

A close-up photograph of a woman's face and hands holding a large bouquet of dried, pressed red roses. The roses are a deep red color, some showing signs of aging and wilting. The woman's hands are visible, with light-colored nail polish. The background is a soft, out-of-focus blue sky. The text "CARTILHA SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO" is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters.

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Presidente do TRT-PR: Desembargador Célio Horst Waldruff

Vice-Presidente do TRT-PR: Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur

Corregedor Regional do TRT-PR: Desembargador Benedito Xavier da Silva

Ouvidoria do TRT-PR: Desembargador Arnor Lima Neto

Ouvidoria da Mulher do TRT-PR: Desembargadora Thereza Cristina Gosdal

Redação: Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, Juíza Ana Paula Sefrin Saladini, Juíza Patrícia Beneti Cravo, Juíza Sandra Mara Flügel Assad e Juiz Luciano Augusto de Toledo Coelho

Coordenadoria de Saúde Ocupacional: Thays Delmiro Vieira

Assessoria de Comunicação Social: Heliberton Cesca

Projeto gráfico: Luciana Lopes Fontana (Ascom)

Sumário

1. Apresentação	4
2. O que é violência e assédio laboral?	5
2.1 Mobbing e Bullyng	6
2.2 Características e dinâmica do assédio moral	6
2.3 O que não é assédio moral	7
2.4 Assédio moral fundado em discriminação	7
2.5 Assédio moral e assédio sexual	7
3. Entendendo o assédio moral organizacional	8
4. Entendendo o assédio sexual no trabalho	9
4.1 Quais os tipos de assédio?	9
4.2 Quais são os elementos do assédio sexual?	10
4.3 Qual a dinâmica do assédio?	10
4.4 E se assediador/a e assediado/a mantiveram anteriormente relacionamento amoroso, pode ocorrer assédio sexual?	11
4.5 Assédio sexual é crime?	11
4.6 O que pode configurar assédio?	13
4.7 O que fazer quando há assédio no seu local de trabalho?	13
4.8 O que fazer quando se é vítima de assédio sexual?	14
5. Assédio por meios virtuais. O que é Cyberbullying?	14
6. Consequências do assédio moral e sexual	14
7. Formas de denúncia e acolhimento	16
8. Quem pode denunciar casos de assédio ocorridos no TRT-PR?	18
9. Como proceder quando for vítima de assédio ou testemunhar algum caso de violência	19
10. Formas de prevenção de assédio no meio ambiente de trabalho	20
11. Contatos e canais de denúncia	20
12. Considerações finais	21
Fluxograma de denúncia e acolhimento	22



1. APRESENTAÇÃO

Trabalhar em um ambiente seguro e saudável é um direito. Na mesma medida, é dever da instituição, e de todas as pessoas que a compõem, garantir que o assédio não restrinja esse direito. A instituição é responsável pelo meio ambiente do trabalho que oferece às(aos) suas(seus) servidoras(es) e outras(os) colaboradoras(es), como terceirizadas(os) e estagiárias(os), inclusive pelo meio ambiente psicológico do trabalho.

As pessoas que executam suas atividades no Poder Judiciário podem estar sujeitas a violências e a assédios. O Judiciário Trabalhista tem sido instado a adotar medidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que têm estabelecido diretrizes neste sentido.

A conscientização acerca destas práticas, a compreensão dos conceitos que permitem sua identificação, o conhecimento das possibilidades de denúncia e enfrentamento, são essenciais ao combate a estas práticas.

O objetivo desta cartilha é colaborar na transformação e melhoria do ambiente de trabalho, esclarecendo e prevenindo violência e assédio.

É um esforço de atualização da cartilha que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-PR) já possuía sobre assédio, incluindo novos conceitos, como o de *cyberbullying*, a partir de conteúdos desenvolvidos pelo grupo de trabalho formado por magistradas(os) do próprio Regional. Esperamos ter atingido este objetivo e oferecemos a todos o resultado deste esforço.

Boa leitura!

2. O QUE É VIOLÊNCIA E ASSÉDIO LABORAL?

Não há um conceito único para assédio e violência laboral. Entretanto, a **Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2019)** definiu o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho como um “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”.

