

PESQUISA NACIONAL

ASSÉDIO E

DISCRIMINAÇÃO

NO ÂMBITO DO

PODER JUDICIÁRIO





CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministro Luiz Fux

Corregedora Nacional de Justiça

Ministra Maria Thereza Rocha de Assis Moura

Conselheiros

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Mauro Pereira Martins

Richard Pae Kim

Salise Monteiro Sanchotene

Marcio Luiz Coelho de Freitas

Tânia Regina Silva Reckziegel

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Sidney Pessoa Madruga

Mário Henrique Aguiar Goulart Ribeiro Nunes Maia

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Secretário-Geral

Valter Shuenquener de Araujo

**Secretário Especial de Programas,
Pesquisas e Gestão Estratégica**

Marcus Livio Gomes

Diretor-Geral

Johaness Eck

FICHA CATALOGRÁFICA

C755p

Conselho Nacional de Justiça.

Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022.

36 p: il. color.

ISBN: 978-65-5972-043-9

1. Poder Judiciário, diagnóstico 2. Assédio moral 3. Discriminação I. Título

CDD: 340

2022

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

PESQUISA NACIONAL

ASSÉDIO E

DISCRIMINAÇÃO

NO ÂMBITO DO

PODER JUDICIÁRIO



EXPEDIENTE

DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS Juízas Coordenadoras

Ana Lúcia Andrade de Aguiar
Lívia Cristina Marques Peres

Diretora Executiva

Gabriela Moreira de Azevedo Soares

Diretor de Projetos

Wilfredo Enrique Pires Pacheco

Diretor Técnico

Antônio Augusto Silva Martins

Pesquisadores

Danielly Queirós
Elisa Colares
Igor Stemler
Isabely Mota

Estatísticos

Filipe Pereira
Davi Borges
Jaqueline Barbão

Apoio à Pesquisa

Alexander Monteiro
Pedro Amorim
Ricardo Marques

Revisora

Marlene Bezerra

Estagiários

Fausto Augusto Cândido Bezerra Júnior

Coordenadoria de Gestão da Informação e Memória do Poder Judiciário

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama
Julianne Mello Oliveira Soares
Renata Lima Guedes Peixoto

Seção de Arquivo e Gestão Documental

Rodrigo Franco de Assunção Ramos

Estagiários

Alexandre Salviano Rudiger
Daniely Sousa

COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO INSTITUÍDO PELA PORTARIA 299/2020:

Salise Monteiro Sanchotene
Conselheira do CNJ (coordenadora)

Marcos Vinícius Jardim Rodrigues
Conselheiro do CNJ (subcoordenador)

Ana Lúcia Aguiar
Juíza Auxiliar da Presidência do CNJ

Alexandre Corrêa da Cruz
Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Roger Raupp Rios
Desembargador do Tribunal Regional Federal da 4ª Região

Rodrigo Victor Foureaux Soares
Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Adriana de Lourdes Simette
Juíza Eleitoral do Tribunal Regional Eleitoral do Estado do Paraná

Fabiano Coelho de Souza
Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Mariana Queiroz Aquino
Juíza Federal da Justiça Militar

Celina Ribeiro Coelho da Silva
servidora do CNJ

Meyse Reis Meira
colaboradora terceirizada do CNJ

Rayssa Tainan Coátio de Souza.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretária de Comunicação Social

Juliana Neiva

Projeto Gráfico

Marcela Nunes Fernandes

Revisão

Marlene Bezerra

Sumário

Apresentação	7
Introdução	9
Notas metodológicas	10
Bloco Perfil dos Respondentes	11
Bloco Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020	17
Bloco Assédio ou Discriminação	20
Bloco Resposta Institucional	30
Considerações finais	33
Referências Bibliográficas	35





Apresentação

A sensibilidade que envolve os temas do assédio e da discriminação é evidente. São assuntos que colocam as relações humanas e sociais para o centro do debate. Atualmente, a discussão do assédio e da discriminação abarca as questões relativas ao exercício da cidadania e à defesa de identidades e provoca reflexões sobre nossa história e nossa cultura.

As culturas organizacionais também são impactadas pelas novas análises acerca dos ambientes de trabalho e sua salubridade. A pesquisa em questão apresenta dados sobre o sofrimento de assédio ou discriminação no ambiente laboral do Poder Judiciário. Qual resposta dar, do ponto de vista institucional, a casos de assédio e/ou discriminação? Que políticas de gestão de pessoas acionar para evitar essas situações; acolher quem sofre; punir quem pratica? Quais respostas, como profissionais e como pessoas, podemos dar a esses casos? Até o momento, temos dado respostas assertivas? Ou estamos fugindo do assunto a partir de subterfúgios como os de quem não ouve, não vê e não fala nada?

O relatório que ora é apresentado não apenas procura trazer dados estatísticos sobre o assunto, mas busca incitar reflexões sobre o quê e como se pode fazer algo para favorecer ambientes de trabalho mais acolhedores.

Introdução

O Conselho Nacional de Justiça possui, em sua composição, a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários, instituída por meio da Resolução CNJ n. 296, de 19 de setembro de 2019, que no rol de suas competências propõe estudos que visem à democratização do acesso à Justiça assim como ações e projetos destinados ao combate da discriminação, do preconceito e de outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988.

Por determinação do art. 15 da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, o CNJ instituiu, por meio da Portaria CNJ n. 299/2020, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário, com participação de conselheiros, magistrados, servidores e colaboradores terceirizados. No intuito de cumprir suas obrigações, tal Comitê solicitou a realização de pesquisa sobre o tema assédio e discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Nesse contexto, esta pesquisa teve a finalidade de levantar dados relativos ao cumprimento da Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A Resolução CNJ n. 351/2020 apresenta diretrizes para gestão e organização do trabalho; orienta sobre mecanismos de acolhimento, suporte e acompanhamento de denúncias e de pessoas afetadas; modos de tratamento das notícias de assédio e discriminação; condução em relação a infrações, procedimentos disciplinares e penalidades; e do alinhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação com o planejamento estratégico de cada órgão do Poder Judiciário.

