

Diagnóstico de Assédio e Discriminação no TRE-SE

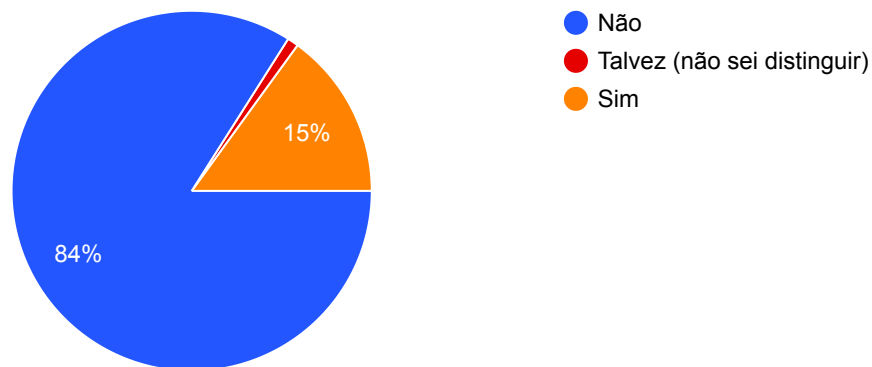
100 respostas

[Publicar análise](#)

Você já foi vítima de assédio ou discriminação na Sede ou em ZE do TRE-SE?

 [Copiar](#)

100 respostas



Dúvida

Exemplifique alguma(s) situação(ões) que você mesma(o) vivenciou no trabalho que não sabe distinguir se é/são ou não situação(ões) de assédio ou discriminação, ou seja, situação(ões) nas qual/quais você mesma(o) pode ter sido vítima de assédio ou discriminação?

1 resposta

Cobranças de demandas de atividades e serviços para fazer no exato momento, cujo as atividades necessita de um tempo maior para conclusão.alta cobrança na execução de atividades.

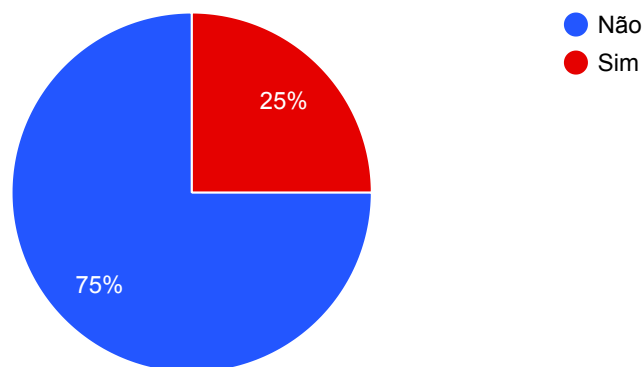
Vítima de assédio ou discriminação



Você se sentiu acolhida(o) pela instituição ou por algum(a)(ns)(as) colega(s)?

 Copiar

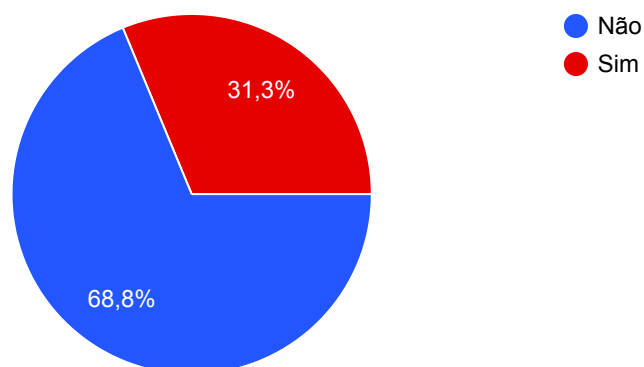
16 respostas



Você procurou alguma Unidade ou pessoa para denunciar ou relatar o fato?

