

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO:

prevenção
e enfrentamento
no TRE-SC



Composição do TRE-SC

Pleno

Juízes Titulares

Juíza Maria do Rocio Luz Santa Ritta
Desembargadora Presidente
Juiz Carlos Alberto Civinski
Desembargador Vice-Presidente e Corregedor
Juiz Jefferson Zanini
Juiz Sebastião Ogê Muniz
Juiz Otávio José Minatto
Juiz Ítalo Augusto Mosimann

Juízes Substitutos

Juiz Luiz Felipe Siegert
Juíza Denise de Souza Luiz Francoski
Juiz Flávio Pinheiro Neto
Juiz Adilor Danieli
Juíza Ana Cristina Ferro Blasi
Juíza Débora Fernanda Gadotti Farah
Juiz Rudson Marcos

Procuradoria Regional Eleitoral

Cláudio Valentim Cristani
Procurador Regional Eleitoral
Marcelo da Mota
Procurador Regional Eleitoral Substituto

Direção-Geral

Gonsalo Agostini Ribeiro

Membros da Comissão:

Juiz Flávio Pinheiro Neto (Presidente)

Ana Claudia Furtado Vidal

Gonsalo Agostini Ribeiro

Ayrton Belarmino de Mendonça Moraes Teixeira

Kamile Bianca Rensi

Alexsandra Assis Casagrande

Kelly Souza de Aguiar

Maria Eduarda de Melo

Anne Teive Auras (Representante da Defensoria Pública do Estado de Santa Catarina)

Neura Maria Correa Costa (Representante da OAB/SC)

Samyle Santos do Carmo (Secretária)

Luciana Dallagnol Carlin

Conteudistas:

Samyle Santos do Carmo (Organizadora)

Ayrton Belarmino de Mendonça Moraes Teixeira

Kamile Bianca Rensi

Maria Eduarda de Melo

Luciana Dallagnol Carlin

Diagramação:

Rocco Hofer Neris (ASCOM)

Rodrigo Camargo Piva (EJESC)

Identidade visual, Arte:

Assessoria de Comunicação Social

Sumário

Mensagem da Presidente	p. 3
1 Apresentação	p. 4
2 Assédio moral.....	p. 5
2.1 Assédio moral vertical	p. 6
2.2 Assédio moral horizontal	
2.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio moral	
2.4 Não é assédio moral.....	p. 8
3 Assédio sexual.....	p. 8
3.1 Assédio sexual por chantagem (assédio vertical)	
3.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental.....	p. 9
3.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio sexual	
3.4 Não são assédio sexual	p. 10
4 Discriminação.....	p. 11
4.1 Exemplos de condutas que caracterizam discriminação	p. 12
4.2 Exemplos de condutas que caracterizam discriminação à população LGBTQIA+	p. 13
4.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio moral contra as mulheres e discriminação em razão do gênero	
4.4 Não é discriminação.....	p. 14
5 Medidas de prevenção.....	p. 14
6 Quem pode noticiar casos de assédio e/ou discriminação?	p. 15
7 Consequências pela prática de assédio/discriminação	p. 16
7.1 Para a vítima.....	p. 17
7.2 Para o denunciado	
7.3 Para o TRE-SC	
8 Como agir	p. 18
8.1 Ações a serem adotadas pela vítima	
8.2 Ações a serem adotadas pelos colegas de trabalho.....	p. 19
8.3 Ações a serem adotadas pelo TRE-SC	p. 20
9 Canais de comunicação e consulta.....	p. 20
10 Processamento da notícia de assédio/discriminação	p. 21
11 Para saber mais	p. 22
Referências	p. 25

Mensagem da Presidente

A certeza de que haverá consequências se constatada a ocorrência de assédio moral ou sexual e de discriminação é fundamental à prevenção dessas práticas condenáveis. Complementarmente, o acolhimento das vítimas principia pela divulgação de canais seguros para a realização de denúncia e para dar início ao amparo e à apuração.

No TRE-SC, essa rede de apoio é ampla. Além de comissões específicas previstas em norma, há a atuação direta da Ouvidoria e da Secretaria de Gestão de Pessoas. Há também participação do serviço de Psicologia, bem como o acompanhamento de uma série de profissionais e estruturas formalmente designados de modo a preservar o sigilo e a ampla defesa.

