

**Ofício Sindissétima nº 27 / 2022**

Fortaleza, 10 de dezembro de 2022.

Aos Senhores e Senhoras Integrantes do  
COMITÊ DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL DO TRT 7

Assunto: **Manifestação sobre o resultado do “levantamento de informações sobre assédio moral/sexual e discriminação no TRT7” e pedido de providências.**

Senhores e Senhoras,

A pesquisa sobre “Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho”, lançada como uma das ações da Semana de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação promovida pelo TRT 7 no período de 2 a 6 de maio de 2022, trouxe resultados muito preocupantes. De um total de 62 respostas:

1) 24 responderam “considerar ter sofrido ou estar sofrendo **assédio moral** no âmbito do TRT7” (38,7%) e 1 pessoa afirmou ter dúvida sobre se sofreu ou não assédio moral (1,6%). Desse total de respostas positivas, temos 16 mulheres e 8 homens;

2) 7 responderam “considerar ter sofrido ou estar sofrendo **assédio sexual** no âmbito do TRT7” (11,3%) e 5 afirmaram não saber ao certo se sofreram ou não assédio sexual (8,1%). Do total de respostas positivas, 6 foram de mulheres e 1 de homem. Das respostas “não sei”, todas as 5 foram de mulheres;

3) 15 responderam “considerar ter sofrido ou estar sofrendo algum tipo de **discriminação**” (24,2%) e 4 afirmaram não ter certeza se já sofreram discriminação no ambiente de trabalho (6,5%). Do total de respostas positivas, 9 foram de mulheres e 6 foram de homens;

4) A pesquisa igualmente revela que os **assédios** foram praticados, de forma majoritária, por superior hierárquico imediato ou, em segundo lugar, por alguma autoridade (diretor(a) ou chefia) de outra área, enquanto as **situações de discriminação** também foram praticadas majoritariamente pelo superior hierárquico imediato, porém, nesse caso, a pesquisa também mostrou elevado percentual de respostas indicando que os próprios colegas de trabalho foram responsáveis pela discriminação;

5) Não foi possível identificar, a partir das respostas positivas, alguma tendência clara entre a lotação da pessoa (interior, região metropolitana, capital - 1ª instância, capital - 2ª instância e capital - área administrativa) e uma maior ocorrência de casos de assédio ou discriminação;

6) Apesar de a pesquisa ser aberta a servidores, magistrados, estagiários, terceirizados e aposentados/pensionistas, a quase totalidade das respostas positivas para situações de assédio moral ou sexual e discriminação vieram de servidores efetivos do Poder Judiciário Federal. Além destes, apenas uma estagiária respondeu considerar ter sofrido assédio moral, mas por conta de ter sido mal tratada por uma advogada durante atendimento<sup>1</sup>, enquanto uma estagiária respondeu “não saber” se teria sofrido discriminação (não forneceu detalhes);

7) Do total de 26 respostas para o quesito “no caso de ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação e não ter efetivado a denúncia formal, escolha uma ou mais justificativas para o seu comportamento”, verifica-se que: 61,5% das pessoas marcaram “por achar que não ia dar em nada”; 57,7% assinalaram “medo de sofrer represálias”; 42,3% escolheram “medo de não conseguir provar”, “medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte”, “medo de atrapalhar a minha carreira” e “por falta de apoio institucional”; 34,6% assinalaram o “medo de exposição”; 30,8% marcaram “vergonha de ter sido assediado(a)”; 23,1% assinalaram “por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos”; e percentuais bem menores assinalaram os demais motivos apresentados como opção;

8) Os relatos de assédio e discriminação revelam tratamentos humilhantes; **ameaças** (“chamar a Polícia Federal, caso não encontrasse um processo”); **ofensas e humilhações** (“burros”, “preguiçosos”, “pessoa que não quis estudar”, desmerecimento público do trabalho executado, críticas descabidas/excessivas), **imposição de trabalho fora do horário de expediente** (inclusive noites e finais de semana); “piadinhas” (dizer que o servidor estava de férias por estar em teletrabalho); **rebaixamento de funções sem receber nenhuma explicação**; **preconceito, desconfiança e constrangimento envolvendo situações de doença** (pessoa era chamada de “doida” por tirar licenças psiquiátricas; pessoa recebeu ligações inoportunas questionando informações médicas, perguntando intimidades sexuais, dando conselhos amorosos e passando receitas caseiras para tratar determinada doença; pressão para a pessoa de licença médica com o braço fraturado permanecer trabalhando ao menos atendendo o telefone); **machismo** (piadas machistas/sexistas e indiretas “se colar, colou”); e **abusividade** (servidor foi submetido a um “pacto de silêncio” e foi isolado; pressão excessiva para o cumprimento de metas elevadas em prazos mínimos);