 Copiar

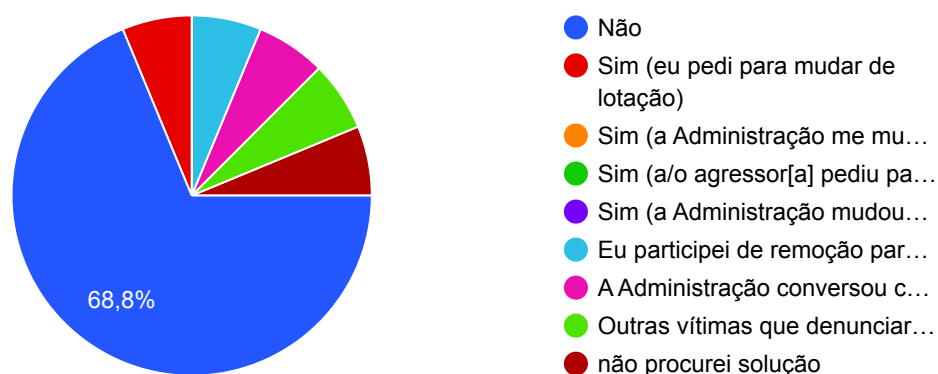
16 respostas



Houve alguma solução?

 Copiar

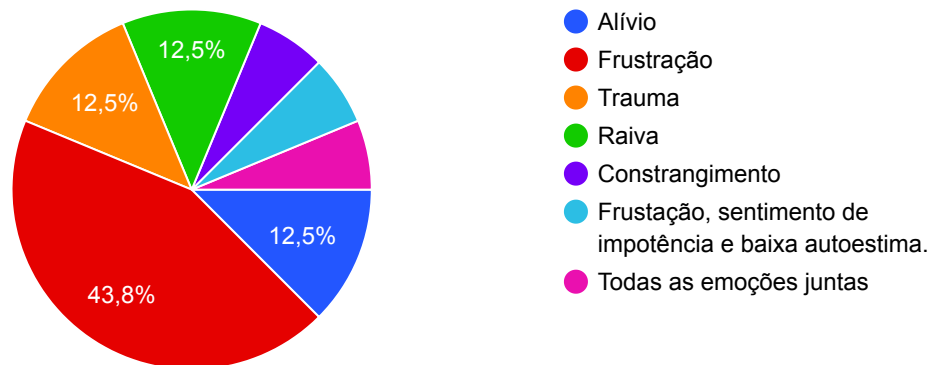
16 respostas



Qual a sua sensação a respeito do ocorrido?

 Copiar

16 respostas

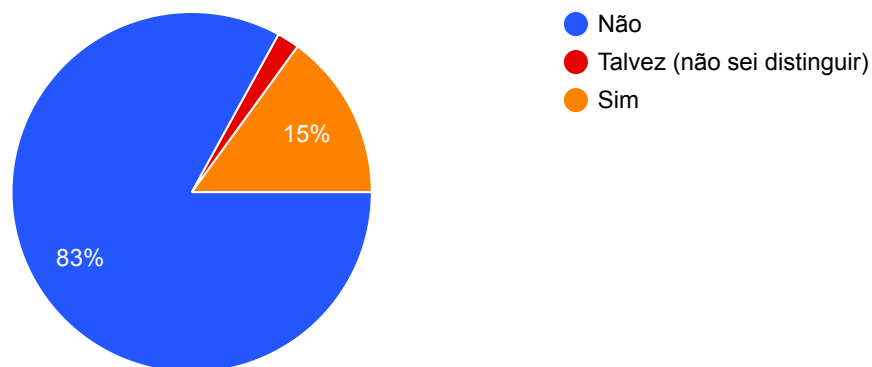


Presenciou ou soube de algum ato de assédio ou discriminação

Você já presenciou ou soube de algum ato de assédio ou discriminação na Sede ou em ZE do TRE-SE?

 Copiar

100 respostas



Dúvida

Exemplificar alguma(s) situação(ões) que você presenciou ou soube ter ocorrido com outra pessoa no trabalho, mas não sabe distinguir se é/são ou não situação de assédio ou discriminação, ou seja, situação na qual outra pessoa pode ter sido vítima de assédio ou discriminação?

0 resposta

Ainda não há respostas para esta pergunta.

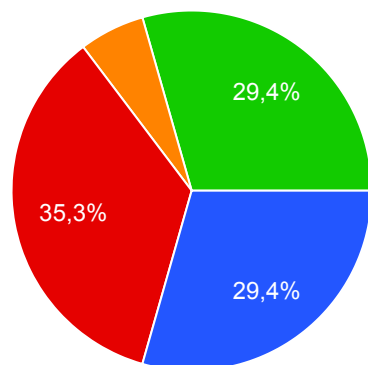
Acolhimento da vítima



Você acolheu a vítima, no sentido de denunciar, relatar o fato ou oferecer apoio emocional?

