujeito às sanções disciplinares, em conformidade com as normativas vigentes.

CAPÍTULO 5

ASSÉDIO

COMO PREVENIR,
COMO DENUNCIAR,
E COMO PROVAR?



COMO PREVENIR?

A principal forma de prevenir o assédio no trabalho é a informação.

- O agente público (magistrado, servidor, terceirizado, credenciado, estagiário e voluntário) que se sentir vítima ou presenciar atos que possam configurar o assédio no ambiente de trabalho, deve comunicar a situação ao superior hierárquico do agressor (a) ou à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de primeira ou da segunda instância, conforme o caso.
- O Poder Judiciário deve divulgar um Código de Ética que defina com clareza os princípios organizacionais a serem observados; promover palestras, oficinas, e materiais de orientação sobre o tema; observar o aumento injustificado de absenteísmo (faltas no trabalho); oferecer orientação, apoio psicológico e acolhimento à vítima; elaborar e veicular uma política de home office, de modo a orientar as equipes sobre como proceder em relação ao trabalho remoto; buscar paridade e diversidades em cargos de liderança; e estabelecer canais de denúncias.



COMO PROVAR?

Nem sempre é fácil provar o assédio, seja moral, sexual ou virtual, pois, em geral, ele ocorre secretamente e o ônus da prova é de quem acusa, ou seja, da vítima. Contudo, é importante reunir provas sólidas e tomar algumas atitudes antes de efetuar a denúncia.

- Deixe claro ao assediador (a) que você não tolera tal comportamento e que configura assédio;
- Peça a um colega que observe a conduta do assediador (a) em relação você;
- Procure conversar com o assediador (a) somente na companhia de outras pessoas;
- Anote o dia, hora e local dos assédios, o conteúdo da conversa, as pessoas envolvidas etc;
- Compartilhe a situação e busque o apoio de colegas, amigos e familiares;
- Busque orientação psicológica;
- Reúna laudos médicos ou psicológicos de afastamentos por adoecimento causados pelo assédio;
- Busque informações e apoio junto às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Poder Judiciário de Mato Grosso;
- Reúna mensagens eletrônicas, bilhetes, áudios, gravações, prints de telas, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, testemunhas, presentes etc;



COMO DENUNCIAR?

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou virtual no ambiente de trabalho, pode fazer uma denúncia. Veja como proceder:

Se é vítima ou tem conhecimento dessas práticas no ambiente de trabalho, denuncie nos canais disponíveis, por formulário próprio, no site do TJMT e na Intranet (página do servidor);

As notícias recebidas serão encaminhadas para as Comissões de Prevenção e Enfretamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da respectiva instâncias para análise e avaliação.

ATENÇÃO!

Denúncia caluniosa: A pessoa que fizer uma falsa acusação pode ser processada por calúnia, injúria e difamação.



REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

WEBGRAFIA:

- [Empatia nas empresas: como trabalhar essa habilidade nas pessoas?](#)
- [Perguntas e respostas](#)
- [40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa](#)
- [10 dúvidas frequentes sobre assédio sexual no ambiente de trabalho que todo o empregado deve saber](#)
- [BIA contra Assédio Moral, Sexual e Virtual](#)
- [Cartilha Contra Assédio.cdr](#)
- [Matérias Especiais - Assédio Sexual](#)
- [Assédio sexual em tempos de home office : Saiba como prevenir](#)
- [92% das pessoas acreditam que mulheres sofrem mais assédio no ambiente de trabalho do que homens](#)
- [O crime de invasão de dispositivo de informática - Art. 154-A do Código Penal](#)
- <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/92461ddf-09fc-4048-8597-fe8ca7be5a50>
- [Assédio no Contexto do Mundo Corporativo – Think Eva](#)
- [A Prevenção é a melhor solução para o Assédio Virtual Corporativo - Âmbito Jurídico](#)
- [BIA contra Assédio Moral, Sexual e Virtual](#)
- [Por Antonio Carlos Bratefixe Jr.](#)
- [ConJur - Assédio moral sofrido pela internet também merece atenção do empregador](#)
- [Assédio Virtual no ambiente de trabalho: Você sabe o que é?](#)
- [CARTILHA CONTRA ASSEIDIO.cdr](#)
- [Assédio Sexual](#)
- https://www.fatecmogidasruzes.com.br/pdf/cartilha_compams_2020.pdf
- <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>
- [Cartilha Assédio Moral e Sexual](#)
- [Miolo Assédio Moral_WEB](#)
- [Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa](#)
- [Uma lista com 24 crimes virtuais.](#)
- [Miolo Assédio Moral_WEB](#)

CARTILHAS

- BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho
Cartilha de Assédio Moral, disponível em www.tst.jus.br
- Justiça do Trabalho - Tribunal Superior de Justiça
Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo.
- BRASIL, 2008, Ministério da Saúde
Cartilha de Assédio Moral: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br
- Assédio Moral - Aqui ninguém é maior que ninguém
Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual - TRT 17 Região - Espírito Santo.
- [Cartilha Assédio Moral e Sexual Previna-se. - Conselho Nacional do Ministério Público - 2016](#)
- Cartilha Tribunal Superior do Trabalho
- Cartilha Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral e Sexual (Copams): Assédio Moral, Virtual e Sexual no trabalho
- Brasília, 2019, MPT - Ministério Público do Trabalho - Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação
- [Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual](#)
- [Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho - CECAM - UFAM](#)
- [CARTILHA - O Ambiente de trabalho em equilíbrio e livre de ASSÉDIO MORAL E SEXUAL](#)
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas. São Paulo: LTr, 2007.

OUTROS

- DECRETO-LEI 2848 de 07/12/1940, Código Penal
Coleção de bolso, AASP
(Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pág. 56.
- DECRETO-LEI 5452 de 01/05/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição,
2018, pag. 115.
- LEI 8.429/1992, Ato de Improbidade. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm,
acesso 02/07/2020. LEI 10.224/2001, Código Penal – Coleção de bolso, AASP
(Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.
- LEI 10.261/1969, Infração disciplinar - art. 241, art. 256, art. 257 e art. 259.
Disponível em:
<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei1026128.10.1968.html>,
acesso 02/07/2020.
- LEI 13.718/2018, Crime de importunação sexual.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm,
acesso, 02/07/2020.
- PORTARIA PRESIDÊNCIA TJMT nº 397-2021-PRES, de 12 de abril de 2021. Poder Judiciário
do Estado de Mato Grosso, designa membros para comporem as Comissões de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado
de Mato Grosso, criadas, por meio da Portaria n. 276/2021-PRES, Cuiabá - MT.
- PORTARIA PRESIDÊNCIA TJMT nº 276/2021-PRES, de 2 de março de 2021. Poder Judiciário
do Estado de Mato Grosso, institui Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio
Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso, em
observância à Resolução n. 351, de 28 outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça,
Cuiabá - MT.
- Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020. Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso,
institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio
Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Cuiabá - MT.
- LEI COMPLEMENTAR nº 04, de 15 de outubro de 1990 - Governo de MT - Dispõe sobre o
Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações
Públicas Estaduais.
- LEI COMPLEMENTAR nº 112, de 1 de julho de 2002 Governo de MT
Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso



EXPEDIENTE

Supervisão Geral

Randis Mayre

Revisão Jurídica e texto

Patrícia Márcia Senff

Revisão Ortográfica

Ana Cristina de Arruda Garcia

Organização e texto

Mariana Vianna

Projeto Gráfico

Anderson Augusto

João Venuti

ILUSTRAÇÕES

Designed by Freepik





PODER JUDICIÁRIO
ESTADO DE MATO GROSSO