Pouco mais de um ano após sua promulgação, pretende-se verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e verificar percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas, até o momento, sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Notas metodológicas

Esta pesquisa ficou aberta para preenchimento entre os dias 22/nov e 17/dez de 2021. As respostas ao questionário encaminhado foram dadas por adesão voluntária dos(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário.

Com o propósito de apresentar um relatório inteligível, decidiu-se agrupar os(as) profissionais em categorias de acordo com seus cargos. Desse modo, os dados seguem apresentados conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Grupos Profissionais

OPÇÕES PROFISSIONAIS NO QUESTIONÁRIO	AGRUPAMENTO PROFISSIONAL
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário, Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a), Servidor(a) de outros órgãos do Poder Executivo ou Legislativo cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário, Servidor(a) oriundo(a) da Defensoria Pública ou do Ministério Público cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	Servidor(a)
Juiz/Juíza substituto(a), Juiz/Juíza substituto(a) de segundo grau, Juiz/Juíza titular	Juiz/Juíza
Ministro(a) de Tribunal Superior, Desembargador(a)	Ministro(a) ou Desembargador(a)
Colaborador(a) terceirizado(a) ou contratado(a), Conciliador(a), Estagiário(a), Juiz/Juíza Leigo(a), Voluntário(a)	Força de Trabalho Auxiliar
Outros	Outros

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Quatorze pessoas preferiram não informar nem cargo nem identidade de gênero. Vinte e oito mulheres e vinte e dois homens não informaram seus cargos. A variável cargo será importante na leitura dos dados porque será cruzada com diversas outras variáveis ao longo deste relatório.

Bloco Perfil dos Respondentes

Desde seu art. 1º, parágrafo único, a Resolução CNJ n. 351/2020 estabelece que sua política abarca todas as pessoas que trabalham no Poder Judiciário como magistrados(as) e servidores(as) inclusive “estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.” Dessa forma, este relatório apresenta respostas de todos os grupos profissionais presentes nos tribunais e conselhos, somando 14.965 pessoas.

O maior grupo de profissionais trabalha na Justiça Estadual, com 63% dos(as) respondentes; seguido da Justiça do Trabalho, com 14,5%; e da Justiça Federal, com 10,7% dos(as) informantes, conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Números absolutos e percentuais de respondentes por ramo de Justiça

RAMO DE JUSTIÇA	NÚMERO DE RESPONDENTES	PERCENTUAL
Eleitoral	1.458	9,7%
Estadual	9.425	63,0%
Federal	1.601	10,7%
Militar Estadual	86	0,6%
Tribunais Superiores e Conselhos	226	1,5%
Trabalho	2.169	14,5%
TOTAL DE RESPOSTAS	14.965	100,0%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Os(as) servidores(as) — somando efetivos(as), comissionados(as) não concursados(as), cedidos(as) e requisitados(as) — são o grupo majoritário de participantes desta pesquisa: 12.935 profissionais que representam 86,4% dos(as) respondentes. Os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar somados às pessoas que executam outras tarefas são 6,8% dos(as) informantes; e os(as) magistrados(as), desembargadores(as) e ministros(as), 6,3% (Tabela 3). Frente ao total de magistrados, servidores, colaboradores terceirizados e estagiários existentes no Poder Judiciário, pode-se dizer que, embora a pesquisa tenha contado com um grande número de respondentes (14.965), proporcionalmente, tal quantitativo representa somente 3,5% do público-alvo da pesquisa. O universo está melhor representado entre os magistrados e servidores, com percentual de respostas em 5,2% e 4,8%, respectivamente. Com menor representação estão os colaboradores terceirizados, com somente 0,4%, indicando que talvez tal público não tenha sido atingido pelas estratégias de comunicação adotada.

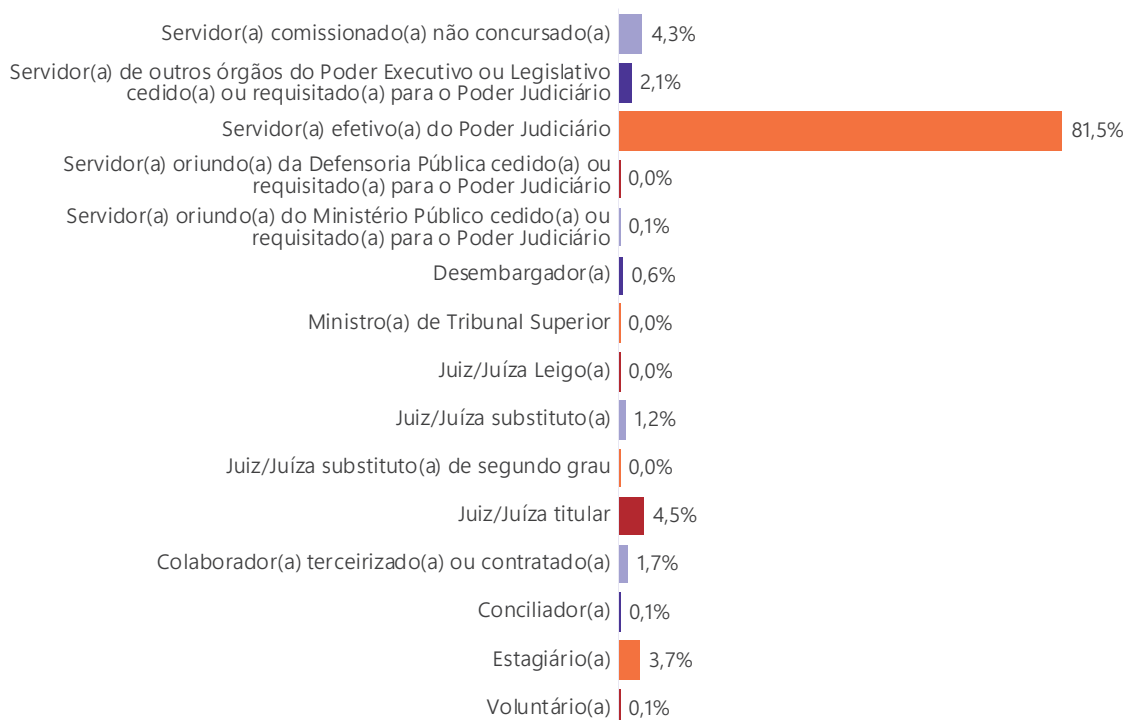
Tabela 3 – Números absolutos e percentuais por cargo