Estamos engajados na prevenção e no combate a esses comportamentos nocivos mesmo antes da bem-vinda Resolução CNJ n. 351/2020, que tornou obrigatória essa atuação e amplificou sua eficácia.

Quando não imediatamente contidos, os efeitos do assédio e da discriminação são profundos e atingem toda a organização, podendo se espalhar pela sociedade. Em razão dessa magnitude, as investigações na eventualidade desse tipo de comportamento devem ser comunicadas de forma direta também para atento acompanhamento desta Presidência.

A melhor forma de combater fenômenos indesejados é a prevenção. Esta Cartilha é uma excelente ferramenta, descrevendo os recursos à disposição de potencial vítima e as especificidades sobre comunicação, acolhimento, apuração e consequências desses casos. Além disso, apresenta o papel do gestor, dos colegas e dos demais envolvidos no amparo das vítimas e no combate a esses comportamentos.

Em especial, o material também descreve e exemplifica atitudes de assédio e discriminação que não têm lugar nas nossas relações de trabalho. A rejeição a essas atitudes cabe a cada um de nós.

1. Apresentação

O assédio e a discriminação têm o potencial de causar o adoecimento das pessoas e de tornar o ambiente de trabalho danoso e insalubre. Consequentemente, podem afetar também a produtividade das pessoas diretamente envolvidas e prejudicar a harmonia de uma equipe e, até mesmo, de uma organização.

Diante da gravidade desses efeitos, o Conselho Nacional de Justiça expediu a Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que impõe ao Poder Judiciário brasileiro a adoção de medidas preventivas e repressivas para enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação nas relações entre juízas e juízes, servidoras e servidores, contratadas e contratados e estagiárias e estagiários.

Alinhado com esta política, o TRE-SC criou, em 2021, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual. Entre as suas principais atribuições, situam-se o desenvolvimento de diagnósticos institucionais em torno de possíveis práticas assediosas, a recomendação e solicitação de providências aos gestores, às direções de órgãos e aos profissionais da rede de apoio, bem como a proposição de medidas de prevenção, orientação e enfrentamento da problemática no ambiente laboral.

Em vista disso, esta cartilha foi idealizada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (com a colaboração da Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero), com o objetivo de sensibilizar o corpo funcional do TRE-SC quanto à importância do tema, bem como disponibilizar material de consulta simples e prático, que esteja acessível a servidores(as), auxiliares eleitorais, estagiários(as), terceirizados(as), magistrados(as) e a todos que tenham interesse no assunto.

Para o desenvolvimento do conteúdo deste material, foram utilizadas cartilhas de outros órgãos como base, conforme referências.

Boa leitura!

2. Assédio moral

É o processo constante e repetitivo de condutas abusivas que, mesmo sem intenção, prejudicam a integridade, a identidade e a dignidade do(a) trabalhador(a) por meio do enfraquecimento das relações no ambiente de trabalho, da imposição de tarefas desnecessárias ou excessivas, bem como do constrangimento, do isolamento, da discriminação, da humilhação, da exclusão social, da difamação ou da afetação psicológica.

De acordo com a abrangência, o assédio moral pode ser interpessoal ou organizacional. É considerado interpessoal quando ocorre de forma direta e individual, prejudicando o(a) profissional na relação com a equipe. Já o assédio moral institucional se caracteriza quando a própria organização tolera ou até mesmo incentiva atos dessa natureza, utilizando estratégias organizacionais desumanas com o objetivo de aumentar a produtividade dos(as) colaboradores(as).



O assédio moral também pode se manifestar de dois modos diferentes: verticalmente ou horizontalmente.

2.1 Assédio moral vertical é o que ocorre com pessoas de nível hierárquico diferentes, entre chefes e subordinados. É subdividido em duas espécies:

- 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).

2.2 Assédio moral horizontal (transversal) é o que ocorre quando um(a) ou mais empregados(as) cometem assédio em relação a colega de mesmo nível hierárquico.

