



**Relatório da pesquisa sobre práticas de assédio e discriminação no Tribunal
Regional do Trabalho da 15ª Região**

Novembro de 2024

**Subcomitê de Combate ao Assédio
do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

Coordenadora do Subcomitê de Combate ao Assédio e do Subcomitê do Tribunal

Desembargadora Luciane Storer

Coordenadoras do Subcomitê do Foro de 1º Grau

Camila Ceroni Scarabelli

Camila Moura de Carvalho

Membros

Desembargadora Eleonora Bordini Coca

Juíza Milena Casacio Ferreira Beraldo

Juíza Zilah Ramires Ferreira

Procurador Eduardo Luís Amgarten

Thais Proença Cremasco

Vlademir Nei Suato

Isaias Clemente

Fauzi El Kadri Filho

José Aristéia Pereira

Jovane Coelho Ventura

Andréa Azevedo

Iara Cristina Gomes

Paula Toniatti

Sergio de Oliveira Cordeiro

Denise Pereira Toniolo

Bruna Martins Jorge

Gabrielle Tartaris Mello

Patrícia Karina Soares Coelho

Cleonice Rodrigues Figueiredo

1. Introdução

As práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho, de acordo com a Resolução N° 351 de 28/10/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹.

Entre as práticas que se caracterizam como formas de violência psicológica no ambiente de trabalho, destacam-se o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. O assédio moral pode se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico. O assédio sexual se caracteriza por 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. A 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 gênero¹.

O relatório da primeira pesquisa da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (CPEAMAS), publicado em 2021, apontou que 38,4% dos participantes já havia sofrido algum tipo de assédio ou discriminação durante toda sua trajetória profissional no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15), enquanto 23,7% dos participantes referiram que havia práticas no seu ambiente de trabalho nocivas à sua individualidade e à saúde mental ou emocional. Entre os participantes que referiram ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação, 60,1% apontaram ter sofrido assédio moral, 8,1% referiram ter sofrido assédio sexual e 25,7% referiram já ter sofrido algum tipo de discriminação no TRT15².

Considerando que é vedado o anonimato no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação ao Subcomitê de Combate ao Assédio, o que pode implicar subnotificação dos casos, e tendo em vista a necessidade de compreender quais as práticas de assédio e discriminação ainda persistem no âmbito do TRT15, a atual

pesquisa teve por objetivo identificar estas práticas no período que compreende os 2 anos anteriores ao levantamento, que compreende o período entre os anos de 2022 e 2024.

2. Método

Foi realizado um estudo observacional descritivo de corte transversal com abordagens quantitativa e qualitativa. Foram convidados para participar da pesquisa todas(os) as(os) magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os) e funcionárias(os) terceirizadas(os), por meio do e-mail institucional no período entre abril e julho de 2024. Compõem a população deste estudo cerca de 400 magistradas(os), 3400 servidoras(es), 310 estagiárias(os) e aproximadamente 700 funcionárias(os) terceirizadas(os). A coleta de dados foi realizada de forma anônima por meio de instrumento elaborado especificamente para esta pesquisa disponibilizado na plataforma Google Formulários, em que foi solicitado aos participantes que descrevessem de forma detalhada as possíveis práticas de assédio e/ou discriminação sofridas nos últimos 2 anos no TRT15 (Anexo).

3. Resultados e discussão

A adesão à pesquisa foi proporcionalmente semelhante entre os grupos, com exceção das(os) funcionárias(os) terceirizadas(os). Enquanto as taxas de resposta foram de aproximadamente 12,3% entre as(os)servidoras(es) e 11,0% entre as(os) magistradas(os) e estagiárias(os), entre as(os) funcionárias(os) terceirizadas(os) a taxa de resposta foi de apenas 0,6%, com a participação de 4 pessoas. Da mesma forma que nas duas primeiras pesquisas realizadas pelo CPEAMAS^{2,3}, foi bastante reduzida a participação de funcionárias(os) terceirizadas(os) na atual pesquisa, o que sugere que outros meios de contato com estas(es) trabalhador(as)es devem ser considerados a fim de favorecer sua participação em pesquisas futuras.