A partir desse conceito não é necessário, para a caracterização da violência e do assédio laboral, que haja a repetição de práticas abusivas ou a intenção de provocar danos a outra pessoa. O que deve ser considerado é a **gravidade do ato praticado** e seu **potencial lesivo**.

O assédio moral, em geral, é um **processo sistemático de hostilização**, que costuma compreender violências que se repetem, ou se somam, mas pode ser composto de um ato só, direcionado a um indivíduo ou a um grupo de indivíduos, que tem por **resultado, a criação de algum tipo de prejuízo à(o) agredida(o)**, seja com a criação de um meio ambiente hostil, que traga desconforto físico e emocional para a vítima, **e/ou algum prejuízo profissional**, como por exemplo, transferências e mudanças indesejadas, perda de oportunidades, ou afastamento, ou até mesmo sua exclusão da empresa ou instituição.

As condutas envolvidas podem ser **ações** (humilhações, injúrias, confrontos, etc.), ou **omissões** (ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença, etc).

Não há como se fazer um elenco de todas as situações que podem estar compreendidas numa situação de assédio moral, mas são exemplos usuais, a(o) assediadora(r): faz críticas exageradas ao trabalho da vítima; atua para evitar a promoção da(o) assediada(o), ou a sua recolocação em outro setor ou órgão; deixa a vítima ociosa, sem tarefas; atribui tarefas incompatíveis com o estado de saúde constante de atestado; não dialoga e/ou não permite que converse com seus colegas; atribui as piores condições de trabalho, por exemplo, os piores horários, ou piores equipamentos de trabalho; desqualifica com apelidos pejorativos, rumores e comentários maliciosos; atribui à vítima problemas psicológicos, sem embasamento médico; trata com gritos, xingamentos e ameaças; chama atenção em público e/ou de modo desrespeitoso; faz exposição comparativa de resultados individuais, expondo-a.

A negligência e a falta de solidariedade também são formas de violência.
Quem se omite também é responsável pela violência.

2.1 Mobbing e Bullying

Na construção do conceito que hoje temos de assédio, alguns autores trouxeram propostas um pouco diferentes. Leymann introduziu o conceito de *mobbing*. **Mobbing** vem do verbo *to mob*, significando maltratar, atacar, perseguir. Para o referido autor, *mobbing* compreende manobras hostis, frequentes e repetidas no ambiente de trabalho, visando sistematicamente a(s) mesma(s) pessoa(s) e provém de um conflito que degenera. Esse conceito de *mobbing* não tem sido muito utilizado na atualidade. Além do *mobbing*, temos o conceito de **bullying**. *Bully* quer dizer pessoa grosseira e *bullying* diz respeito ao mesmo processo que constitui o assédio. No Brasil temos utilizado o termo *bullying* para tratar da violência nas escolas.

2.2 Características e dinâmica do assédio moral

Muitas vezes o assédio inicia-se de modo sutil, com comportamentos que parecem inofensivos. A vítima e as pessoas que convivem com a situação demoram para perceber que se trata de violência, de assédio. Com o tempo a violência se intensifica, ficando claramente evidenciada.

É comum a(o) assediadora(r) tentar trazer o restante das pessoas do local para participarem das práticas de assédio, **culpando a vítima pela situação**. E aí muitas vezes a percepção é de que a violência é uma situação provocada pela vítima, não uma situação injusta. É a vítima quem não atingiu as metas, por exemplo, sendo a reação da(o) chefe que a humilha em público só uma consequência disso.

Dentro da instituição a(o) assediadora(r) pode ser a(o) superiora(r) hierárquica(o) (assédio moral vertical), ou uma (um) colega de trabalho de mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal), pode ser servidora(r) ou magistrada(o), pode ser terceiro que compareça ao local de trabalho, como advogadas(os) e partes. É responsabilidade da instituição adotar medidas para que coibir o assédio no ambiente de trabalho.

A caracterização do assédio **independe da intenção deliberada do agente de degradar as condições de trabalho ou perseguir a(o) assediada(o)**, basta que a(o) assediada(o) demonstre o fato e o efeito ou resultado produzido.