2.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio moral

- Deteriorar, intencionalmente, as condições de trabalho;
- Retirar, sem justificativa, a autonomia profissional do(a) colaborador(a);
- Deixar de passar informações necessárias para a realização de tarefas;
- Contestar e/ou criticar, frequentemente, as decisões do(a) colaborador(a);
- Criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada na frente de outras pessoas com a intenção de expor e humilhar;
- Dificultar ou impedir o acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sobrecarregar, constantemente, o(a) colaborador(a) com novas atividades;
- Retirar do(a) colaborador(a) atividade que normalmente lhe competia executar ou lhe atribuir, intencionalmente, tarefas inferiores às suas competências, provocando a sensação de incompetência e inutilidade;
- Pressionar o(a) colaborador(a) para que não usufrua dos seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Criar dificuldades para impedir a promoção do(a) colaborador(a);
- Atribuir trabalhos perigosos e arriscados que não façam parte das atribuições do cargo ou da função;
- Atribuir tarefas humilhantes ou incompatíveis com a saúde ou condição física do profissional;

- Cobrar ou pressionar, constantemente, o(ao) colaborador(a) a alcançar resultados incompatíveis com as tarefas;
- Delegar tarefas impossíveis de serem executadas ou estipular prazos incompatíveis com a complexidade da atividade;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Deixar de repassar atividades, deixando o indivíduo desocupado por muito tempo, provocando uma ociosidade forçada;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima somente por e-mail, bilhetes, terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Ignorar a presença da pessoa e se dirigir apenas aos demais colaboradores;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor regras e condições de trabalho personalizadas, diferentes das que são exigidas dos outros(as) colaboradores(as).



2.4 NÃO é assédio moral

- Exigir que o trabalho seja realizado de forma eficiente;
- Estabelecer metas razoáveis e possíveis;
- Chamar à atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Fazer críticas construtivas ou realizar avaliação de desempenho, desde que não exponha o(a) colaborador(a) a situação vexatória;
- Alterar a jornada de trabalho no interesse da Administração;
- Alterar a lotação do colaborador(a) no interesse da Administração;
- Destituir o(a) colaborador(a) de função ou cargo comissionado (que são de livre nomeação e exoneração);
- Solicitar a realização de serviço extraordinário, por justificada necessidade de serviço e sendo respeitados os limites legais;
- Controlar as atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a) com a utilização de ferramentas tecnológicas;
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (exceto se o(a) profissional for colocado(a) nessas condições com objetivo de diminuí-lo(a).

Para saber mais sobre o assunto, assista ao vídeo “Assédio moral: o que é e o que fazer?”, produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

3. Assédio sexual

Conduta de natureza sexual realizada sem o consentimento da pessoa, seja por meio de expressões verbais, gestos, toques físicos ou outras formas, com o objetivo de causar desconforto, constrangimento, afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente ameaçador, humilhante ou perturbador.

O assédio sexual pode se manifestar de duas maneiras:

3.1. Assédio sexual por chantagem (assédio vertical)

Ocorre quando a pessoa se aproveita da sua posição de liderança para intimidar, pressionar ou constranger o(a) colaborador(a) com a intenção de obter algum tipo de favor sexual.

3.2. Assédio sexual por intimidação ou ambiental

Se caracteriza pela insistência e inconveniência de provocações sexuais no ambiente de trabalho, praticadas em grupo ou individualmente, as quais manifestam relações de poder ou de força e independem do grau de hierarquia existente entre as pessoas envolvidas.

3.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio sexual no ambiente de trabalho

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual e obsceno;
- Enviar e-mails, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas com conteúdo sexual;
- Constranger, publicamente ou em particular, com brincadeiras ou provocações sexuais inoportunas;
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- Expor a avaliação de uma pessoa unicamente pelos seus atributos físicos;
- Realizar comentários sexuais sobre a forma de se vestir ou se apresentar;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual e provocativos;
- Fazer ameaças diretas ou indiretas com o objetivo de conseguir favores sexuais;
- Convidar uma pessoa repetidamente (pensar se deve ser mantida a palavra) para manter relações sexuais ou para encontros fora do ambiente de trabalho;
- Levantar e divulgar questões sobre a vida sexual de algum(a) colega;
- Abraçar, tocar, beijar ou encostar em uma pessoa sem permissão;
- Molestar com palavras ou gestos;
- Expor pessoas de forma inapropriada com palavras ou imagens nas redes sociais;
- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Alternativa: Condição a permanência do(a) colaborador(a) em cargo ou função comissionada a prática de favor sexual;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).