A maioria dos participantes desta pesquisa eram servidoras(es), pessoas do sexo feminino, com lotação no 1º grau e atuação em Varas do Trabalho ou nos Fóruns Trabalhistas. Aproximadamente 90% dos participantes referiram identidade de gênero cisgênero e orientação heterossexual, enquanto 80% referiram identidade étnica branca. A maioria possuía pós-graduação no nível de especialização e nunca havia ocupado

cargo de chefia ou gestão (Tabela 1). A média de idade dos participantes era de 47,9 anos e o tempo médio de trabalho na unidade atual de lotação era de 10,2 anos.

Tabela 1. Características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes ($n = 500$).

Cargo	<i>n</i>	%
Servidora ou servidor	418	83,6
Magistrada ou magistrado	44	8,8
Estagiária ou estagiário	34	6,8
Terceirizada ou terceirizado	4	0,8
Lotação		
1º grau	315	63,0
2º grau	103	20,6
Administrativa	82	16,4
Local de atuação		
Vara do Trabalho/ Fórum Trabalhista	308	61,6
Sede Judicial	129	25,8
Sede Administrativa	50	10,0
Outros	13	2,6
Gênero		
Feminino	306	61,2
Masculino	181	36,2
Não responderam/Preferiram não responder	13	2,6
Identidade de gênero		
Cisgênero	445	89,0
Gênero fluido	2	0,4
Não responderam/Preferiram não responder	56	11,2
Não souberam responder	2	0,4
Orientação sexual		
Heterossexual	455	91,0
Homossexual	16	3,2
Bissexual	8	1,6
Assexual	1	0,2
Não responderam/Preferiram não responder	20	4,0
Identidade étnica		
Branca	401	80,2
Parda	56	11,2
Amarela	13	2,6
Preta	12	2,4
Indígena	1	0,2
Não responderam/Preferiram não responder	17	3,4
Escolaridade		
Pós-graduação (especialização)	321	64,2
Ensino superior	127	25,4
Mestrado ou doutorado	28	5,6
Ensino médio	18	3,6
Não responderam/Preferiram não responder	6	1,2
Cargo de chefia ou gestão		

Nunca ocupou	257	51,4
Ocupa atualmente	128	25,6
Já ocupou, mas não atualmente	77	15,4
Não se aplica/Não responderam	38	7,6

Entre os 500 participantes da pesquisa, 24,8% referiram ter sofrido algum tipo de assédio e/ou discriminação nos últimos 2 anos, sendo mais frequente a referência ao assédio moral (Tabela 2). Considerando que a pesquisa realizada em 2021 apontou que 38,4% dos participantes já havia sofrido algum tipo de assédio ou discriminação durante toda sua trajetória profissional no TRT15, os resultados da atual pesquisa sugerem que as práticas de assédio e/ou discriminação ainda persistem em proporção significativa no âmbito do Tribunal. Ainda mais importante é destacar que a proporção de participantes que havia referido ter sido vítima de assédio moral durante toda a carreira no TRT15 na pesquisa inicial (23,1%) foi muito próxima da proporção de participantes da atual pesquisa que referiram ter sofrido com práticas deste tipo de assédio considerando-se apenas os últimos 2 anos (21,0%).

Tabela 2. Assédio e/ou discriminação sofridos no TRT15 nos últimos 2 anos ($n = 500$).

Tipo de assédio e/ou discriminação	<i>n</i>	%
Qualquer tipo de assédio e/ou discriminação	12	24,
	4	8
Assédio moral	10	21,
	5	0
Discriminação em razão da idade	22	4,4
Assédio sexual	13	2,6
Discriminação em razão da origem geográfica	13	2,6
Discriminação em razão de deficiência	12	2,4
Discriminação em razão da orientação sexual	10	2,0
Discriminação em razão da religião	10	2,0
Discriminação em razão da cor	6	1,2
Discriminação em razão da origem social	6	1,2
Discriminação por orientação política	2	0,4

Para 80% dos participantes, o superior hierárquico havia cometido prática(s) de assédio e/ou discriminação e em apenas 5% dos casos houve referência de práticas cometidas por subordinada(o) (Tabela 3).

Tabela 3. Posição hierárquica da pessoa referida como assediadora ($n = 124$).

Pessoa assediadora	<i>n</i>	%
Superior hierárquico	99	79,8
Colega de trabalho	34	27,4
Subordinada(o)	6	4,8

Pouco mais da metade dos participantes que referiram ter sofrido assédio e/ou discriminação referiram também ter tomado alguma atitude a este respeito, mas menos de um terço dos participantes que tomaram alguma atitude ficaram satisfeitos com o resultado da comunicação, que em maior proporção foi feita aos colegas de trabalho e/ou diretamente à chefia (Tabela 4).