CARGO	NÚMERO DE RESPONDENTES	PERCENTUAL
Servidor(a)	12.935	86,4%
Força de Trabalho Auxiliar	829	5,5%
Juiz/Juíza	850	5,7%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	89	0,6%
Outros	198	1,3%
Prefiro não informar	64	0,4%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Também é possível ver o perfil dos(as) respondentes por categoria profissional (sem agrupamento). Dessa forma, os(as) servidores(as) efetivos(as) são maioria, com 81,5% de participação. O segundo maior grupo é o de juízes/juízas titulares de primeiro grau, com 4,5%. Em terceiro lugar, estão os(as) servidores(as) comissionados(as) não concursados(as), com 4,3%, e os(as) estagiários(as), em quarto lugar, com 3,7% de participação. Quem menos participou da pesquisa foram os(as) ministros(as) de Tribunais Superiores, os(as) juízes/juízas substitutos(as) de segundo grau, os juízes leigos(as) juízas leigas, os(as) servidores(as) oriundos(as) de Ministério ou Defensoria Pública, os(as) conciliadores(as) e os(as) voluntários(as), conforme Figura 1.

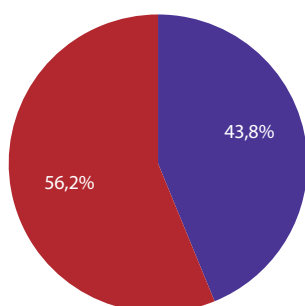
Figura 1 – Percentual de respondentes por cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

De acordo com a Figura 2, são 56,2% os informantes que residem em capitais e regiões metropolitanas, enquanto 43,8% residem no interior do país.

Figura 2 – Percentuais sobre residência



■ Interior ■ Capital e Região Metropolitana

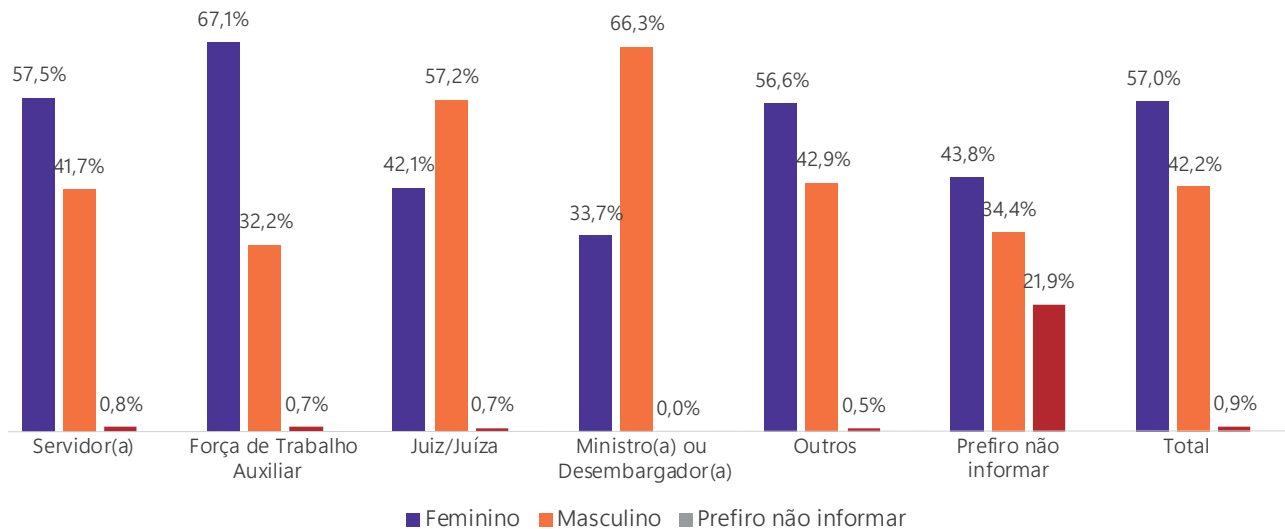
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Na correlação entre gênero e cargo ocupado, as pessoas do gênero feminino estão mais presentes como respondentes na pesquisa e atuam nos cargos de servidora ou da força auxiliar de trabalho (juízas leigas, conciliadoras, terceirizadas, contratadas, prestadoras de serviço, voluntárias, estagiárias) e outras; já os respondentes do gênero masculino estão mais presentes em cargos de juiz, desembargador ou ministro.

Em números absolutos, são 7.440 servidoras e 5.389 servidores; 556 mulheres e 267 homens na força de trabalho auxiliar; 358 juízas e 486 juízes; 30 ministras ou desembargadoras; 59 ministros ou desembargadores; 112 mulheres no exercício de outras atividades e 85 homens a exercer outras tarefas.

As barras que indicam a opção “Prefiro não informar” — tal como já comentado na seção de notas metodológicas — representam 28 mulheres e 22 homens que não indicaram seus cargos e 14 pessoas que não apontaram nem cargo nem gênero (Figura 3).