 Copiar

17 respostas



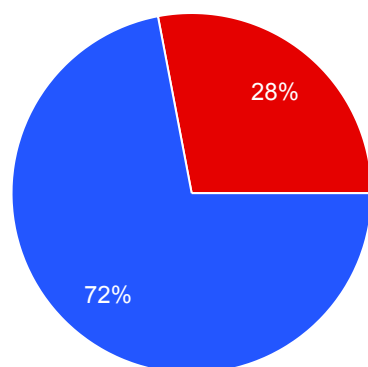
- Não me senti apta(o)
- Não tinha proximidade para isso
- Sim (denúncia/relato)
- Sim (apoio emocional)

Geral

Você conhece as CPEADs Sede e ZEs do TRE-SE?

 Copiar

100 respostas



- Não
- Sim

Não conhece as CPEADs

Dúvida/Comentário



Registre aqui alguma dúvida ou algum comentário que porventura você tenha sobre a atuação das CPEADs Sede e ZEs do TRE-SE.

29 respostas

Não

Não tenho no momento

Nao

Quando o assédio moral provém da alta direção do TRE/SE com o assediado deve proceder?

Muito interessante essa iniciativa. Espero que o objetivo seja alcançado para que o local de trabalho seja um lugar de acolhimento e não de julgamento.

Não conheço esse CPEADs. Gostaria de saber do que se trata e qual função dele

Não tenho dúvidas.

A atuação das CPEADs é de grande importância para inibir qualquer tipo de assédio.

Ninguma dúvida obrigado

Uma comissão atuante que procura trazer temáticas importantes vigentes, com intuito de esclarecer e trazer informações atuais para os servidores.

À época do ocorrido não havia Comissão.

Bela iniciativa e bem pertinente.

Não sei como proceder para buscar ajuda da CPEAD, nem como ela atua na Instituição.

Continuem desenvolvendo um excelente trabalho. Parabéns!

.

Trabalho importantíssimo de conscientização e prevenção do assédio, tema fundamental para que não possamos obstruir do nosso dia a dia.

Nada a comentar.

É um protejo bastante necessário no momento em que estamos vivendo.

Na minha opinião deveria ter um maior espaço para comunicação deste processo de enfrentamento ao assédio, pois pouco ouço falar e pouco vejo as ações de enfrentamento, se anualmente este ponto é abordado.



Sugiro que provoquem o Centro Médico do TRE/SE acerca de levantamento estatístico da quantidade de servidores que se encontram de atestados médicos no órgão por motivo de saúde mental, por período, quantidade de atestados e motivo a fim de diagnosticar melhor esse problema.

Meios de comunicação digital

Muito interessante e de grande importância para o enfrentamento dessas realidades

Ainda não conheço

Nenhuma!

Os superiores estão envolvidos e são complacentes com o assédio.

Como entrar em contato com as CPEADs?

Acredito que neste órgão uma das maiores discriminação que existe é social, em razão de parentesco ou situação econômica. Aparentemente servidores oriundos de famílias tradicionais tem mais privilégios. Solicito que a comissão pontue também essa questão que pode passar despercebida ou convenientemente omitida.

A atuação do CPEADs é de suma importância para que tais problemas sejam extinguidos do ambiente laboral em questão.

O assédio "virtual" sexual ou moral tem o mesmo significado que o assédio sexual ou moral, com a única diferença de ser por meio virtual? Se sim, por que o assédio "virtual" sexual ou moral não precisa ser por condutas reiteradas, considerando que esses tipos de assédio, na forma presencial, precisam ser por condutas reiteradas?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários







**Comissão de Prevenção e Enfrentamento
ao Assédio e à Discriminação**

DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
(coleta feita entre 24 e 31/5/2023 via [GoogleForms](#))