Tabela 4. Desdobramentos do episódio de assédio e/ou discriminação sofrido no TRT15 nos últimos 2 anos.

Comunicação e satisfação com o resultado	<i>n</i>	%
Atitude (<i>n</i> = 124)		
Foi tomada atitude quanto ao episódio de assédio e/ou discriminação	65	52,4
Conversa com colegas de trabalho	29	23,4
Conversa com o chefe	23	18,5
Notificação para as Secretarias de Saúde ou de Gestão de Pessoas	13	10,5
Denúncia para o Sindicato ou outra associação representativa	9	7,3
Notícia ao Subcomitê de Combate ao Assédio	3	2,4
Satisfação com o resultado (<i>n</i> = 65)		
Sim	18	27,7
Não	47	72,3

O medo de sofrer represálias e a descrença de que algo seria feito a respeito da comunicação foram referidos como os maiores responsáveis por não sido tomada nenhuma atitude diante de práticas de assédio e/ou discriminação sofridas pelos participantes (Tabela 5).

Tabela 5. Motivos pelos quais não foi tomada nenhuma atitude com relação à(s) prática(s) de assédio ou discriminação sofrida(s) (*n* = 59).

Motivos	<i>n</i>	%
Medo de sofrer represálias	4	72,
	3	9
Por achar que não ia dar em nada	2	42,
	5	4
Por falta de apoio institucional	1	18,
	1	6
Medo de atrapalhar minha carreira	8	13,
	6	6

Medo da exposição	8	13,6
Por medo de perder meu emprego ou função	8	13,6
Medo das pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	6	10,2
Medo de não conseguir provar	4	6,8
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	3	5,1
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	2	3,4
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	2	3,4
Vergonha de ter sido assediada(o)/discriminada(o)	1	1,7
Por não saber a quem se reportar	1	1,7
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória	1	1,7

Entre as práticas de assédio e/ou discriminação apontadas pelos participantes, destacaram-se aquelas relacionadas ao excesso de cobrança por produtividade pela chefia e à exposição vexatória aos colegas de trabalho e eventualmente a outras pessoas que presentes na unidade de trabalho. Destacaram-se ainda práticas de perseguição/exclusão/isolamento, controle excessivo sobre o trabalho, sobrecarga de trabalho com exigência de horas extras e a prática de ofensas e/ou comentários de cunho pessoal (Tabela 6).

Tabela 6. Categorização das práticas assediadoras e/ou discriminatórias a partir da descrição dos participantes ($n = 124$).

Práticas	<i>n</i>	%
Cobrança excessiva pelo(a) gestor(a) da unidade	2	19,4
Exposição vexatória aos colegas e/ou outras pessoas	4	4
Perseguição/exclusão/isolamento	2	17,7
Controle excessivo sobre o trabalho	2	7
Sobrecarga com exigência de horas extras	1	8,9
Ofensas/comentários pessoais	1	8,1
Falas acusatórias/retaliação	1	8,1
Ameaças	9	7,3
Gritos e/ou palavras de baixo calão	8	6,5
Invasão de privacidade	6	4,8
Transmissão de ordens por meio de outros servidores	6	4,8
Ranking de produtividade individualizada da unidade	3	2,4
Sarcasmo e ironia	2	1,6
Contato físico indesejado	2	1,6

Apresentamos para fins de ilustração algumas práticas descritas pelos participantes de acordo com as principais categorias apresentadas:

Cobrança excessiva pelo(a) gestor(a) da unidade

“Cobranças exageradas, considerando eventual erro como sendo descumprimento intencional de normas, e ameaças de processo administrativo.”

“Sobrecarga de trabalho culminando com carga horária bem maior do que a prevista...”

“...insistente cobrança de metas que não podem ser alcançadas...”

“...ameaça em reuniões aos servidores, dizendo que aqueles que não estivessem com a produtividade necessária não poderiam fazer parte da equipe daquela unidade devido ao cumprimento de meta exigido pelo tribunal...”

“Exigências de resultados de trabalho mediante ameaças, invasões de privacidade, cobranças de metas de difícil alcance...”

“Cobrança de metas quase impossíveis, com necessidade de trabalho à noite e finais de semana e ameaças de redistribuição de FCs...”

“...querer impor mais horas de trabalho e cobranças descabidas.”

“...mensagens descabidas com cobranças direto no WhatsApp...”