A conduta assediosa pode ter implicações penais, podendo configurar o crime de assédio sexual, que é assim previsto no Código Penal:

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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

ATENÇÃO!

Embora a legislação penal exija que o agressor seja superior hierárquico da vítima para que a conduta de assédio seja enquadrada como crime, os estudiosos do assunto e os tribunais trabalhistas brasileiros têm admitido a existência de assédio sexual entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico e até mesmo de subordinado contra chefe.

3.4 NÃO são assédio sexual: a paquera, a importunação sexual e o estupro

- Paquera: As duas pessoas estão envolvidas por vontade própria: há a reciprocidade entre os envolvidos. Não há constrangimento e nem abalo emocional.
- Importunação sexual: é crime, assim previsto pelo Código Penal:

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

- Estupro: é crime, assim previsto pelo Código Penal:

Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º Se da conduta resulta morte:

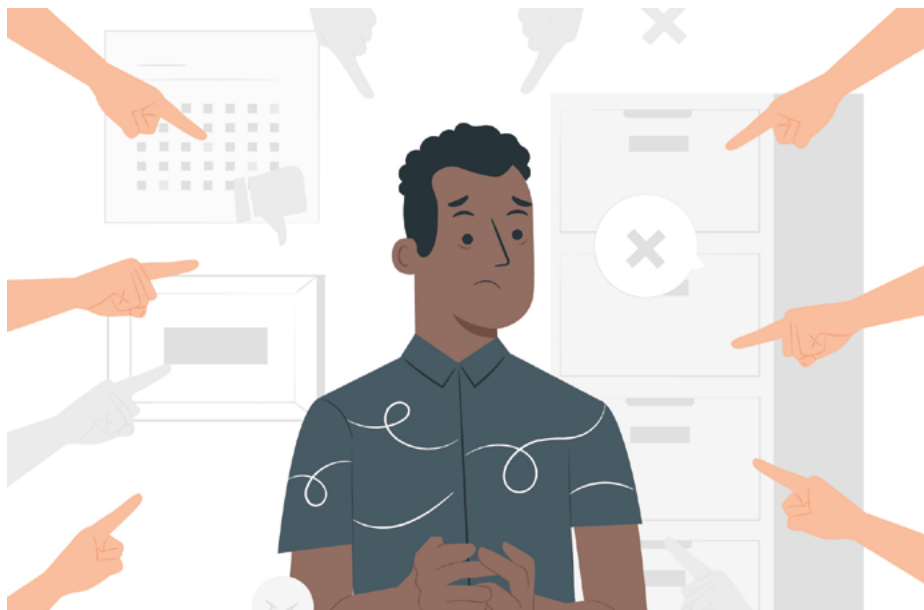
Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.

4. 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.

4.1 Exemplos de condutas que caracterizam discriminação no ambiente de trabalho

- Impedir a promoção de uma pessoa em razão de sua cor, gênero, orientação sexual, raça ou deficiência;



- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política;
- Proibir o acesso a determinado local com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas portadoras de deficiência ou negras;
- Deixar de promover para cargos de direção e chefia mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis;
- Proporcionar cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.



4.2 Exemplos de condutas que caracterizam discriminação 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/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;
- Desrespeitar ao uso do nome social.



4.3 Exemplos de condutas que caracterizam assédio moral contra as mulheres e discriminação em razão do gênero

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;

- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

4.4 NÃO é discriminação

- Dar condições de trabalho especiais a pessoas que necessitem de ferramentas de acessibilidade próprias;
- Dar tratamento diferenciado a gestantes ou lactantes de acordo com as fases da vida pelas quais estão passando;
- Dar atendimento prioritário a pessoas idosas ou com condições físicas ou psicossociais específicas, ainda que temporárias.

Caso deseje saber mais sobre o assunto, assista aos vídeos “Discriminação no ambiente de trabalho”, produzido pelo TRT-19.

5. Medidas de prevenção

Promover um ambiente de trabalho saudável, no qual são respeitadas as particularidades das pessoas e incentivada a convivência respeitosa, é fundamental para se evitar situações de assédio e discriminação. Nesse contexto, a informação é a principal ferramenta institucional de conscientização nesse caminho de prevenção e de combate a práticas assediosas e discriminatórias.