9) As ações sugeridas pelas pessoas foram, em síntese: (i) criação de uma equipe interdisciplinar para desenvolver mais ações de combate ao assédio e à discriminação e ofertar assistência psicológica a pessoas que sofreram tal constrangimento; (ii) alguém responsável por combater o assédio e a discriminação e psicológicos ir semestralmente visitar as unidades, a fim de conversar individualmente com servidores e estagiários, identificando situações de assédio/discriminação e encaminhando para adoção de providências; (iii) criação de um canal de acolhimento para as pessoas assediadas e discriminadas, em que as vítimas possam confiar (não tenham medo de ser punidas por falar

<sup>1</sup> Apesar de lamentável, entretanto, essa situação não parece se enquadrar como assédio moral para os fins da política interna do TRT 7, haja vista que não foi praticado por agente público.

do assunto); (iv)regras claras de punição para assediadores e discriminadores; (v)reforçar campanhas de comunicação e a realização de eventos visando a divulgação do tema e a conscientização das pessoas, utilizando exemplos concretos do cotidiano; (vi)estabelecimento de palestras, treinamentos e cursos obrigatórios, inclusive para obtenção de estabilidade/vitaliciamento e permanência na FC ou CJ, sobre o tema para magistrados, gestores, diretores e cargos de chefia; (vii)viabilização da realização de denúncias anônimas sobre situações de discriminação e assédio e publicização desses meios; (viii)visitas periódicas de psicólogos às unidades de trabalho, a fim de conversar e informar sobre o tema, conscientizando principalmente as chefias; (ix)maior e mais frequente divulgação de informações e das normas sobre o tema, bem como dos procedimentos a serem adotados em caso de assédio ou discriminação; (x)criação de uma política de feedback's mútuos e construtivos entre servidores, estagiários e gestores; (xi)criação de métricas para quantificar a qualidade do trabalho e o clima organizacional, servindo de parâmetro para melhoria do ambiente laboral e para a eventual adoção de providências de combate a possíveis situações de assédio/discriminação; (xii)realização de campanha de encorajamento institucional para que a pessoa assediada ou discriminada se sinta segura para denunciar; (xiii)ampliação, criação e divulgação de um ou mais canais de denúncia; (xiv)adoção de punição, inclusive para magistrados (juízes e desembargadores), sempre que se fizer necessário; (xv)divulgação de estatísticas sobre denúncias, apurações e outros dados; (xvi)disponibilização de atendimento psicológico prévio à formalização da denúncia.

A partir desses resultados, **podem ser tiradas algumas conclusões:**

- a) Cai por terra a noção de que o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região seria um órgão livre ou com raros casos de assédio moral/sexual e discriminação;
- b) Existe uma situação grave de ausência de confiança do corpo funcional no efetivo compromisso da instituição em apurar e punir casos de assédio e discriminação, fato que se espelha na atitude dos gestores diretos ou indiretos (principais responsáveis por episódios de assédio ou discriminação) que, ao que tudo indica, confiam que não serão punidos por suas atitudes transgressoras;
- c) O medo e a desconfiança são tão intensos que somente uma pesquisa que garantiu o anonimato foi capaz de tirar das trevas ao menos algumas das situações extremamente lamentáveis de assédio/discriminação que foram vivenciadas por colegas no âmbito do Regional;
- d) Existe ainda um cenário de desinformação a respeito de normas e procedimentos sobre direitos, deveres, denúncia e procedimentos de apuração de casos de assédio e discriminação;
- e) Há o desconhecimento ou a noção de que há um insuficiente acolhimento da área de saúde das pessoas assediadas ou discriminadas;
- f) Falta um acompanhamento mais próximo e frequente sobre a situação de clima organizacional de cada unidade;

g) Falta aprofundar a política de combate ao assédio moral/sexual e à discriminação, com a internalização de sanções e vedações mais duras para as situações de assédio moral/sexual e discriminação devidamente identificadas e apuradas;

h) As mulheres aparentemente são o público mais vulnerável a situações de assédio moral/sexual e de discriminação.