Figura 3 – Percentuais por gênero e cargo



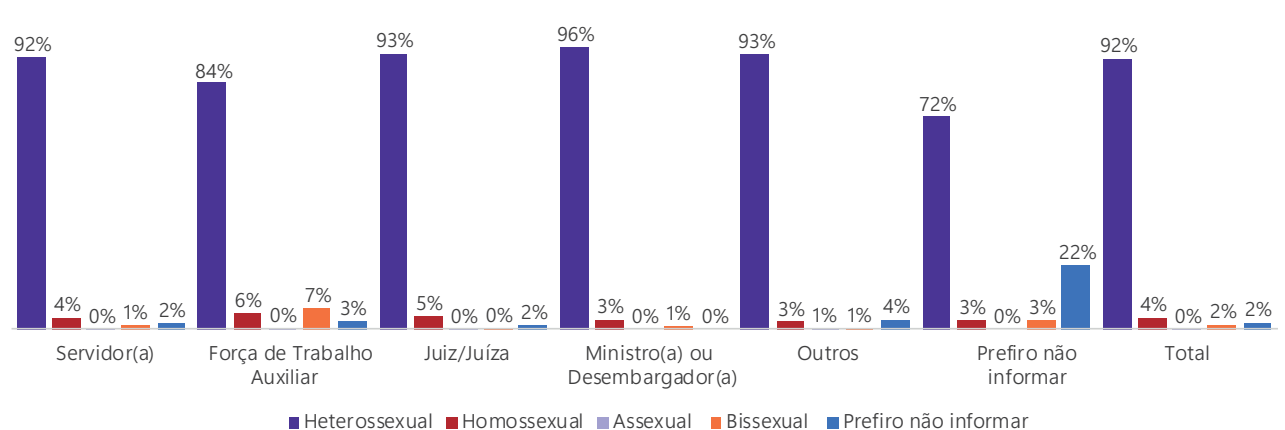
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Quanto à orientação sexual dos(as) respondentes (Figura 4), há flutuação entre 96% e 84% de pessoas que se dizem heterossexuais com maior percentual entre ministros(as) e desembargadores(as) e menor percentual entre profissionais da força auxiliar de trabalho.

Quanto à qualificação de homossexual, assexual e bissexual, os menores percentuais estão entre ministros(as) e desembargadores(as), somando 4%, e os maiores percentuais se situam entre os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, totalizando 13%.

As barras que demonstram “Prefiro não informar” representam 50 pessoas que não informaram cargo; e, especialmente, os 22% restantes (14 pessoas) não informaram nem cargo nem orientação sexual.

Figura 4 – Percentuais por orientação sexual e cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Antes de apontar para os dados, é necessário fazer as seguintes considerações: identidade de gênero foi conceituada, nesta pesquisa, como “percepção pessoal sobre ser homem ou mulher, ou alguma alternativa ou combinação de gêneros. A identidade de gênero pode ou não corresponder ao sexo biológico atribuído ao nascer”. Essa definição constava no questionário para auxiliar os(as) informantes nas respostas. Além disso, as opções da pergunta, quais sejam, cisgênero, transgênero, gênero fluido, intersexual, transexual e travesti também contavam com suas respectivas definições. Em que pese os percentuais maiores (em comparação às perguntas anteriores) de escolha de “Prefiro não informar”, na correlação entre identidade de gênero e cargo ocupado, a maior parte dos(as) informantes se assume como cisgênero, em uma oscilação entre 89% (juízes e juízas) e 70% (outros(as) profissionais), conforme Tabela 4.

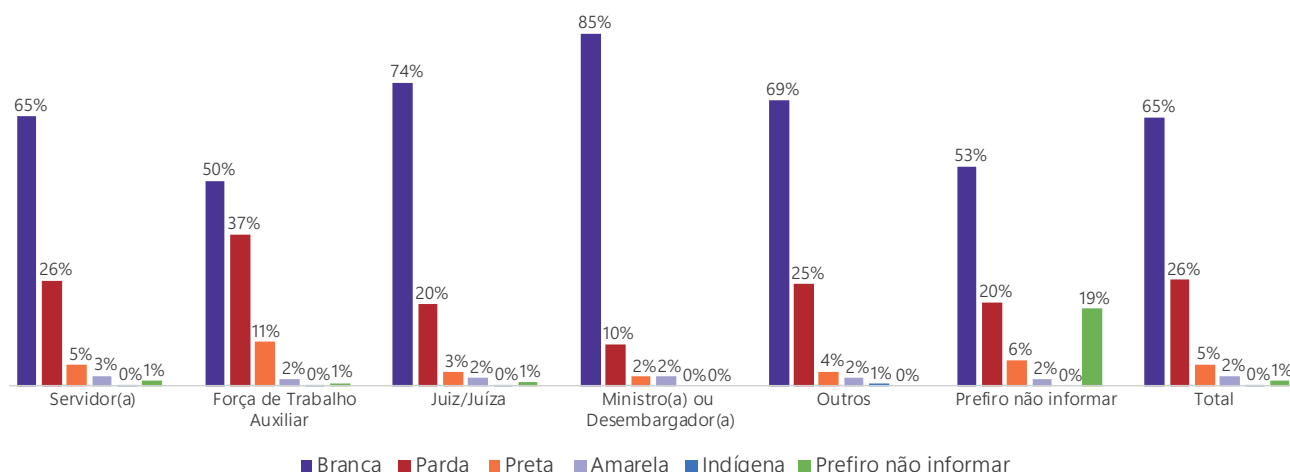
Tabela 4 – Percentuais por identidade de gênero e cargo

CARGO	IDENTIDADE DE GÊNERO						
	CISGÊNERO	TRANSGÊNERO	GÊNERO FLUIDO	INTERSEXUAL	TRANSEXUAL	TRAVESTI	PREFIRO NÃO INFORMAR
Servidor(a)	83%	0%	1%	0%	0%	0%	16%
Força de Trabalho Auxiliar	83%	0%	1%	0%	0%	0%	16%
Juiz/Juíza	89%	0%	0%	0%	0%	0%	11%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	85%	0%	0%	0%	0%	1%	13%
Outros	70%	2%	1%	1%	1%	0%	26%
Prefiro não informar	53%	0%	3%	0%	0%	0%	44%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

A maior parte dos(as) profissionais que atua no Poder Judiciário se autodeclara branca, conforme pesquisa produzida sobre o tema (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021). Esses percentuais se encontram entre magistrados(as), com 74%, e desembargadores(as) e ministros(as), com 85%. Já os maiores percentuais de pessoas autodeclaradas negras estão no grupo dos profissionais que atuam como força de trabalho auxiliar, sendo 37% de pardos(as) e 11% de pretos(as). Destaca-se que a etnia indígena está percentualmente representada apenas na categoria profissional de “outros”. Essas informações apresentam-se na Figura 5.