2.3 O que não é assédio moral?

Há situações que costumam gerar alguma confusão quando se fala de assédio, mas que não são assédio.

É o caso do **estresse** no trabalho. Toda situação de assédio gera estresse para a vítima e, em geral, para os colegas que presenciam o assédio. Mas nem todo estresse decorre de assédio. O estresse pode estar associado a outros fatores, como o excesso momentâneo de trabalho, momentos da vida mais difíceis, como divórcios, perdas de entes queridos e outros.

Outra situação é o **conflito no trabalho**. No assédio sempre há situações conflituosas envolvidas, mas nem toda situação de conflito é assédio.

Atos de violência que não configuram assédio, como por exemplo, um assalto por terceiro no local de trabalho, é uma violência, mas não é assédio.

Más condições de trabalho na instituição ou unidade, como por exemplo, más condições de limpeza ou iluminação, não constituem, por si só, assédio moral. Podem gerar estresse e doenças ocupacionais, mas não são necessariamente assédio moral.

2.4 Assédio moral fundado em discriminação

O assédio moral no trabalho pode estar ligado a práticas discriminatórias na relação de trabalho, por exemplo, pode atingir pessoas com deficiência, em razão da deficiência da(o) trabalhadora(r). Ou a(o) encarregada(o) de setor que não gosta de pessoas negras e não as entende aptas à promoção em seu setor.

2.5 Assédio moral e assédio sexual

O assédio moral poderá surgir como uma consequência de uma rejeição a uma investida sexual de uma(um) superiora(r) hierárquica(o) ou colega.





3. ENTENDENDO O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Fatores organizacionais, como a existência de estruturas hierárquicas rigorosas e a imposição de metas exageradas de produtividade, representam um desafio para a prevenção da violência e do assédio no trabalho.

O assédio moral organizacional resulta de condutas abusivas ou hostis, muitas vezes amparadas em estratégias ou métodos inadequados de gerenciamento, que visam ao aumento de produtividade sem respeitar os direitos fundamentais da pessoa que trabalha.

4. ENTENDENDO O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

O que é o assédio sexual?

É uma conduta de **natureza sexual**, ou **baseada no sexo**, que não é desejada pela vítima, e que produz ou tem potencial para produzir alguma incidência negativa na sua situação laboral. Pode ocorrer por qualquer prejuízo efetivo, alguma alteração contratual contrária aos seus interesses, ou pela negativa de algum benefício pretendido, ou ainda pela criação de um ambiente de trabalho hostil.

4.1 Quais os tipos de assédio sexual?

Para melhor entendermos este conceito, vamos passar pelos **tipos de assédio** que a doutrina jurídica e as decisões dos tribunais costumam distinguir.

O assédio pode ocorrer **por chantagem**. Abrange a solicitação de comportamentos sexuais em troca de a vítima não ter um prejuízo na sua situação laboral, como por exemplo,

ser rebaixada, perder uma função de confiança ou uma gratificação, ser transferida para uma localidade que não é de seu interesse, ou ter seu horário de trabalho alterado, ou outra situação de prejuízo. Também compreende aquela situação em que há uma promessa de obtenção de alguma vantagem, como um aumento salarial, uma promoção, ou outra, em troca de favores sexuais.

O assédio pode ser **ambiental, ou por intimidação**, quando se cria um ambiente de trabalho hostil e intimidador para a vítima. Nesse caso não há a chantagem, mas há comportamentos indesejados e que tornam penoso o trabalho para a vítima, com piadas, brincadeiras, conversas relacionadas a conteúdo sexual, toques inadequados ou forçados, convites e solicitações inconvenientes, ou outros comportamentos. Todo assédio sexual costuma gerar um ambiente hostil para a vítima, mas no assédio ambiental esta é a situação principal do assédio, não há a chantagem.



4.2 Quais são os elementos do assédio sexual?

Então podemos concluir que são **elementos do assédio sexual**:

- a conduta com conotação sexual;
- a conduta não desejada;
- a conduta pode ter incidência negativa na situação laboral da vítima.

Essa conduta pode se expressar em **comportamentos físicos ou verbais**, não é necessário que ocorra contato físico. Ela precisa ser indesejada e ofensiva à vítima.

