



CARTILHA

# PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO

**RESPEITO, SIM.**

**ASSÉDIOS, NÃO.**

# PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DA PARAÍBA

## TRIBUNAL DE JUSTIÇA

### **PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (2022)**

Saulo Henriques de Sá e Benevides

### **VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Maria das Graças Morais Guedes

### **CORREGEDOR GERAL DE JUSTIÇA**

Frederico Martinho da Nóbrega Coutinho

### **PRESIDENTE DA COMPEAD DO 2º GRAU**

José Aurélio da Cruz

(publicada aposentadoria voluntária no Diário da Justiça Eletrônico, em 12/04/2022)

João Benedito da Silva

Presidente interino

### **PRESIDENTE DA COMPEAD DO 1º GRAU**

Silvana Carvalho Soares

#### **MEMBROS 2º GRAU**

Desembargadora Maria de Fátima Moraes Bezerra  
Cavalcanti Maranhão

Servidora Valéria Lúcia Winkeler Beltrão

Servidor Altamir de Alencar Pimentel Filho

Servidora Laila Maria Cabral Rabay

Servidor José Waldez Lins Rabelo

Estagiária Mayara da Silva Rodrigues

Colaborador Josélio dos Santos de Souza

#### **MEMBROS 1º GRAU**

Juíza Daniere Ferreira de Souza

Juíza Ana Christina Soares Penazzi Coelho

Servidora Kênia Simões Dantas Barbosa

Servidor José Ivonaldo Batista

Servidora Ângela Maria Nascimento Brito

Servidora Alessandra Leandro da Costa

Estagiário Davi Brito Menezes

Colaboradora Cláudia Rodrigues de Souza

### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

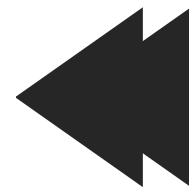
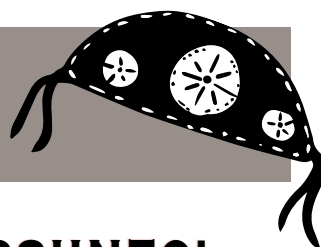
Ana Caroline Leal Vasconcelos – Gerente de Projetos e Gestão Estratégica (GEPRO)

Roberta Costa de Carvalho – Analista Judiciária (GEPRO)



# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>04</b>
<b>ASSÉDIO: TIPOS E DEFINIÇÕES</b>	<b>05</b>
<b>ASSÉDIO MORAL</b>	<b>06</b>
<b>ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL</b>	<b>10</b>
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b>	<b>11</b>
<b>ASSÉDIO VIRTUAL</b>	<b>13</b>
<b>O QUE FAZER</b>	<b>14</b>
<b>DISCRIMINAÇÃO</b>	<b>15</b>
<b>ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS À POPULAÇÃO LGBTQIAP+</b>	<b>16</b>
<b>QUEM PODE NOTICIAR</b>	<b>17</b>
<b>COMO PROCEDER</b>	<b>18</b>
<b>O QUE PODE ACONTECER COM A VÍTIMA</b>	<b>19</b>
<b>SISTEMA LEGAL</b>	<b>20</b>
<b>CONTATOS</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>22</b>



## EI, VEM FICAR INTEIRADO DO ASSUNTO!

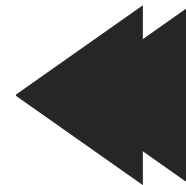
O Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba (TJPB), através de seu Presidente, Desembargador Saulo Henriques de Sá e Benevides, instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (COMPEAD) no âmbito do 1º e 2º Graus de jurisdição do Tribunal de Justiça da Paraíba, com o fito de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, com a edição do Ato da Presidência nº 54, publicado no Diário da Justiça Eletrônico, no mês de agosto de 2021.

A criação da Comissão no Judiciário Estadual Paraibano firma o compromisso de estimular e fortalecer o desenvolvimento de ações de gestão e governança pautadas no respeito à dignidade da pessoa humana, à diversidade, à igualdade de tratamento, à saúde integral, à gestão participativa e ao resguardo da ética profissional, através de um olhar humanizado, com foco no combate aos assédios e discriminações e com ações de prevenção de conflitos, atendendo à Política de Prevenção e Enfrentamento disposta na Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça.