“Pressão para trabalhar em férias e recesso forense...”

Exposição vexatória aos colegas e/ou outras pessoas

“Em reunião houve constrangimento em grupo, humilhação, com consequências psicológicas e físicas...”

“Violação da dignidade do serviço prestado, coletivamente em reunião e apontamento pessoal, o que ocasionou adoecimento e degradação do ambiente de trabalho...”

“Reprimenda de forma grosseira na frente de todos os colegas da sala.”

“Palavras de baixo calão, humilhações, inclusive em cursos....”

“...Palavras de baixo calão, exposição perante os demais funcionários...”

“...exposição de números pessoais e não pela unidade.”

Perseguição/exclusão/isolamento

“...Passei a ser perseguido... e, por diversas vezes, fui exposto como incompetente aos demais colegas...”

“Superior hierárquico que deixa de falar com servidor (coloca na geladeira)...”

“Isolamento, pois não convidado para reuniões (corporativas e interação, tipo encontros na copa e outros)...”

“Sofri isolamento da equipe por não ter aceitado ocupar uma função para a qual sofri pressão extrema para ocupar...”

Controle excessivo sobre o trabalho

“O assediador frequentemente restringe minha autonomia nas tarefas, controla excessivamente qualquer trabalho corriqueiro...”

“A mais absoluta e completa ausência de participação na organização do trabalho...”

“Vivemos em um ambiente de trabalho extremamente rígido e controlador, em que o não atingimento de metas é considerado intolerável e erros materiais são inadmissíveis...”

“Fui cobrada(o) a me manifestar em grupo de Whatsapp fora do horário de expediente...”

“...quer controlar sobre acesso ao celular e atividades que são externas ao trabalho...”

4. Conclusões

Ainda que as práticas de cobrança excessiva descritas em maior proporção pelos participantes da atual pesquisa possam estar relacionadas ao assédio organizacional, analisado em pesquisa anterior realizada por este Subcomitê, foram descritas também práticas que devem ser combatidas no âmbito da gestão das unidades e que podem nortear futuras campanhas de prevenção ao assédio moral no TRT15. Destaca-se que pouco mais da metade dos participantes que referiram ter sofrido assédio e/ou

discriminação tomaram alguma atitude a respeito e que menos de um terço destes participantes ficaram satisfeitos com as providências tomadas. O medo de represálias, a descrença de que a notícia resultaria em alguma solução e a sensação de falta de apoio da instituição devem estar relacionados ao número muito baixo de casos que foram noticiados ao Subcomitê de Combate ao Assédio. Desta forma, deve haver um esforço institucional ainda maior que as pessoas vítimas de assédio e/ou discriminação sintam-se seguras e acolhidas para noticiar os casos.

Referências

1. Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (Brasil). Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. [Internet]. Brasília, DF; 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>
2. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Pesquisa sobre assédio – 2021. Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/estrutura-do-tribunal/Comites-Comissoes/Assedio/RELA T%C3%93RIO%20-%20Pesquisa%20sobre%20Ass%C3%A9dio%20\(2021\)%20\(1\)%20\(2\)%20\(3\)%20\(1\).pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/estrutura-do-tribunal/Comites-Comissoes/Assedio/RELA%20T%C3%93RIO%20-%20Pesquisa%20sobre%20Ass%C3%A9dio%20(2021)%20(1)%20(2)%20(3)%20(1).pdf)
3. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Relatório de análise dos resultados da enquete sobre assédio institucional/organizacional. Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/gestã o-de-pessoas/Relat%C3%B3rio%20CEPEAMAS.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/institucional/gest%C3%A3o-de-pessoas/Relat%C3%B3rio%20CEPEAMAS.pdf)

Subcomitê de Combate ao Assédio do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Subcomitê: subcomiteassedio@trt15.jus.br

Subcomitê de 2º grau: subcomiteassedio2g@trt15.jus.br

Subcomitê de 1º grau: subcomiteassedio1g@trt15.jus.br

<https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/subcomite-de-combate-ao-assedio>

Anexo – Formulário de pesquisa

Pesquisa sobre práticas de assédio e discriminação no TRT15

Bem-vinda e bem-vindo à pesquisa sobre assédio e discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Sabemos que o assunto é delicado e que, talvez, seja um pouco doloroso falar sobre isso, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por meio do seu Subcomitê de Combate ao Assédio, deseja identificar possíveis práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, visando à implementação de políticas de prevenção e enfrentamento destas práticas, em conformidade com as diretrizes da Resolução CNJ 351/2020.