A recusa pode ser explícita ou implícita, mas tem que estar presente. O simples fato da pessoa assediada silenciar e não corresponder às investidas já representa recusa.

Por outro lado, o fato de a(o) **assediadora(r) alcançar seu objetivo** e obter o favor sexual não descaracteriza o assédio, que pode ser configurado do ponto de vista trabalhista, ou administrativo, ainda que a vítima não tenha noticiado eventual crime.

Não há culpa concorrente no assédio. A forma de se vestir e comportar da vítima não devem interferir na caracterização do assédio.

4.3 Qual a dinâmica do assédio?

O assédio sexual nas relações de trabalho é mais comum entre superior hierárquico e subordinado(a). Mas ele também pode acontecer entre colegas de mesma hierarquia, ou envolvendo outros sujeitos no local de trabalho, como estagiários(os) e terceirizados(os). A vítima mais frequente é mulher ou pessoa LGBTQ+. Pode ocorrer entre pessoas do mesmo sexo, ou gênero. Pode haver uma vítima, uma vítima de cada vez, ou atingir várias pessoas ao mesmo tempo. Em todos os casos haverá responsabilidade do empregador, ou do ente público, pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio.



O assédio não precisa ocorrer no local e em horário de trabalho, mas precisa estar vinculado à relação de trabalho. O(A) chefe que envia “nudes” para seu(sua) subordinado(a) pratica assédio, independentemente do horário e do local em que se encontra quando envia. O(A) colega de trabalho que investe agressivamente contra outro(a) colega na festa de Natal realizada em restaurante, pratica assédio. **O assédio pode ocorrer por meio virtual.** Pode acontecer ainda em períodos em que a vítima ou o(a) assediador(a) estão afastados do trabalho, em férias, ou licença, por exemplo.

4.4 E se assediadora(r) e assediada(o) mantiveram anteriormente relacionamento amoroso, pode ocorrer assédio sexual?

A existência precedente de relacionamento amoroso não impede a caracterização do assédio sexual, embora a prova do fato seja mais complexa. Se não há mais consentimento e as investidas persistem, pode se configurar o assédio. O assédio neste caso **pode vir acompanhado de stalking**, que nos termos do **art. 147-A do Código Penal**, é o crime de *“perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.”* Este tipo penal não está posto especificamente para as relações de trabalho, mas também se aplica a elas.

4.5 Assédio sexual é crime?

O assédio sexual também **tem previsão no Código Penal**, como ilícito penal, para além de ser um ilícito trabalhista ou administrativo. Está previsto no **art. 216-A do Código Penal**:





“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.”

O crime se consuma só com a tentativa, não é necessário que a(o) assediadora(r) obtenha o favor sexual que pretendia para que se entenda caracterizado o crime de assédio. Este raciocínio também se aplica ao ilícito trabalhista ou administrativo e, neste caso, ao assédio sexual em geral, não apenas ao assédio por chantagem, ou quando a(o) assediadora(o) tem hierarquia sobre a vítima.

Diversamente daquilo que se pode entender por assédio em âmbito trabalhista, ou na Administração Pública, somente se caracteriza o

crime de assédio sexual quando o sujeito ativo é superior hierárquico, ou tem ascendência sobre a vítima, o que ocorre, por exemplo, com a(o) professora(r) em relação à(o) aluna(o).

Além disso, quem responde, do ponto de vista penal, é a(o) autora(r). Em matéria trabalhista, ou na Administração Pública, é o empregador ou o ente da Administração correspondente quem responde perante a vítima, embora este empregador ou a Administração tenham direito de propor ação em face da(o) empregada(o) ou servidora(r) assediadora(o) para ressarcir-se de condenações que tenham arcado pelo seu comportamento. Isso sem prejuízo de outras consequências para a(o) assediadora(r).