Neste contexto, os membros da COMPEAD, preocupados com a importância do tema, envidaram esforços no sentido de concretizar ações de prevenção e conscientização sobre eventuais condutas que se configuram como assédio e discriminação, o que tornou essencial a efetiva participação da Escola Superior da Magistratura (ESMA), promovendo webinários pertinentes à temática, enquanto braço acadêmico deste Tribunal. Ainda, durante as reuniões ordinárias, o colegiado da COMPEAD deliberou sobre a produção de uma cartilha explicativa sobre a temática.

Assim, pautados(as) no caminhar indissociável e consciente da necessária horizontalidade e transversalidade nas relações entre todos(as) que compõem o Poder Judiciário Estadual Paraibano, foi produzida a presente cartilha, onde nela se encontra a definição sobre o tema disposto, o modo de proceder para formalização das notícias de assédio e discriminação, a legislação pertinente, os canais de comunicação e a rede de apoio existente no âmbito do TJPB para as vítimas de assédio e discriminação.

Por fim, a culminância das ações, dentre debates, pesquisa, ilustração e escrita, bem como de referência de partes de algumas cartilhas de outros Tribunais Federais e Estaduais, resultaram na aprovação e concretização da Cartilha de Prevenção e enfrentamento aos Assédios e Discriminação do Tribunal de Justiça da Paraíba, com cunho eminentemente pedagógico.



## TU JÁ VISSSE O QUE É ASSÉDIO?

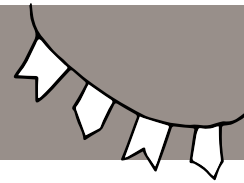
O assédio é caracterizado pela conduta insistente, de modo inconveniente, persistente e duradoura ao longo do tempo, do comportamento do(a) agente assediador(a) sobre uma pessoa ou mais, ferindo a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade.

**ME RESPEITE, VIU, SEU CABRA!**

**PEGUE SEU ENXERIMENTO E REBOLE**

**NO MATO, VISSSE!!**





**O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, ATRAVÉS DA RESOLUÇÃO Nº 351/20, DEFINE ASSÉDIO MORAL COMO:**

“processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente 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”.

**O ASSÉDIO MORAL CAUSA PREJUÍZOS NAS  
RELAÇÕES SOCIAIS NO TRABALHO, ALÉM DE  
AFETAR, EM GRANDE ESCALA, A SAÚDE FÍSICA E  
PSICOLÓGICA DO(A) TRABALHADOR(A).**

## ALGUNS EXEMPLOS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL



### CONTINUANDO A PROSA..., VÊ SÓ!

- Sobrecarregar o colaborador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) colaborador(a);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Retirar a autonomia do servidor(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Ignorar a presença do(a) assediado(a), dirigindo-se apenas aos demais;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Advertir arbitrariamente.

OXÊ, E O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



## **EXIGÊNCIAS NO TRABALHO**

Exigir do trabalhador(a) o cumprimento de metas e um trabalho eficiente, não se caracteriza assédio moral.

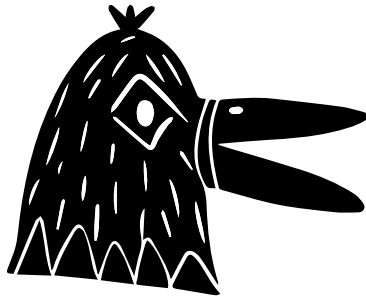
## **AUMENTO DE TAREFAS**

A solicitação de serviço extraordinário, respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço, não configura assédio moral, exceto se a finalidade dessa solicitação seja utilizada como forma de punição.

## **USAR DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE DA FREQUÊNCIA E A ASSIDUIDADE DO(A) TRABALHADOR(A)**



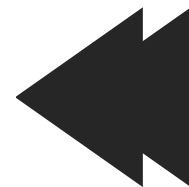
E COMO ACONTECE O ASSÉDIO MORAL, HEIN, BICHIN?!?!



## VAMOS DAR UMA GUARIBADA AQUI!

- Assédio vertical descendente: aquele em que o superior hierárquico comete assédio contra um(a) subordinado(a);
- Assédio vertical ascendente: ocorre quando um(a) ou mais colaborador(a) comete(m) abusos em relação ao superior hierárquico;
- Assédio horizontal transversal: ocorre quando um(a) ou mais colaborador(a) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço.