QUESTÃO		CONTEÚDO
1	Pergunta	Você já foi vítima de assédio ou discriminação na Sede ou em ZE do TRE-SE?
	Respostas – 100	Não – 84 Talvez (não sei distinguir) – 1 Sim – 15
	Considerações	Considerando que há aproximadamente 500 colaboradoras/es no TRE-SE (dentre magistradas/os, servidoras/es, estagiárias/os e terceirizadas/os), que o questionário foi disponibilizado a todas/os e que houve 100 respostas, conclui-se que se trata de amostra significativa e representativa, pois envolve aproximadamente 25% do universo de pessoas envolvidas. O número de respostas “Não” (84) indica que a grande maioria (84% das/os respondentes, o que corresponde a aproximadamente 420 das/os 500 colaboradoras/es) sabe distinguir e relata não ter sofrido assédio ou discriminação na Sede ou em ZE do TRE-SE. A única resposta “Talvez (não sei distinguir)” indica que a grande maioria (99%) sabe distinguir o que é assédio ou discriminação. O número de respostas “Sim” (15), apesar de ser uma minoria (15% das/os respondentes), indica um dado preocupante, isto é, que aproximadamente 80 das/os 500 colaboradoras/es relatam ter sofrido assédio ou discriminação. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia.
2	Pergunta	[No caso da resposta “Talvez (não sei distinguir)” à questão 1] Exemplifique alguma/s situação/ões que você mesma/o vivenciou no trabalho que não sabe distinguir se é/são ou não situação/ões de assédio ou discriminação, ou seja, situação/ões na/s qual/quais você mesma/o pode ter sido vítima de assédio ou discriminação?
	Resposta – 1	“Cobranças de demandas de atividades e serviços para fazer no exato momento, cujo as atividades necessita de um tempo maior para conclusão. alta cobrança na execução de atividades.”
	Considerações	A única resposta indica, de fato, que a/o respondente não sabe distinguir o que é assédio ou discriminação. Considerando o conteúdo da resposta, a/o respondente parece relatar um episódio

		de assédio, não de discriminação. A resposta, no entanto, não oferece elementos suficientes (a exemplo da frequência ou da intensidade das “Cobranças”) para configurar se, nesse caso, de fato, houve assédio. Nada obstante, convém reforçar a divulgação do Material Educativo disponibilizado no <i>website</i> do TRE-SE.
3	Pergunta	[No caso das respostas “Talvez (não sei distinguir)” ou “Sim” à questão 1] Você se sentiu acolhida/o pela instituição ou por algum/a/ns/as colega/s?
	Respostas – 16	Não – 12 Sim – 4
	Considerações	A diferença de respostas “Não” (12) e “Sim” (4) – o que corresponde a, respectivamente, 75% e 25% das/os respondentes, ou aproximadamente 375 e 125 das/os colaboradoras/es – indica um dado alarmante, qual seja, a falta de acolhimento, não havendo elementos suficientes para concluir se por parte da instituição ou das/os colegas. Nada obstante, convém reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, no sentido de se estabelecer uma rede de apoio, para fins de acolhimento emocional das vítimas de assédio e/ou discriminação.
4	Pergunta	[No caso das respostas “Talvez (não sei distinguir)” ou “Sim” à questão 1] Você procurou alguma Unidade ou pessoa para denunciar ou relatar o fato?
	Respostas – 16	Não – 12 Sim – 4
	Considerações	A diferença de respostas “Não” (12) e “Sim” (4) indica que a grande maioria das/os respondentes e, por extensão, das/os colaboradoras/es (respectivamente, 75% e 25% e aproximadamente 375 e 125 das/os 500) opta por não procurar Unidade ou pessoa para denunciar ou relatar o fato. Considerando-se as respostas e considerações à questão 4, pode-se aventar que há uma relação entre o “não procurar Unidade ou pessoa para denunciar ou relatar o fato” e o “não se sentir acolhida/o”. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, no sentido de se estabelecer uma rede de apoio, para fins de acolhimento emocional das vítimas de assédio e/ou discriminação e, se estas assim o desejarem, para fins de denúncia do fato.
5	Pergunta	[No caso das respostas “Talvez (não sei distinguir)” ou “Sim” à questão 1] Houve alguma solução?
	Respostas – 16	Não – 8 Sim (eu pedi para mudar de lotação) – 1 Sim (a Administração me mudou de lotação) – 1 Sim (a/o agressor/a pediu para mudar de lotação) – 1 Sim (a Administração mudou a lotação da/o agressor/a) – 1 “Eu participei de remoção para mudar de lotação” – 1