4.6 O que pode configurar assédio?

Existem comportamentos variados **que podem configurar o assédio**. É preciso destacar que **um único ato pode configurar assédio sexual**. Alguns casos são de mais fácil percepção. Por exemplo, se a(o) assediadora(r) passa a mão nas partes íntimas da pessoa assediada uma única vez, não há dúvida de que se trata de assédio. Mas comportamentos únicos mais sutis, ou menos graves, também podem configurar assédio sexual. Aliás, é o que dispõe a **Convenção nº 190 da OIT**, que ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas já pode ser invocada como fonte de direito. Ela trata de assédio indistintamente (moral e sexual), como um só fenômeno de violência no trabalho, prevendo expressamente a possibilidade de se configurar com um ato só, em seu art. 1º, a:

“o termo “ violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”.

4.7 O que fazer quando há assédio no seu local de trabalho?

Muitas vezes as pessoas presenciam alguma situação de assédio e não sabem como agir.

Oferecer apoio à vítima, ouvir sobre o que ela quer fazer a respeito, se possível, pode ser um primeiro passo.

Auxiliar na reunião de provas da situação e ajudá-la a buscar a chefia imediata, se não for esta chefia a(o) assediadora(r), os órgãos e mecanismos de controle e representação, como comissões, comitês e subcomitês, sindicatos, Ouvidoria, para que providências sejam tomadas.

Participar de palestras e cursos que venham a ser oferecidos e que tratem, de assédio sexual.

Atentar a situações com maior risco potencial para ocorrer assédio, como viagens a trabalho, atividades em locais isolados e sem câmeras no ambiente de trabalho e intervir, se possível, evitando que a(o) assediadora(r) tenha acesso livre à vítima.

Se for o gestor e receber notícia de assédio, tomar providências para afastar a vítima da(o) assediadora(r) enquanto se verificam os fatos, podendo afastar provisoriamente a(o) assediadora(r), por transferência ou suspensão, até que os fatos sejam apurados. Encaminhar a situação aos órgãos com atribuição para esta atuação ou intervenção.

Deixar claro que o assédio não vai ser tolerado na equipe.

4.8 O que fazer quando se é vítima de assédio sexual?

Reunir o máximo de elementos de prova que puder, mensagens, áudios, vídeos, gravações, fotos e outros tipos de registros. **Fazer registro de dados** sobre cada situação vivenciada, anotar data, horário, local, pessoas que eventualmente presenciaram e uma descrição do fato.

Guardar recibos de medicamentos para eventuais problemas físicos ou psicológicos que possam decorrer do assédio, recibos de consultas de terapeutas, exames, para eventual ação de reparação.

Sempre que entender possível, buscar a chefia imediata, os órgãos e mecanismos de controle e representação, como comissões, comitês e subcomitês, sindicatos, Ouvidoria, para que providências sejam tomadas.

Nas situações em que puder escolher, evitar as opções que importem situações em que fique sozinha(o) com a(o) assediadora(r).

Buscar o afastamento da(o) assediadora(r) no desenvolvimento das atividades, solicitar transferência, alteração de horário, tele trabalho, ou outras possibilidades que tenha e que levem a trabalhar sem contato, ou com menos contato com a(o) assediadora(r).

5. ASSÉDIO POR MEIOS VIRTUAIS. O QUE É CYBERBULLYING?

O assédio virtual se constitui na prática de atos dirigidos a uma pessoa ou grupo, que sejam intimidatórios, incomodativos, abusivos, agressivos ou discriminatórios. Podem ser praticados utilizando-se as plataformas eletrônicas, aplicativos, correio eletrônico, redes sociais (por exemplo: Whatsapp, Instagram, Facebook, X). Podem ocorrer por meio de palavras, fotos, vídeos, mensagens de texto ou uso de símbolos. Algumas vezes a(o) agressora(r) aproveita-se do anonimato proporcionado por esses meios, que podem potencializar o assédio em face da maior propagação e alcance proporcionados.

6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O assédio no trabalho torna o **ambiente estressante**, pesado, e atinge frontalmente a dignidade do trabalhador ofendendo sua integridade moral, honra e seus direitos da personalidade.

As pessoas assediadas podem desenvolver **patologias fisiológicas** como aumento da frequência cardíaca e da pressão arterial, outras reações cardiovasculares, problemas gastrointestinais e dores de cabeça



e musculares. No **aspecto psíquico**, depressão, crises de ansiedade, irritabilidade, nervosismo, síndrome do pânico, isolamento e maior propensão ao consumo de álcool e outras drogas. Em casos mais graves pode levar **até mesmo ao suicídio**.