## AVIA, QUE EU QUERO FICAR MAIS SABIDO(A)!!



### O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL ESTÁ LIGADO AO UM GRUPO INDETERMINADO DE PESSOAS.

“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”

(Resolução nº 351/20 – CNJ)

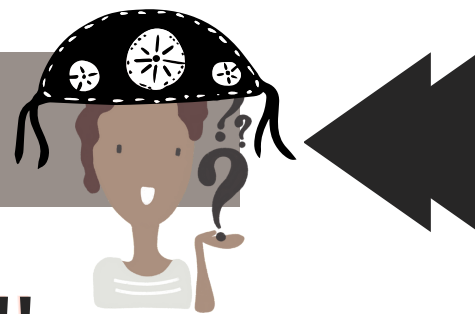
Exemplificando, tem-se que a instituição utiliza tática gerencial, a fim de alcançar metas, desrespeitando os direitos fundamentais da pessoa, em detrimento de sua saúde biopsicossocial.

## CARACTERÍSTICAS



- A conduta abusiva;
- Prática reiterada;
- Finalidade de aumentar a produtividade da instituição;
- Exigências profissionais muito superior à capacidade suportada pelo funcionário;
- Gestão administrativa por estresse;\*
- Sistema de avaliações de desempenho, usado como método motivacional, provocando humilhações e estresse, sobretudo quando há comparação de resultados, objetivando angariar engajamentos subjetivo dos indivíduos às políticas e metas da organização.

## QUE QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



### **E TEM MAIS, É?? DANOU-SE!!**

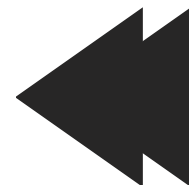
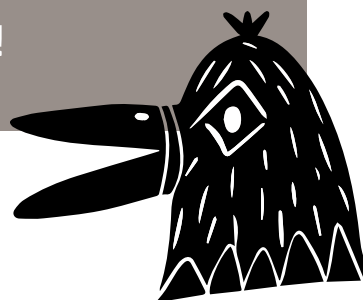
O assédio sexual, segundo o art. 216-A do Código Penal, é definido como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”. A pena, prevista nessa mesma lei, é de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Assim, um comportamento de atitude sexual pode ocorrer de modo verbalizado, não verbalizado, físico ou não físico, sempre sem permissão do agente assediado, resultando numa situação de hostilidade e desestabilização, além de poder causar outros danos físicos e emocionais, consoante transcrição *in verbis*, da Resolução n.351/20 do CNJ:

“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.”

A diferença clara entre assédio moral e sexual é apenas a natureza da conduta. Se o(a) trabalhador(a), para não ser demitido(a), ganhar uma promoção ou usufruir dos benefícios do seu trabalho, tiver que se submeter a investidas sexuais, seja por meio de palavras ou gestos, sem o seu consentimento, sofre assédio sexual.

AGORA FIQUEI DESCABRIADO(A)!



## TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Por chantagem: o assediador pode favorecer ou prejudicar a pessoa assediada, a depender da concordância ou da discordância da investidura com conotação sexual.
- Por intimidação: São condutas que o assediador utiliza resultando num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

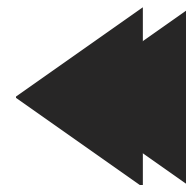
## ATITUDE DE ASSÉDIO SEXUAL

- Comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, entre outras formas de insinuações de conotação sexual;
- Qualquer aproximação física inoportuna, toque ou contato corporal sem consentimento recíproco, com conotação sexual;
- Piadas e frases de duplo sentido, fazendo alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.

## COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL

- Gravações telefônicas;
- Cópias de mensagens eletrônicas;
- Bilhetes; e
- Relatos de testemunhas.

## O QUE É ASSÉDIO VIRTUAL?



### **PRESTA ATENÇÃO QUE ISSO AQUI NÃO É MIOLO DE POTE, NÃO!!**

O assédio virtual configura-se quando um indivíduo ou um grupo de pessoas se utiliza do ambiente virtual (internet) para denegrir, propagar mensagens de ódio, constranger, importunar, ofender, fazer comentários sexuais contra o(a) trabalhador(a).

Tal conduta atinge diretamente a dignidade do(a) trabalhador(a), podendo causar-lhe consequências irreversíveis, tanto no âmbito social, quanto no âmbito biopsicológico.

**NAMMM...**  
**I S S O N Ã O**  
**P O D E I**

## **TIPOS DE ASSÉDIO VIRTUAL**

**Quanto à conotação moral, o assédio virtual pode ser identificado por algumas das seguintes condutas:**

- Pela propagação de boatos que atingem a honra objetiva ou subjetiva;
- Postagem de mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Ameaças e ofensas através de qualquer meio tecnológico virtual, inclusive, redes sociais.