Podem ser adotadas as seguintes medidas preventivas:

- Distribuir materiais informativos;
- Realizar palestras, oficinas e cursos;
- Avaliar os riscos psicossociais¹ no ambiente de trabalho;
- Observar o aumento repentino de faltas injustificadas ao serviço;
- Promover a harmonia no ambiente de trabalho, com valorização da diversidade de perfis profissionais e respeito aos diferentes ritmos de trabalho;
- Conceder autonomia para as pessoas e equipes realizarem as suas respectivas

1 Situações profissionais que podem expor as pessoas ao adoecimento físico, mental, social ou ergonômico. São exemplos: carga de trabalho excessiva, falta de reconhecimento e/ou recompensa, condições físicas inadequadas, entre outros.

atividades;

- Garantir um tratamento igualitário a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- Criar e divulgar canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Disponibilizar apoio psicológico e fornecer as orientações necessárias aos(às) colaboradores(as) que se sentirem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação.



6. Quem pode noticiar casos de assédio e/ou discriminação?

- Qualquer pessoa que se sinta vítima de situação de assédio ou discriminação;
- Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação.

ATENÇÃO

Além das situações específicas de assédio e discriminação, devem ser observados e noticiados também comportamentos e práticas que possam contaminar o ambiente de trabalho e provocar prejuízos na saúde mental e na qualidade de vida das pessoas. Pois, em todos os casos, a Secretaria de Gestão de Pessoas poderá intervir para melhorar o clima organizacional da unidade e evitar o agravamento do cenário conflituoso.

7. Consequências da prática de assédio/discriminação

Considerando o envolvimento de vítima, assediador e TRE-SC, elenca-se as consequências para cada um.



7.1 Para a vítima

A vítima de situações de assédio e/ou discriminação pode enfrentar consequências psicológicas, emocionais, físicas, sociais e profissionais, tais como:

- Sensação de insegurança;
- Dores pelo corpo, palpitações, distúrbios digestivos, dores de cabeça, hipertensão arterial, alteração do sono e irritabilidade;
- Crises de choro, síndrome do pânico, estresse, depressão, esgotamento físico e emocional;
- Abandono de relações pessoais, problemas familiares e isolamento;
- Perda do significado do trabalho e incapacidade laborativa;
- Afastamento do trabalho.

7.2 Para o denunciado

- Aplicação de penalidade administrativa como resultado de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar;
- Aplicação de medidas educativas/repressivas, tais como advertência, mudança de setor, alteração no horário de trabalho, perda de função comissionada ou cargo, suspensão ou, em casos extremos, demissão;
- Aplicação de penalidades pelo descumprimento do Código de Ética do TRE-SC;
- Possibilidade de condenação em esfera criminal e cível (indenização por danos morais e materiais).

7.3 Para o TRE-SC

- Redução da produtividade, aumento da quantidade de faltas injustificadas e de rotatividade (substituir a palavra) de pessoal;
- Desgaste e insegurança nas relações interpessoais dentro da instituição;
- Aumento de acidentes de trabalho e de licenças médicas;
- Desgaste da imagem institucional;
- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com processos administrativos e judiciais.

ATENÇÃO

A pessoa que se omitir diante de situações de assédio e discriminação que porventura tenha conhecimento também poderá sofrer consequências administrativas pela inobservância do dever de “reportar a seus superiores todo e qualquer ato ou fato que seja contrário ao interesse público, prejudicial ao TRE ou a sua missão institucional, tão logo tenha conhecimento em razão do cargo ou função” (art. 6º, VIII, da Portaria P n. 35/2016 - Código de Ética do TRE-SC).



8. Como agir

8.1 Ações a serem adotadas pela vítima

- Buscar ajuda na sua rede de apoio (familiares, amigos, psicólogo(a), colegas de trabalho, sindicato etc.);
- Buscar orientação e/ou acolhimento na Secretaria de Gestão de Pessoas;
- Procurar atendimento psicológico no Tribunal por meio da Seção de Saúde;

- Anotar as situações interpretadas como assédio ou discriminação e descrever detalhes, tais como: dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, contexto, entre outras informações relevantes.
- Guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) e/ou eletrônicos (e-mails, mensagens);
- Posicionar-se diante das atitudes inadequadas do(a) agressor(a), demonstrando o incômodo causado pelas situações provocadas por ele(a). Solicitar a presença de outras pessoas, se estar a sós com o(a) agressor(a) causar desconforto e/ou insegurança.
- Comunicar a situação à chefia imediata do(a) agressor(a);
- Encaminhar denúncia ou realizar consulta (sobre como proceder diante de determinada situação) à Ouvidoria (canal preferencial) ou diretamente à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual pelos canais listados no tópico 9, com todas as provas possíveis.