Desse modo, **PLEITEIA-SE que:**

I) Seja dada ciência à Presidência, à Corregedoria e aos demais Desembargadores do TRT/CE sobre os resultados da pesquisa realizada, inclusive do presente ofício, destacando-se a gravidade das respostas e dos casos narrados;

II) Seja elaborada e efetivamente implementada, pelo TRT da 7ª Região, uma política institucional de promoção do respeito às mulheres - as quais, segundo a pesquisa, seriam estatisticamente as maiores vítimas de situações de assédio moral/sexual e discriminação;

III) Sejam os gestores, inclusive magistrados, permanentemente orientados a respeitarem pessoas de licença por motivo de saúde e seu respectivo repouso, sem que fiquem sendo feitas piadas, cobranças ou levantadas suspeitas sobre a gravidade/veracidade da doença;

IV) Seja criado um espaço destacado na intranet/extranet sobre a política de prevenção e combate ao assédio moral/sexual e à discriminação no âmbito do TRT da 7ª Região, com orientações claras sobre direitos, deveres, denúncia e procedimentos de apuração de casos de assédio e discriminação;

V) Seja regulamentada a possibilidade de denúncias anônimas de situações de assédio moral/sexual e de discriminação;

VI) Seja criado um canal direto, facilitado e amplamente divulgado de contato com o Comitê de Combate ao Assédio Moral para tira-dúvidas e realização de denúncias normais/anônimas ao Comitê sobre possíveis casos de assédio moral/sexual e discriminação;

VII) A Comunicação Social desenvolva e divulgue mensalmente material de uma campanha de combate ao assédio moral/sexual e à discriminação, trazendo resposta a dúvidas, encorajando/orientando a realização de denúncias e realizando outras abordagens que despertam o interesse das pessoas e mantenha o tema sempre vivo;

VIII) O TRT 7 efetivamente implemente a pesquisa periódica de avaliação do clima organizacional prevista no art. 5º da Resolução Normativa n. 9/2019, estabelecendo quesitos que permitam a identificação de situações de assédio ou discriminação;

IX) Uma pessoa ou uma equipe multidisciplinar visite periodicamente todas as unidades de trabalho, a fim de esclarecer sobre a política de combate ao assédio moral/sexual e à discriminação do TRT 7 e conversar individualmente com as pessoas, identificando e, se for o caso, adotando providências para apurar situações de assédio ou discriminação;

X) Seja criada/disponibilizada a estrutura administrativa necessária, inclusive com a alocação de servidores e estagiários e/ou criação de unidade própria, para que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação possa ganhar efetividade e ser priorizada no âmbito do TRT/CE;

XI) Seja incluída na grade obrigatória de formação continuada de servidores e magistradores cursos, treinamentos ou palestras que abordem, com destaque para a prática, o problema do assédio moral/sexual e da discriminação no âmbito do TRT da 7ª Região, impondo a efetiva realização dessas ações como um dos requisitos/critérios para a aquisição de estabilidade, vitaliciamento, promoção na carreira, progressão funcional ou manutenção no exercício de função de confiança ou cargo em comissão;

XII) Seja adotado e permanentemente divulgado programa específico, na área de saúde, de acolhimento de pessoas que se sintam vítimas de assédio moral/sexual ou discriminação;

XIII) Seja criada uma política de feedback's mútuos periódicos e construtivos entre servidores, estagiários e gestores por meio de um procedimento confiável que proteja os subordinados de retaliações e possa servir para que seja melhorado o clima organizacional e corrigidas atitudes desrespeitosas, assediosas ou discriminatórias;

XIV) Seja dada publicidade aos servidores, estagiários e magistrados sobre a síntese dos resultados obtidos na pesquisa realizada e sobre as medidas que foram adotadas com o intuito de aprimorar e aprofundar a política de prevenção e combate ao assédio moral/sexual e à discriminação no TRT da 7ª Região;

XV) Seja promovida a revisão da Resolução Normativa TRT 7 n. 9/2019, a fim de incluir na norma: também o combate e a prevenção do assédio sexual e de todas as formas de discriminação, na linha da política unificada atualmente adotada pelo Conselho Nacional de Justiça (Resolução n. 351/2020); as adequações que se fizerem necessárias em virtude do acolhimento das providências acima reivindicadas.

Nesses termos, pede-se deferimento.

Cordialmente,

---

CHARLES DA COSTA BRUXEL  
Presidente da Diretoria Executiva do Sindissétima