**Já quanto à conotação sexual, pode ser identificado da seguinte forma:**

- Comentários sexuais ou pejorativos;
- Divulgar dados ou informações íntimas;
- Enviar fotos de cunho sexual sem consentimento.

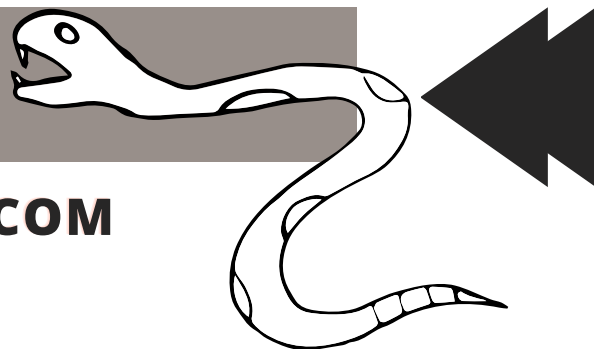
## O QUE FAZER?



- Faça prints das mensagens e salve como prova;
- Bloqueie a pessoa;
- Reúna provas do assédio (anotar, com detalhes, todas as situações de assédio/discriminação sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos);
- Busque 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, à Ouvidoria ou Corregedoria de Justiça;
- Procure o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação.



## DISCRIMINAÇÃO



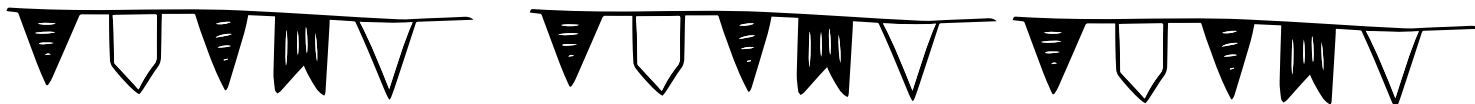
### **TÔ FICANDO ARRETADO(A) COM ESSA SITUAÇÃO!**

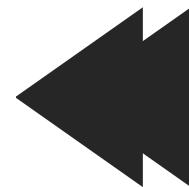
A discriminação é vedada na Carta Magna, consoante disposto no art. 3º, inciso IV, haja vista ter como um dos objetivos fundamentais promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Assim, a Resolução nº 351/20, do CNJ, traz a seguinte definição:

“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.”

Acrescentando, tem-se que a discriminação no trabalho é receber ou dar um tratamento inferior por conta da sua condição física, raça, gênero, religião, etc.





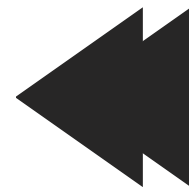
## **ARRIÉGUA! AINDA TEM CABRA QUE FAZ ISSO?!?!**

- Xingar, ofender, ameaçar e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero; e
- Desrespeito ao uso do nome social.





E QUEM PODE NOTICIAR OS CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, HEIN??



**Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada às Comissões por:**

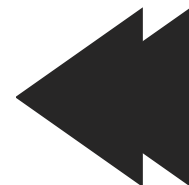
- **qualquer pessoa** que se perceba **ALVO** de assédio ou discriminação no trabalho; e
- **qualquer pessoa** que **TENHA CONHECIMENTO** de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

## **E O QUE FAZER NO CASO DE VER OU SABER QUE TÁ ACONTECENDO O ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, HEIN??**

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



## COMO PROCEDER NO ÂMBITO DO TJPB



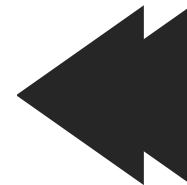
Tanto a vítima como terceiros, sendo vedado o anonimato, podem noticiar a prática dos assédios e da discriminação para quaisquer membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e Discriminação - COMPEAD, ao Corregedor-Geral de Justiça ou ao Presidente do TJPB, através de formulário disponível no Portal eletrônico do TJPB, LINK: <https://www.tjpb.jus.br/compead/formulario-de-notificacao-de-assedio-discriminacao>, que farão os encaminhamentos cabíveis. Ressalte-se que as vítimas ou testemunhas serão protegidas, as provas serão preservadas e as apurações seguirão sob sigilo e com a devida lisura, sendo assim, não precisam temer retaliações.