IMPORTANTE

Não se culpe pela conduta danosa cometida pela outra pessoa. Busque a composição e/ou a reparação pelas vias próprias.

Ainda que a situação não se configure como assédio ou discriminação, é importante comunicar à Administração para que sejam tomadas as providências necessárias, a fim de restaurar o clima organizacional da unidade e de se evitar o desenvolvimento de um ambiente propício para condutas assediosas ou discriminatórias.

8.2 Ações a serem adotadas pelos colegas de trabalho

- Ser empático e solidário com a vítima, manifestando compreensão e lhe oferecendo apoio emocional;
- Não se omitir diante de situações que possam caracterizar assédio/discriminação. Denunciar ou incentivar a vítima a fazê-lo.
- Intervir diretamente para interromper a situação e proteger a vítima, se for possível e seguro;
- Não incentivar ou acobertar a pessoa denunciada;
- Colocar-se à disposição como testemunha.

8.3 Ações a serem adotadas pelo TRE-SC

- Manter canal seguro e independente para o recebimento de denúncias;
- Oferecer de acolhimento e escuta das vítimas;
- Garantir sigilo dos fatos e das pessoas envolvidas;
- Apurar criteriosa e diligentemente a denúncia;
- Garantir o contraditório e a ampla defesa ao(a) acusado(a);
- Adotar medidas imediatas para cessação da situação denunciada e do vínculo entre as pessoas envolvidas;
- Punir rigorosamente os fatos comprovados de natureza assediosa ou discriminatória.



9. Canais de comunicação e consulta

Ouvidoria Interna (canal preferencial):

- Atendimento presencial: Anexo II do TRE-SC, na Rua Esteves Júnior, 80, andar térreo - Centro - CEP 88015-150 - Florianópolis/SC

- Formulário eletrônico por meio do endereço: www.tre-sc.jus.br/institucional/ouvidoria/ouvidoria-interna
- Correspondência física: Rua Esteves Júnior, 80, andar térreo - Centro - CEP 88015-150 - Florianópolis/SC
- E-mail: ouvidoria@tre-sc.jus.br
- Ligação telefônica: (48) 3251-3801 ou (48) 3251-3700, ramal 7533

Contato direto com a Comissão:

- E-mail: assedio@tre-sc.jus.br

10. Processamento da notícia de assédio/discriminação

Recebida a notícia:

1. Pela Ouvidoria, será encaminhada diretamente à Presidência da Comissão e Comunicada à Presidência do Tribunal;
2. Recebida pela Comissão, será Comunicada à Presidência do Tribunal e solicitada a realização da escuta e do acolhimento da vítima pelo serviço psicológico do Tribunal;
3. O profissional da psicologia fará relatório dirigido à Comissão;
4. O Presidente da Comissão submeterá à Presidência do Tribunal as sugestões de providências que entender cabíveis ao caso, inclusive abertura de investigação preliminar, sindicância ou processo administrativo disciplinar;
5. A Comissão acompanhará o trâmite do processo e poderá sugerir outras medidas a fim de prevenir a ocorrência de casos similares.

Observação: as atividades realizadas pelos(as) servidores(as) envolvidos na apuração das notícias (noticiante, noticiado, testemunhas etc.) junto às unidades competentes serão consideradas como efetivo cumprimento da jornada de trabalho.

11. Para saber mais

A seguir, algumas sugestões de filmes e podcasts que abordam situações de assédio e de discriminação.

FILMES

O Escândalo (2020)

Sinopse: Dirigido por Jay Roach, o longa-metragem é baseado em fatos reais e apresenta a história de três mulheres que foram vítimas de assédio sexual na Fox News. A primeira delas é Megyn Kelly (Charlize Theron), a apresentadora mais famosa da emissora e que resolve liderar e reunir as denúncias de assédio cometidas por Roger Ailes (John Lithgow), CEO da emissora. A segunda é Gretchen Carlson (Nicole Kidman), uma apresentadora experiente que decide denunciar Ailes em virtude de acontecimentos do passado e do presente. E, por último, há Kayla Pospisil (Margot Robbie), recém-chegada na emissora que se une às demais mulheres após ter sofrido um assédio na sala de Roger.