Figura 5 – Percentuais por identidade étnico-racial e cargo

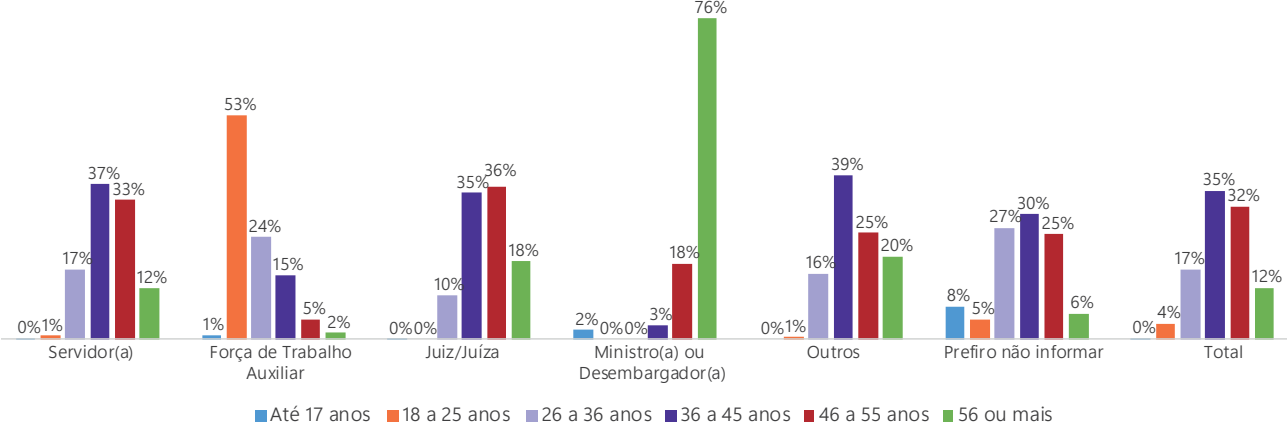


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

1 Cisgênero: pessoas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceu. Transgênero: pessoas cuja identidade de gênero difere, em distintos graus, do sexo biológico atribuído ao nascer. Transexual: pessoas que buscam passar por uma transição social (que pode incluir o uso de hormônios e cirurgia) para se assemelhar com sua identidade de gênero. Travesti: pessoas que buscam se expressar através de elementos associados ao sexo oposto. Intersexual: pessoas que nascem com variações biológicas em relação ao sexo biológico que não se encaixam nas definições de feminino e masculino. Gênero fluido: pessoas que não se identificam com um único papel ou identidade de gênero.

Quanto à idade dos(as) informantes, o grupo mais jovem é dos(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 53% de pessoas com idades entre 18 e 25 anos; já magistrados(as) e servidores(as) apresentam, predominantemente, idades entre 36 e 55 anos; o grupo com idade mais avançada está entre ministros(as) e desembargadores(as), com idade de 56 anos ou mais. As barras com a opção “Prefiro não informar” representam as pessoas que indicaram a idade, mas não o cargo (Figura 6).

Figura 6 – Percentuais por cargo e idade



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

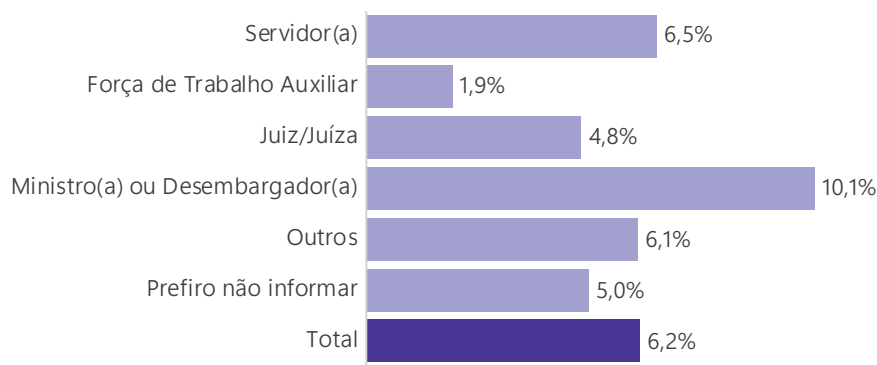
Como a população de profissionais da força de trabalho auxiliar é mais jovem, aqui também representam o maior grupo de pessoas solteiras (73%); enquanto no grupo de pessoas casadas ou em união estável a maior parte é de juiz/juíza (80%) e ministro(a) e desembargador(a) (81%), conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Percentuais por cargo e estado civil

CARGO	ESTADO CIVIL						PREFIRO NÃO INFORMAR
	SOLTEIRO(A)	CASADO(A) OU EM UNIÃO ESTÁVEL	DIVORCIADO(A)	SEPARADO(A) JUDICIALMENTE	SEPARADO(A) DE FATO	VIÚVO(A)	
Servidor(a)	22%	65%	9%	1%	1%	1%	1%
Força de Trabalho Auxiliar	73%	24%	3%	0%	0%	0%	0%
Juiz/Juíza	10%	80%	7%	1%	1%	1%	1%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	6%	81%	10%	1%	2%	0%	0%
Outros	28%	58%	8%	2%	1%	3%	1%
Prefiro não informar	22%	39%	14%	0%	3%	0%	22%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

O maior grupo de pessoas com deficiência nesta pesquisa é o de ministros(as) e desembargadores(as), com 10,1%, seguido do grupo de servidores(as), com 6,5%, e de pessoas que executam outras tarefas, com 6,1%, segundo a Figura 7. A Pesquisa sobre Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário (CNJ, 2020) mostra que apenas 1,6% do quadro de servidores e magistrados são pessoas com deficiência. Assim, os dados revelam que possivelmente há maior propensão para que esse público responda ao questionário sobre assédio e discriminação.