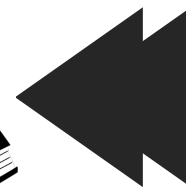
**AGORA VOU  
DAR UMA  
CARREIRA E  
AGIR!!**



## O QUE PODE ACONTECER COM A VÍTIMA DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO



- Dores generalizadas
- Distúrbios digestivos
- Hipertensão arterial (pressão alta)
- Alteração do sono
- Irritabilidade
- Isolamento
- Depressão
- Síndrome do pânico
- Suicídio
- Palpitações
- Dores de cabeça
- Crises de choro
- Abandono de relações pessoais
- Problemas familiares
- Esgotamento físico e emocional
- Perda do significado do trabalho Estresse, dentre outras perturbações físicas e mentais



## **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, V e X, e 6º).

## **CÓDIGO CIVIL**

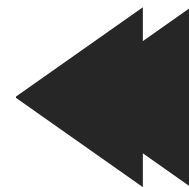
Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Desta forma, quem fere a honra, imagem e dignidade do trabalhador, afetando a autoestima do empregado, colocando-o em posição extremamente vexatória perante os demais colegas de trabalho, deve ser responsabilizado por esta agressão ao patrimônio imaterial do reclamante (artigos 186, 187 e 927 do CC/02).

## **RESOLUÇÃO Nº 351/2020, DO CNJ**

“Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar no 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei no 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.” (NR)

## **ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO É CRIME! (LEI Nº 10.224, DE 15.5.2001).**



COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS  
ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÃO DE 1º E 2º GRAUS

**COMPEAD**



<https://www.tjpb.jus.br/compead>

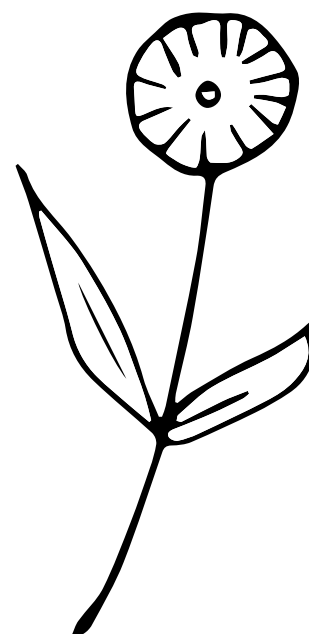
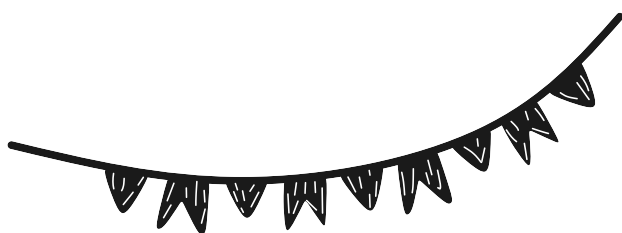


[compead@tjpb.jus.br](mailto:compead@tjpb.jus.br)

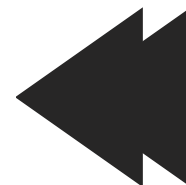
GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA



[gevid@tjpb.jus.br](mailto:gevid@tjpb.jus.br)



## REFERÊNCIAS



- ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO – Cartilha CNJ - <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assedimoral-aprovada.pdf>
- ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DICRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS - [https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/cartilha\\_para\\_site.pdf](https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/cartilha_para_site.pdf)
- Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir? <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>.
- CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL: PARE e REPARE - por um ambiente de trabalho + positivo – Tribunal Superior do Trabalho - TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>
- CARTILHA SOBRE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS FUNCIONAIS – TER-DF. [https://www.tre-df.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-e-governaca/outros-conselhos-comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho-1/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual/arquivos-da-comissao/cartilha/rybena\\_pdf?file=https://www.tre-df.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-e-governaca/outros-conselhos-comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho-1/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual/arquivos-da-comissao/cartilha/at\\_download/file](https://www.tre-df.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-e-governaca/outros-conselhos-comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho-1/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual/arquivos-da-comissao/cartilha/rybena_pdf?file=https://www.tre-df.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-e-governaca/outros-conselhos-comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho-1/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual/arquivos-da-comissao/cartilha/at_download/file)
- Conselho Nacional do Ministério Público Assédio moral e sexual : previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília : CNMP, 2016. <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>
- Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário – Guia Prático para implementação com foco em gênero, AJUFE, 2021. [http://ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha\\_AJUFEJOTA\\_-\\_Bastet-editado-FINAL.pdf](http://ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf)
- Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020 – Conselho Nacional de Justiça. <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 12. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.