Além disso, o assédio pode levar à ruptura do vínculo de trabalho, pedido de desligamento, abandono de emprego, afastamentos por auxílio doença e mesmo aposentadoria por invalidez, o que acarreta, nesses últimos casos, encargos para todo o sistema de seguridade social.

Para o empregador, a existência de assédio no ambiente de trabalho

pode trazer prejuízos com redução de produtividade, faltas ao trabalho, afastamentos, maior rotatividade de pessoal e condenação ao **pagamento de indenizações** perante o Poder Judiciário ou consequências junto ao Ministério Público.

O assédio pode levar ao rompimento do vínculo laboral da(o) assediadora(r), geralmente por iniciativa do órgão ao qual está vinculado ou empregador. Essa(e) assediadora(r) pode ser responsabilizado pelos danos materiais e morais causados à(o) assediada(o). Se for assédio praticado por superior hierárquico, pode ter consequências criminais também.

Pode levar ao rompimento do vínculo da(o) assediada(o), por iniciativa dela(e), que pode não conseguir mais conviver com o assédio, ou por

iniciativa do órgão ou empregador, que ao ter que optar por manter uma(um) ou outra(o), opta por manter a(o) assediadora(r).

7. FORMAS DE DENÚNCIA E ACOLHIMENTO

Além de assumir um compromisso formal com a prevenção e o combate a todas as formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, as instituições precisam deixar claro para suas trabalhadoras e trabalhadores o procedimento para efetuar uma denúncia. Também precisa assegurar o acolhimento respeitoso da(o) denunciante e fornecer orientações claras quanto ao encaminhamento que será dado à denúncia. Esse tratamento adequado permite que se estabeleça um ambiente laboral respeitoso e seguro para todos.

A primeira questão que precisa ser deixada clara para qualquer vítima é como fazer para ser ouvida(o), ou, mais especificamente, para quem deve direcionar sua queixa.

As denúncias podem ser realizadas por diferentes canais, conforme a preferência e o conforto da(o) denunciante.

No TRT da 9ª Região existem os seguintes espaços **habilitados e treinados para o recebimento de uma denúncia:**

- Qualquer chefia imediata
- Ouvidoria
- Ouvidoria da Mulher
- Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (SPEAMAS) de 1º Grau
- Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (SPEAMAS) de 2º Grau
- Divisão de Ética e Disciplina
- Seção de Psicologia e Serviço Social
- Secretaria de Gestão de Pessoas
- Corregedoria



Não tenha medo! As denúncias podem ser feitas de forma sigilosa, a critério da(o) denunciante, e é garantida a segurança das informações. O setor ou pessoa que primeiro receber a queixa saberá orientar e encaminhar a(o) denunciante para que seja ouvida(o), tenha suas dúvidas esclarecidas e possa decidir que rumo pretende dar à denúncia.

A pessoa que fizer a denúncia será acolhida de forma atenta (prática da **escuta ativa**), e quem for receber o relato atenderá de forma humanizada, em um local adequado e que assegure a privacidade e o respeito à(o) denunciante.

Nesse momento, será aplicado um protocolo de avaliação inicial, que inclui a análise da gravidade dos fatos relatados, com identificação de potenciais riscos; também serão dadas orientações iniciais à(o) autora(r) da queixa.

É importante deixar muito claro que **a pessoa que faz a denúncia é quem vai decidir se autoriza o registro formal da queixa.** Muitas vezes, a vítima não quer dar prosseguimento à denúncia, mas quer se informar, e esse momento também serve para esclarecer as dúvidas de quem se sente vítima de uma violência laboral.

Então, é a pessoa denunciante que decide se autoriza ou não o **registro formal** da questão que levou ao conhecimento da instituição. Caso autorizado pela(o) denunciante, a fase seguinte será o registro oficial da reclamação e o encaminhamento para as instâncias competentes (Presidência, Corregedoria, Ouvidorias e Subcomitês de

Prevenção ao Assédio). Se não existir essa autorização, o órgão poderá fazer um registro de atendimento, sem constar nada que possa identificar a possível vítima. Esse registro será feito apenas para fins estatísticos e acompanhamento do ambiente institucional. Essas medidas vão permitir que, por exemplo, caso existam muitas denúncias não formalizadas de assédio em determinado ambiente laboral, sejam tomadas medidas preventivas.