		“A Administração conversou com a/o agressor/a” – 1 “Outras vítimas que denunciaram levou a Chefia maior a chamar sua atenção.” – 1 “não procurei solução” – 1
	Considerações	O número de respostas em sentido negativo (9) indica que o problema ficou sem solução na maioria dos casos. Já o conteúdo das respostas em sentido positivo (7) indica que a solução para o problema, quando há, é, em sua maioria (5), no sentido de afastar a vítima da/o agressor/a. Apenas em dois casos houve uma abordagem restaurativa, por assim dizer; nesses casos, relatou-se que a instituição, em lugar de afastar a vítima da/o agressor/a, orientou a/o agressor/a quanto ao comportamento considerado adequado ou não. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviaar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde e, agora, com a Câmara de Mediação e Conciliação, no sentido de se aplicar, quando possível, técnicas de mediação, conciliação e justiça restaurativa.
	Pergunta	[No caso das respostas “Talvez (não sei distinguir)” ou “Sim” à questão 1]
6		Qual a sua sensação a respeito do ocorrido?
	Respostas – 16	Alívio – 2 Frustração – 7 Trauma – 2 Raiva – 2 “Todas as emoções juntas” – 1 “Frustração, sentimento de impotência e baixa autoestima” – 1 “Constrangimento” – 1
	Considerações	A maioria das respostas (9) indica que frustração é o sentimento prevalente nas vítimas e suposta vítima. Outras respostas (“Trauma”, 2; e “Constrangimento”, 1) indicam sentimentos persistentes, isto é, que permanecem nas vítimas ou suposta vítima após a ocorrência do problema. Diante do exposto, e considerando que não há elementos suficientes a indicar a solução ou não do problema, cumpre reforçar a importância de se acompanhar as/os envolvidas/os e prestar-lhes o apoio necessário, mesmo após a solução do problema, quando há.
7	Pergunta	Você já presenciou ou soube de algum ato de assédio ou discriminação na Sede ou em ZE do TRE-SE?
	Respostas – 100	Não – 83 Talvez (não sei distinguir) – 1 Sim – 16
	Considerações	O número de respostas “Não” (83) indica que a grande maioria (83% das/os respondentes ou aproximadamente 415 das/os 500 colaboradoras/es) sabe distinguir o que é assédio e/ou discriminação e que não presenciou nem soube de

		algum fato dessa natureza. A única resposta “Talvez (não sei distinguir)” indica que a grande maioria (99% da amostra) sabe distinguir o que é assédio ou discriminação, confirmando o indicado pelas respostas à questão 1. O número de respostas “Sim” (16) parece se relacionar de forma coerente com as respostas à questão 4 (12 de 16 ou 75% das/os respondentes ou aproximadamente 375 das/os 500 colaboradoras/es), indicando que, apesar de se distinguir o que é assédio ou discriminação, não há disposição para denunciar ou relatar o fato. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviaar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, a fim de criar um ambiente não de denuncionismo, mas em que haja disposição para se denunciar ou relatar e tratar adequadamente eventuais episódios de assédio e/ou discriminação.
8	Pergunta	[No caso da resposta “Talvez (não sei distinguir)” à questão 7] Exemplifique alguma/s situação/ões que você presenciou ou soube ter ocorrido com outra pessoa no trabalho, mas não sabe distinguir se é/são ou não situação de assédio ou discriminação, ou seja, situação na qual outra pessoa pode ter sido vítima de assédio ou discriminação?
	Respostas – 0	
	Considerações	O fato de não haver resposta a essa questão parece se relacionar de forma coerente com as respostas “Sim” às questões 4 e 7, ou seja, sabe-se distinguir o que é assédio ou discriminação, mas não se tem disposição para denunciar ou relatar fatos dessa natureza. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviaar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, a fim de criar um ambiente não de denuncionismo, mas em que haja disposição para se relatar e tratar adequadamente eventuais episódios de assédio e/ou discriminação.
9	Pergunta	[No caso das respostas “Talvez (não sei distinguir)” ou “Sim” à questão 7] Você acolheu a vítima, no sentido de denunciar, relatar o fato ou oferecer apoio emocional?
	Respostas – 17	Não me senti apta(o) – 5 Não tinha proximidade para isso – 6 Sim (denúncia/relato) – 1 Sim (apoio emocional) – 5
	Considerações	As respostas em sentido negativo (11) indicam que, na maioria dos casos (11 de 17, aproximadamente 65% das/os respondentes ou aproximadamente 324 das/os 500 colaboradoras/es), não há disposição para ofertar apoio, o que parece se relacionar de forma coerente com as respostas em sentido negativo às questões 3 e 4. A relação entre a única resposta “Sim (denúncia/relato)” e as cinco respostas “Sim (apoio emocional)” indicam a baixa disposição para relatar ou denunciar o fato e a disposição para ofertar apoio direto, quando há, o que parece se relacionar de forma coerente com as respostas em sentido negativo às questões 4, 5 e 6, isto é, uma desconfiança ou descrença numa solução institucional. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como enviaar esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, no sentido de se estabelecer uma rede de apoio, para fins de acolhimento emocional das vítimas de assédio e/ou discriminação e, se estas