Figura 7 – Percentuais de cargo e portador de deficiência

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

De acordo com a Tabela 6, as deficiências físicas, seguidas das deficiências visuais, são as que se destacam entre os grupos profissionais representados nesta pesquisa — o que corresponde à pesquisa elaborada sobre esse tema pelo CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021). Entre os(as) magistrados(as), as deficiências auditivas são relevantes, com 35,7%. Já entre desembargadores(as) e ministros(as), o tipo de deficiência mais apontado é o da deficiência visual, com 77,8%. Esse tipo de deficiência também é bastante presente entre servidores(as), com 34,2%, e profissionais da força de trabalho auxiliar, com 33,3%.

Tabela 6 – Tipos de deficiência e cargo

CARGO	SE É PORTADOR DE DEFICIÊNCIA, QUAL?				
	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	NÃO INFORMADO
Servidor(a)	36,4%	19,3%	34,2%	1,6%	8,5%
Força de Trabalho Auxiliar	22,2%	16,7%	33,3%	16,7%	11,1%
Juiz/Juíza	28,6%	35,7%	26,2%	2,4%	7,1%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	22,2%	0,0%	77,8%	0,0%	0,0%
Outros	54,5%	9,1%	18,2%	0,0%	18,2%
Prefiro não informar	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	66,7%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Bloco Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020

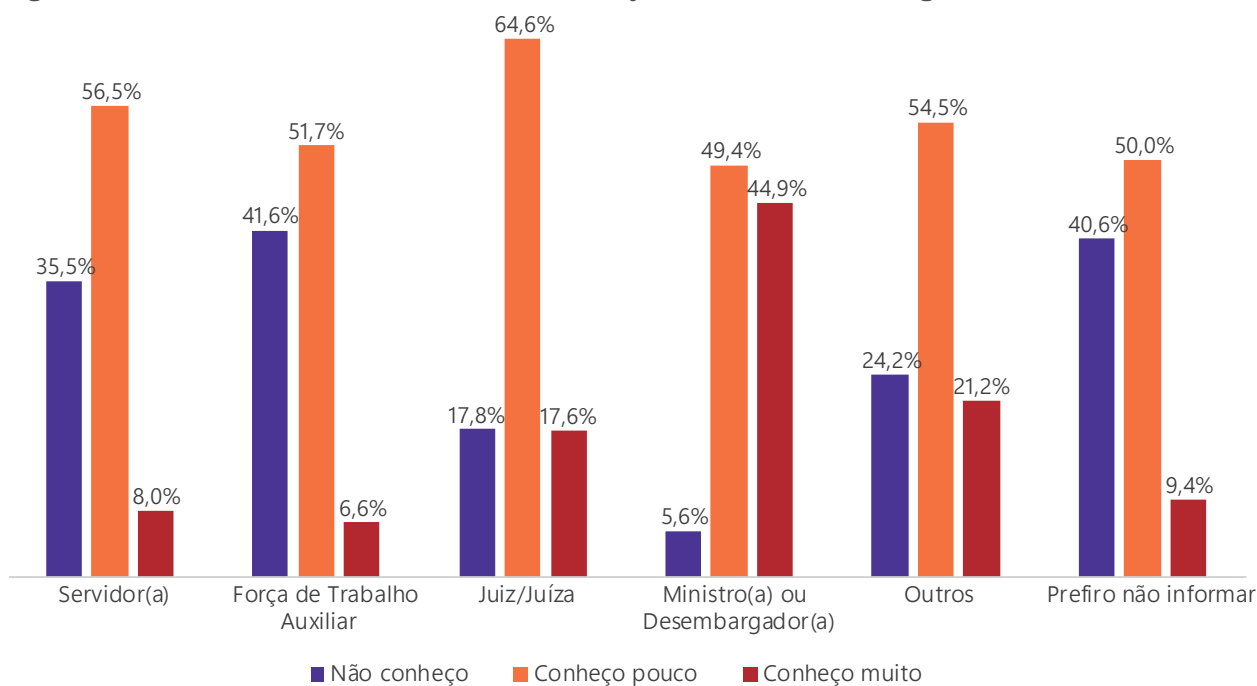
Neste bloco, pretendeu-se saber se os(as) respondentes conhecem a Resolução CNJ n. 351/2020 e se identificam medidas de prevenção tomadas pelos tribunais e conselhos antes e após a promulgação desse ato normativo. As medidas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação preconizadas no art. 4º da referida resolução envolvem especialmente:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;
- c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Desse modo, os dados apresentados são relativos aos mecanismos de mobilização dos tribunais e conselhos para o enfrentamento de assédio e discriminação.

Conforme a Figura 8, todos os grupos profissionais indicaram conhecer pouco a Resolução CNJ n. 351/2020. Os(as) desembargadores(as) e os(as) ministros(as) conhecem melhor esse ato normativo (44,9%), seguidos(as) das pessoas que executam outras tarefas no Poder Judiciário (21,2%). Entre aqueles(as) que pouco conhecem a resolução, estão os(as) magistrados(as) (64,6%), os(as) servidores(as) (56,5%) e a força de trabalho auxiliar (51,7%).