Também é importante destacar que, se forem identificadas situações de urgência, os órgãos competentes podem determinar medidas emergenciais imediatas, como o afastamento da vítima ou da(o) assediadora(r) do ambiente de risco ou outras ações de proteção.

Os órgãos competentes também deverão acompanhar a implementação das medidas protetivas determinadas, além de encaminhar denúncias formalizadas para abertura de procedimento disciplinar, se aplicável. E a(o) denunciante receberá, oportunamente, uma **devolutiva**: isso significa dizer que será informada(o) das ações e medidas que forem tomadas para solução do problema.

Outra possibilidade é que sejam adotadas **práticas restaurativas**, como a mediação ou conciliação, que, se for apropriado, poderão ser aplicadas, desde que haja concordância da vítima.

Por fim, é importante lembrar que a pessoa acusada também terá assegurado seu direito de ser ouvida e de apresentar defesa.

8. QUEM PODE DENUNCIAR CASOS DE ASSÉDIO OCORRIDOS NO TRT-PR?

Trabalhamos em uma grande instituição. No mês de janeiro de 2025 somos **31** desembargadoras(es) e **182** juízas(es) de primeiro grau, cerca de **2.500** servidoras(es) e cerca de **250** estagiárias(os). Além disso, contamos com o auxílio de **336** terceirizadas(os) nas áreas de segurança, copa, limpeza, manutenção, serviços administrativos e tecnologia da informação.

Não é demais lembrar que a missão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região é *“Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania”*, sendo importante que isso se reflita internamente, com o compromisso institucional de enfrentar todas as formas de assédio.

Qualquer pessoa que trabalhe no TRT-PR – independente do vínculo jurídico - que se perceba alvo de assédio ou discriminação em seu ambiente de trabalho pode fazer uma denúncia para receber orientações ou formalizar a queixa; ainda, qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Assim, se você atuar como **magistrada** ou **magistrado** (no primeiro ou segundo grau), **servidora** ou **servidor** (com ou sem cargo de chefia), **terceirizada** ou **terceirizado**, **estagiária** ou **estagiário** de qualquer área vinculada ao TRT pode fazer uma denúncia para solução de questões relacionadas ao seu trabalho, independentemente de quem for o acusado.

O silêncio causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da



vítima fortalece a(o) agressora(r) e possibilita que as ações lesivas se repitam. É importante romper a barreira do isolamento, revelando os fatos ocorridos para que se tomem as providências para inibir esse comportamento.

Para que tenhamos um bom ambiente de trabalho é importante a colaboração de todos, com forte repúdio desde o primeiro comportamento ofensivo, criando redes de apoio e solidariedade.

9. COMO PROCEDER QUANDO FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO OU TESTEMUNHAR ALGUM CASO DE VIOLÊNCIA

Sempre é bom observar o comportamento da(o) assediadora(r) com atenção, repudiando imediatamente a atitude da(o) assediadora(r), expondo que o caso se configura como assédio. Caso você entenda terem sido desrespeitados seus direitos, o ideal é procurar ajuda, compartilhar com alguém de sua confiança os fatos e solicitar que preste atenção nas interações ente você e a(o) assediadora(r) ao menos para receber orientações de como proceder e identificar se o caso é assédio ou não.

Às vezes, uma boa conversa resolverá seu problema, esclarecendo dúvidas; mas, o ideal é que seja assistida(o) por alguém que possa auxiliá-la(o) para evitar complicações ou agravamento da situação. **Não se isole** e lembre-se que a inadequação da conduta não depende do comportamento da vítima, mas se relaciona com o desvio das atitudes da(o) assediadora(r). Caso se encontre com a(o) assediadora(r), **procure não ficar a sós com a(o) assediadora(r) e busque auxílio de profissionais da área da saúde (psicólogo ou médico).**

No item “Formas de denúncia e acolhimento” poderá ser encontrada a melhor opção de auxílio.