		assim o desejarem, para fins de denúncia do fato.
10	Pergunta	Você conhece as CPEADs Sede e ZEs do TRE-SE?
	Respostas – 100	Não – 72 Sim – 28
	Considerações	O número de respostas “Não” (72) indica que a grande maioria (72% das/os respondentes, o que corresponde a aproximadamente 360 das/os 500 colaboradoras/es) não conhece as CPEADs Sede e ZEs do TRE-SE. Já o número de respostas “Sim” (28) pode ser considerado baixo, mas não parece ter impacto negativo quanto à distinção do que é assédio ou discriminação, à denúncia ou ao relato ou, ainda, ao tratamento adequado de fatos dessa natureza. Parece haver uma relação entre as respostas em sentido positivo às questões 1 e 7 (ser vítima ou testemunha) e as respostas em sentido negativo às questões 3, 4 e 9 (sentir-se acolhida/o ou acolher), o que indica que as/os colaboradoras/es: a) obtêm conhecimento sobre assédio ou discriminação fora da instituição; e b) não têm disposição para denunciar, relatar ou acolher, nem confiança ou crença na solução do problema pela instituição. Diante do exposto, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como das Ações e do Material Educativo disponibilizado no <i>website</i> do TRE-SE.
11	Dúvida/ Comentário	Registre aqui alguma dúvida ou algum comentário que porventura você tenha sobre a atuação das CPEADs Sede e ZEs do TRE-SE.
	Respostas – 29	“Não tenho no momento” “Os superiores estão envolvidos e são complacentes com o assédio.” “À época do ocorrido não havia Comissão.” “Acredito que neste órgão uma das maiores discriminação que existe é social, em razão de parentesco ou situação econômica. Aparentemente servidores oriundos de famílias tradicionais tem mais privilégios. Solicito que a comissão pontue também essa questão que pode passar despercebida ou convenientemente omitida.” “A atuação das CPEADs é de grande importância para inibir qualquer tipo de assédio.” “Sugiro que provoquem o Centro Médico do TRE/SE acerca de levantamento estatístico da quantidade de servidores que se encontram de atestados médicos no órgão por motivo de saúde mental, por período, quantidade de atestados e motivo a fim de diagnosticar melhor esse problema.” “Quando o assédio moral provém da alta direção do TRE/SE com o assediado deve proceder?” “O assédio "virtual" sexual ou moral tem o mesmo significado que o assédio sexual ou moral, com a única diferença de ser por meio virtual? Se sim, por que o assédio "virtual" sexual ou moral não precisa ser por condutas reiteradas, considerando que esses tipos de assédio, na forma presencial, precisam ser por condutas reiteradas?” “Uma comissão atuante que procura trazer temáticas importantes vigentes, com intuito de esclarecer e trazer informações atuais para os servidores.” “Na minha opinião deveria ter um maior espaço para comunicação deste processo de enfrentamento ao assédio, pois pouco ouço falar e pouco vejo as ações de enfrentamento, só anualmente este ponto é abordado.”