Figura 8 – Percentuais sobre conhecimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

No questionário, havia pergunta sobre os temas relativos às medidas de prevenção tomadas antes e depois da promulgação da Resolução CNJ 351. Como os(as) informantes podiam indicar mais de uma opção, as percentagens ultrapassam 100% de respostas.

Na Tabela 7, os(as) respondentes indicaram os temas que percebem terem sido objeto de medidas de prevenção dos tribunais/conselhos para enfrentar o assédio e a discriminação antes e depois da promulgação da Resolução 351. Assim, verifica-se aumento da percepção de que os tribunais e conselhos estão atuando para coibir assédio moral com crescimento de 18,2 pontos percentuais; assédio sexual com 17,8% pontos percentuais a mais; e discriminação com 16,9% a mais. Antes da publicação da Resolução 351, 30% dos respondentes não percebia a atuação dos tribunais/conselhos no combate ao assédio e à discriminação; já depois da promulgação desse ato normativo, essa mesma percepção diminuiu para 18,7%.

Tabela 7 – Percentuais sobre temas das medidas de prevenção antes e depois da Resolução CNJ n. 351/2020

MEDIDAS DE PREVENÇÃO EM RELAÇÃO AOS TEMAS	PROMULGAÇÃO DA RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020	
	ANTES	DEPOIS
Assédio Moral	22,1%	40,3%
Assédio Sexual	15,2%	33,0%
Discriminação	16,0%	32,9%
Outra	1,1%	1,0%
Não adotava medidas de prevenção	30,0%	18,7%
Não sei informar	46,5%	38,2%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

“Perguntou-se sobre os tipos de medidas aplicadas pelos tribunais para enfrentar casos de assédio e/ou discriminação antes e depois da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020. Os(as) respondentes poderiam indicar mais de uma opção e, portanto, as percentagens somam mais que 100%. Segundo a Tabela 8, os(as) informantes apontaram que a realização de eventos como palestras foi o tipo mais presente nos tribunais/conselhos (30,6%); em segundo lugar, os materiais informativos, como cartilhas, são destacados, com 26,3%; em terceiro lugar, são apontadas as campanhas de sensibilização com 18,6%; a existência de comitê ou comissões para receber denúncias, com 18,5%; a realização de pesquisas e diagnósticos internos junto com as iniciativas de capacitação de gestores(as) tem destaque de 11,6% cada; a criação de normativas internas com 11,2%. Como medida menos visível aparece o canal permanente na área de gestão de pessoas, com 9,3%. Mais de 15% dos(as) respondentes ainda não observam a tomada de providências com nenhum tipo de medida aplicada em seu órgão de atuação.”

Tabela 8 – Percentuais sobre tipos de medidas de prevenção antes e depois da Resolução CNJ n. 351/2020

TIPO DE MEDIDAS APLICADAS	PROMULGAÇÃO DA RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020	
	ANTES	DEPOIS
Material informativo, como cartilhas	14,0%	26,3%
Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates	12,5%	30,6%
Pesquisas e diagnósticos internos	4,9%	11,6%
Capacitação de gestores	6,0%	11,6%
Campanhas de sensibilização	9,2%	18,6%
Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos	5,1%	18,5%
Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação	4,3%	9,3%
Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)	4,0%	11,2%
Outras	0,7%	0,9%
Não sei informar	2,7%	36,5%
Não são adotadas medidas	-	15,8%

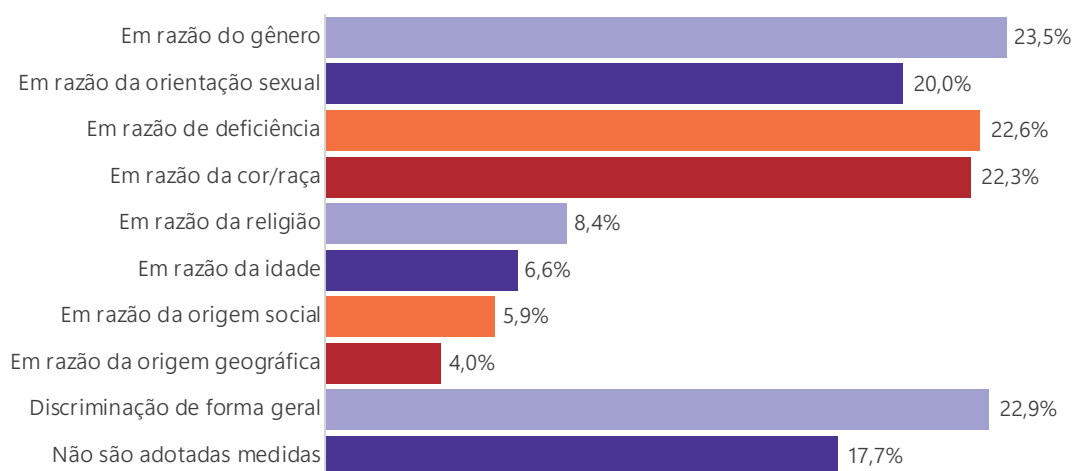
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Os dados a seguir indicam as medidas de prevenção adotadas pelos tribunais ou conselhos por tipo de assédio ou discriminação, de acordo com o conhecimento dos(as) respondentes. Mais de uma opção poderia ser marcada e, por isso, as percentagens somam mais que 100%.

Nesse sentido, as medidas que parecem mais visíveis aos(as) informantes são as relativas ao assédio ou à discriminação em razão do gênero (23,5%) e aquelas que dizem respeito à discriminação de modo geral (22,9%). Em seguida, as medidas que parecem mais evidentes são aquelas em razão de deficiência (22,6%) e as referentes à discriminação por raça/cor (22,3%).

Há 17,7% de respondentes que indica que, em suas percepções, nenhuma medida é adotada contra situações de assédio ou discriminação. Esse grupo é composto por 2.652 pessoas, conforme Figura 9.