Onde assistir: GloboPlay

Assédio Sexual

Sinopse: A vida de um executivo é arruinada quando uma atraente mulher ocupa seu lugar na empresa e tenta seduzi-lo. Depois de rejeitá-la, ele é acusado de assédio sexual e descobre que este é apenas o começo de uma trama de conspirações empresariais.

Onde Assistir: HBO Max

Filadélfia (1993)

Sinopse: O filme conta a história do advogado Andrew Beckett (Tom Hanks)

que, após ter descoberto ser soropositivo, é despedido do renomado escritório de advocacia em que trabalha. Com isso, Andrew contrata os serviços de um outro advogado na intenção de processar a empresa. Escrito por Ron Nyswaner e dirigido por Jonathan Demme.

Onde Assistir: HBO Max

Assédio Mortal

Sinopse: O longa-metragem é baseado em fatos reais e conta a história de Laura Black, uma jovem que vai trabalhar em uma grande empresa e passa a ser assediada por um colega dentro e fora do ambiente de trabalho.

Onde Assistir: YouTube

Ela disse (2022)

Sinopse: O filme é dirigido por Maria Schrader e retrata a história de Megan Twohey (Carey Mulligan) e Jodi Kantor (Zoe Kazan), jornalistas do New York Times que expõe décadas de acusações de assédio sexual contra o produtor de Hollywood Harvey Weinstein.

Onde Assistir: TeleCine - GloboPlay

PODCASTS - SPOTIFY

Conexão JT: #2 Como prevenir o assédio

O segundo episódio do ConexãoJT, podcast do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região (TRT-12), aborda a prevenção como uma prática de enfrentamento ao assédio moral nas relações de trabalho, destacando a necessidade de valorizar os aspectos humanos do trabalho para a construção de ambientes seguros e saudáveis.

Prosa de Trabalho: Assédio moral e sexual: vítimas contam o terror vivido no trabalho

Episódio do Prosa de Trabalho, podcast do Ministério Público do Trabalho (MPT), que apresenta o relato de dois trabalhadores que foram vítimas de assédio moral e assédio sexual no trabalho. Além disso, o episódio também aborda as ações do MPT para a promoção de um ambiente de laboral saudável.

Prosa de Trabalho: Discriminação racial persiste no mercado de trabalho brasileiro

Dada a realidade do mercado de trabalho brasileiro, marcada pela discriminação racial, este episódio do podcast Prosa de Trabalho do MPT tem por objetivo conscientizar a respeito da temática para modificarem tal realidade.

Prosa de Trabalho: Pessoas com deficiência ainda lutam por inclusão

Discute a temática da inclusão das pessoas com deficiência no contexto laboral e de que maneira todas as pessoas podem contribuir para a garantia dela.

REFERÊNCIAS

Camacho, R. (2023, 23 de março). 10 Filmes que refletem sobre Assédio Moral. CinePop. <https://cinepop.com.br/10-filmes-que-refletem-sobre-o-assedio-moral-356506/>

Cartilha Assédio Moral, sexual e discriminação - Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário - CNJ. Publicada em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>>. Acesso em: 9 out. 2023.

Cartilha de combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho - TSE. Publicada em: <http://intranet.tre-sc.gov.br/fileadmin/arquivos/gestao_gov/Prevencao_e_enfrentamento_do_assedio_moral_e_sexual/cartilha-assedio-revisada.pdf>. Acesso em: 9 out. 2023.

Cartilha Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário - AJUFE. Publicada em: <https://www.ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf>. Acesso em: 9 out. 2023.

Cartilha sobre prevenção e enfrentamento aos assédios funcionais - TRE-DF. Publicada em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/12/cartilhaprevencaoassediov3-tre-df.pdf>>. Acesso em: 9 out. 2023.

Cartilha TJPE. https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/3012037/2022_08_CartilhaVirtual_Assedio_Discriminacao.pdf/764480bd-4826-e1da-c886-9ebb77cd227b

Cartilha TST. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>



Comissão de Prevenção
e Enfrentamento do
Assédio Moral e do
Assédio Sexual no TRES