	“Não” “Nada a comentar.” “Continuem desenvolvendo um excelente trabalho. Parabéns!” “Trabalho importantíssimo de conscientização e prevenção do assédio, tema fundamental para que não possamos obstruir do nosso dia a dia.” “Muito interessante e de grande importância para o enfrentamento dessas realidades” “Ninguma dúvida obrigado” “Não conheço esse CPEADs. Gostaria de saber do que se trata e qual função dele” “ ” “Ainda não conheço” “A atuação do CPEADs é de suma importância para que tais problemas sejam extinguidos do ambiente laboral em questão.” “Como entrar em contato com as CPEADs?” “Nenhuma!” “Não tenho dúvidas.” “Nao” “Bela iniciativa e bem pertinente.” “É um protejo bastante necessário no momento em que estamos vivendo.” “Muito interessante essa iniciativa. Espero que o objetivo seja alcançado para que o local de trabalho seja um lugar de acolhimento e não de julgamento.” “Meios de comunicação digital” “Não sei como proceder para buscar ajuda da CPEAD, nem como ela atua na Instituição.”
Considerações	As Comissões agradecem as manifestações de elogio e lamentam as manifestações de desconhecimento de sua existência e atuação. Num caso como no outro, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como das Ações e do Material Educativo disponibilizado no <i>website</i> do TRE-SE. A manifestação que menciona a ocorrência de discriminação social, em razão de parentesco ou situação econômica, indica um problema estrutural, de difícil ou improvável solução, cabendo observar que às Comissões compete tratar adequadamente não as causas (que são externas à instituição), mas as consequências (dentro da instituição). Também nesse caso, cumpre reforçar a divulgação do Canal para Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como do Material Educativo disponibilizado no <i>website</i> do TRE-SE. A manifestação que sugere um “levantamento estatístico da quantidade de servidores que se encontram de atestados médicos no órgão por motivo de saúde mental” parece indicar que há uma relação entre tais afastamentos e situações de assédio e/ou discriminação, o que somente pode ser confirmado ou não quando há relato ou denúncia do fato. Nesse caso, cumpre reforçar a divulgação do Canal para

Acolhimento, Orientação ou Denúncia, assim como envia esforços, com a Unidade responsável pela assistência à saúde, a fim de criar um ambiente, senão completamente seguro e livre de assédio e/ou discriminação, ao menos em que haja circulação de conhecimento e liberdade para denunciar ou relatar e tratar adequadamente fatos dessa natureza, oferecendo-se apoio, inclusive emocional.

A manifestação que menciona dificuldade de compreensão das definições dos tipos de assédio e discriminação disponibilizadas como glossário no preâmbulo do questionário ensejou um aprimoramento do texto:

Assédio moral – constranger, de modo explícito ou implícito, esporádico ou frequente, um(a) subordinada(o) ou colega de trabalho, com teor e/ou intuito agressivo ou aparentemente passivo, mas intencionalmente agressivo, a exemplo de ameaças, chantagens, cobranças, ordens ou pedidos.

Assédio sexual – constranger, de modo explícito ou implícito, esporádico ou frequente, um(a) subordinada(o) ou colega de trabalho, com teor e/ou intuito sexual, a exemplo de comentários, flertes, mensagens ou toques físicos não correspondidos.

Assédio virtual – constranger, de modo explícito ou implícito, esporádico ou frequente, um(a) subordinada(o) ou colega de trabalho, com teor e/ou intuito moral e/ou sexual, por e-mail, chamada telefônica, aplicativo de mensagens, mídia social digital ou outra tecnologia de informação e comunicação.

Discriminação – constranger ou desfavorecer, de modo explícito ou implícito, esporádico ou frequente, um(a) subordinada(o) ou colega de trabalho, em razão de seu gênero, da cor de sua pele, etnia, nacionalidade, naturalidade, orientação sexual, idade ou religião, ou de qualquer outra característica física ou mental e/ou situação econômica ou social.

Nesse caso, para complementar e aprofundar o conhecimento sobre os tipos de assédio e discriminação, recomenda-se a leitura do [Material Educativo](#) disponibilizado no *website* do TRE-SE.

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento de Assédio e Discriminação, na Sede e nas Zonas Eleitorais do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, agradecem sua participação e reforçam sua disponibilidade para ouvir seu relato, orientá-la/o e acolhê-la/o e, se necessário, tratar adequadamente sua denúncia, se assim quiser proceder.