Também pode acontecer de você presenciar um típico caso de abuso no ambiente de trabalho, praticado em relação a um colega de trabalho. Nesse caso, é importante ser solidário com a vítima, oferecer-lhe apoio, ouvir como ela percebe a situação, entender se está sofrendo ou se sente desconfortável com a violência e se tem consciência de que está sendo alvo desse tipo de agressão. Não minimize a experiência da pessoa assediada. Manifestada pela vítima o interesse em falar sobre o assunto, o primeiro passo é a escuta, depois, poderá orientá-la e auxiliá-la a procurar algum dos espaços habilitados e treinados para o recebimento de uma denúncia no TRT do Paraná.

A rede de acolhimento poderá prestar informações e esclarecimentos sobre o tema, acolher a pessoa afetada por assédio no ambiente de trabalho, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio, orientar a pessoa para atendimento especializado.

10. FORMAS DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Passamos em torno de 8 horas do nosso dia no trabalho, considerando que dormimos por mais 8 horas, perdemos tempo em deslocamentos e precisamos de algumas horas para suprir nossas necessidades básicas (como alimentação e higiene), o tempo no trabalho ocupa a maior parte do nosso dia.

Nossa estrutura de trabalho é muito hierarquizada, sendo importante que hajam esforços para minimizar

efeitos violentos da assimetria como forma de evitar a ocorrência de assédio. **A intensificação de iniciativas voltadas à promoção da integridade no serviço público e a valorização de condutas positivas são caminhos para construção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos.** Algumas práticas podem prevenir a prática de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, como divulgado na Cartilha do CNJ sobre o assunto:

- Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Oferecer apoio psicológico e orientação às(aos) colaboradoras(es) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

11. CONTATOS E CANAIS DE DENÚNCIA

Todas as pessoas têm o direito a um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação. Caso identifique situações incompatíveis com esses princípios, não hesite em utilizar os canais disponibilizados.

O TRT-PR está comprometido em garantir acolhimento, sigilo e soluções eficazes para a promoção de um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

Qualquer servidora(r), terceirizada(o), estagiária(o) ou prestadora(r) de serviços no âmbito do TRT-PR poderá formular sua denúncia à sua chefia direta, se sentir-se confortável com isso. Caso não possa ou não queira fazer a denúncia para sua chefia, existem canais próprios, que são preparados para dar o tratamento adequado à questão.

Os seguintes canais estão à disposição para acolher as denúncias:

- 🔵 **Ouvidoria:** ouvidoria@trt9.jus.br | Telefone: (41) 3310-7482
- 🔵 **Ouvidoria da Mulher:** ouvidoria@trt9.jus.br | Telefone: (41) 3310-7482
- 🔵 **Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (SPEAMAS) de 1º Grau:** <https://abrir.link/DQstq> - Unidade de apoio executivo: Coordenadoria de Saúde – e-mail: saude@trt9.jus.br
- 🔵 **Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (SPEAMAS) de 2º Grau:** <https://abrir.link/ecgJY> - Unidade de apoio executivo: Coordenadoria de Saúde – e-mail: saude@trt9.jus.br
- 🔵 **Divisão de Ética e Disciplina:** ned@trt9.jus.br – vinculada à Secretaria Geral da Presidência
- 🔵 **Seção de Psicologia e Serviço Social:** sedep@trt9.jus.br | Telefone: (41) 3310-7433
- 🔵 **Corregedoria:** corregedoria@trt9.jus.br | Telefone: (41) 3310-7468
- 🔵 **Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGESPE:** gestaodepessoas@trt9.jus.br | Telefone: (41) 3310-7466

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Importante refletirmos sobre violência e assédio nas relações de trabalho não apenas nos processos que julgamos, mas também nas nossas relações institucionais e com os jurisdicionados.

O tratamento entre nós e com a sociedade deve ser sempre respeitoso, seguro, onde todos se sintam valorizados em suas potencialidades e peculiaridades.

Essa cartilha é um esforço de conscientização e combate a práticas de assédio e violência. Ela reforça e delimita conceitos, aponta caminhos e mecanismos de enfrentamento e combate. Traz as possibilidades de denúncia e as possíveis consequências.

Fluxograma de denúncia e acolhimento