Informamos que a participação é voluntária e anônima, ressaltando que não há identificação das(os) participantes e que não é necessário responder todas as questões da pesquisa.

Agradecemos por dedicar seu tempo à construção de um ambiente de trabalho cada vez melhor para todas e todos no nosso Tribunal.

A fim de esclarecer algumas práticas inadequadas que se pretendem prevenir a partir dos resultados desta pesquisa, apresentamos os conceitos da Resolução CNJ 351/2020 que poderão ajudar a responder as questões apresentadas:

Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Assédio sexual: 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.

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.

Qual é o seu vínculo com o TRT15?

- Magistrada ou magistrado
- Servidora ou servidor
- Estagiária ou estagiário
- Terceirizada ou terceirizado

No Tribunal, sua atuação se dá, preponderantemente em que área?

- 1º grau
- 2º grau
- Administrativa
- Outra: _____

A prestação de serviço ocorre preponderantemente:

- na Sede Judicial (Rua Barão de Jaguará)
- na Sede Administrativa (Rua Dr Quirino)
- nos Anexos Administrativos
- em Fórum Trabalhista (inclusive Campinas)
- em Vara do Trabalho
- Outro: _____

Caso queira informar, qual é a sua unidade de lotação? _____

Há quantos anos está vinculada(o) à sua lotação atual? _____

Ocupa ou já ocupou cargo de chefia/gestão com subordinadas(os)?

- Ocupo atualmente
- Já ocupei, mas não atualmente
- Nunca ocupei
- Não se aplica
- Outro: _____

Qual é a sua idade? _____

Qual é o seu gênero?

- Feminino

- Masculino
- Prefiro não responder
- Outro: _____

Qual a sua identidade de gênero?

- Cisgênero
- Transgênero
- Transexual
- Travesti
- Intersexual
- Gênero fluido
- Prefiro não responder
- Outro: _____

Qual a sua orientação sexual?

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Assexual
- Prefiro não responder
- Outro: _____

Qual é a sua identidade étnica/racial?

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena
- Prefiro não informar
- Outra: _____

Qual é a sua escolaridade?

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Ensino superior
- Pós-graduação (especialização)
- Mestrado ou doutorado
- Prefiro não responder

o Outro: _____

Nos últimos dois anos, você sofreu algum tipo de assédio e/ou discriminação no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?

- o Sim
- o Não

Se sim, qual(is) tipo(s) de assédio ou discriminação você sofreu neste período? (É possível assinalar mais de uma opção).

- o Assédio moral
- o Assédio sexual
- o Discriminação em razão do gênero
- o Discriminação em razão da orientação sexual
- o Discriminação em razão de deficiência
- o Discriminação em razão da cor
- o Discriminação em razão da religião
- o Discriminação em razão da idade
- o Discriminação em razão da origem social
- o Discriminação em razão da origem geográfica
- o Outra: _____

Se sim, por favor, descreva de forma detalhada a(s) prática(s) de assédio ou discriminação sofrida:

Sobre o(s) episódio(s) indicado(s), você (ou outra pessoa) tomou alguma atitude?

- o Sim
- o Não
- o Não se aplica

Assinale a(s) alternativa(s) que representa(m) a atitude tomada em relação ao(s) episódio(s) indicado(s):

- o Foi feita denúncia/notícia para o Subcomitê de Combate ao Assédio do TRT15.
- o Foi feita reclamação para a Ouvidoria ou para a Corregedoria do TRT15
- o O fato foi comunicado para a Psicologia/Serviço Social ou para a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT15.
- o Conversei com colegas do Tribunal.
- o Conversei com meu chefe.
- o O fato foi comunicado para o sindicato ou outra associação representativa.

- Não se aplica

Você ficou satisfeita(o) com o resultado da atitude adotada?

- Sim
- Não

No caso de você não ter sido tomada nenhuma atitude com relação à(s) prática(s) de assédio ou discriminação sofrida(s), qual foi o motivo:

- Medo de sofrer represálias
- Medo de não conseguir provar
- Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)
- Medo da exposição
- Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte
- Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)
- Medo de atrapalhar a minha carreira
- Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio
- Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos
- Por achar que não ia dar em nada
- Por falta de apoio institucional
- Por medo de perder meu emprego ou função
- Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão
- Outro: _____

Agradecemos pela sua participação.