Figura 9 – Percentuais de Medidas de prevenção adotadas por tipo de discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Bloco Assédio ou Discriminação

Neste bloco, as perguntas foram feitas para saber se os(as) respondentes já passaram por alguma situação de assédio ou discriminação; a relação hierárquica dessas pessoas com o(a) agressor(a); se houve denúncia do fato; e as consequências pessoais e institucionais dos casos de assédio e discriminação.

Nesse contexto, é interessante ressaltar as definições que a Resolução CNJ n. 351/2020 apresenta, em seu art. 2º, sobre assédio moral e sexual e acerca de discriminação:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

[...]

III – 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;

IV – 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; [...] (CNJ, 2020).

Perguntados(as) sobre se já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação, 55,7% de todos(as) os respondentes disseram que sim. Os(as) desembargadores(as) e ministros(as) (73%) e os(as) juízes/juízas (61,5%) constituem os grupos de profissionais que menos vivenciaram situações de assédio ou discriminação. As pessoas que executam outras tarefas (60,1%) e a força de trabalho auxiliar (58,3%) ficam em segundo lugar como grupos menos discriminados/assediados.

As situações de assédio e discriminação fazem mais parte do cotidiano dos(as) servidores(as), sejam eles(as) efetivos(as), sejam comissionados(as) sem vínculo, sejam cedidos(as), sejam requisitados(as). Somente no ambiente de trabalho presencial, com pessoa vinculada ao Poder Judiciário, 46,9% dos(as) servidores(as) já foram assediados(as) ou discriminados(as); em ambiente de trabalho virtual, foram assediados(as)/discriminados(as) 11,8%. Em que pese pertencerem ao grupo menos assediado ou discriminado, 24,1% de juízes/ juízas reportam ter passado por alguma dessas situações em ambiente presencial de trabalho, e 5,8% em ambiente virtual; já entre os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar vivenciaram, no ambiente de trabalho presencial, situações de assédio e/ou discriminação, e 4,7% no ambiente virtual; os(as) desembargadores(as) e ministros(as) indicam 18% de casos de assédio e/ou discriminação no ambiente presencial de trabalho; enquanto no ambiente virtual esse percentual é de 5,6% (Tabela 9).

Tabela 9 – Percentuais quanto ao sofrimento de assédio ou discriminação e cargo

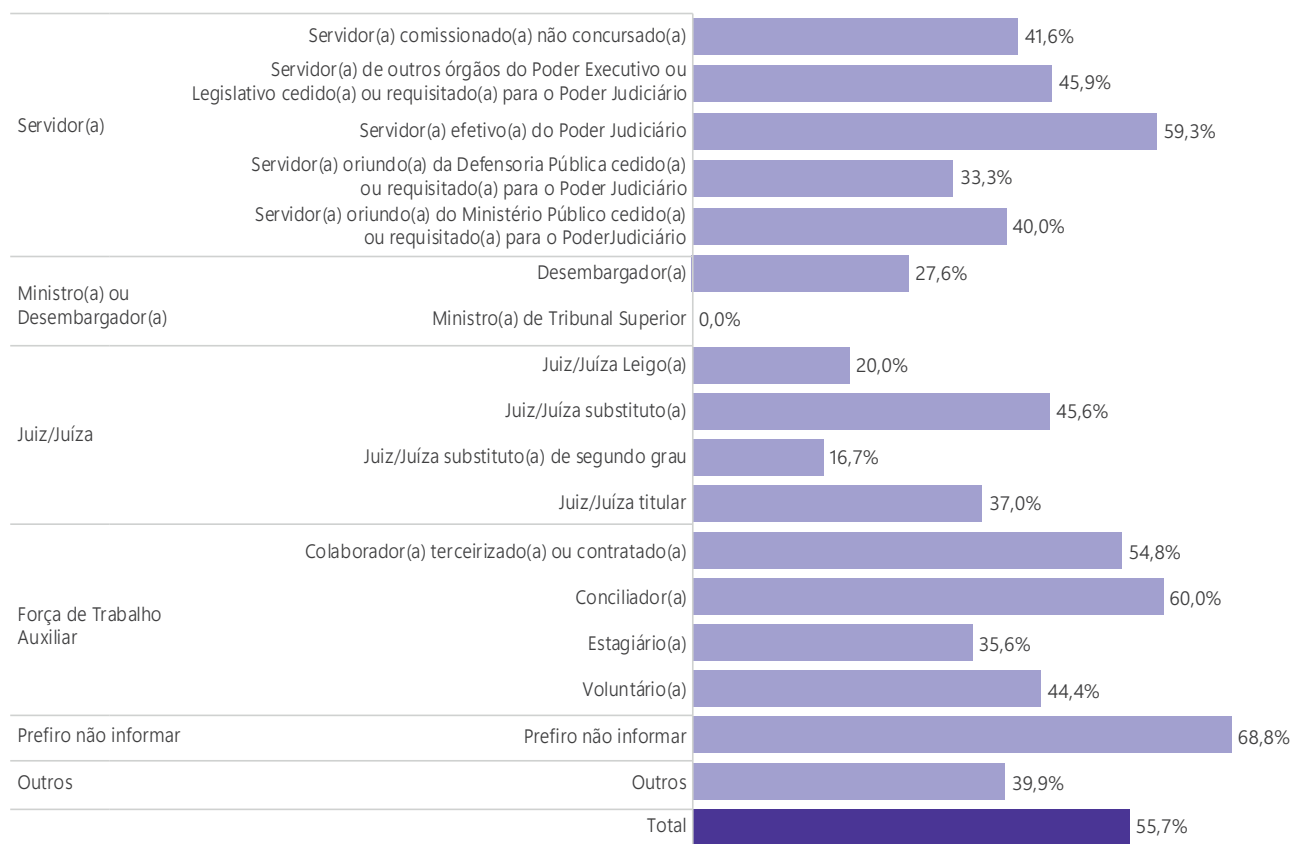
CARGO	NÃO	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO E NO AMBIENTE DE TRABALHO PRESENCIAL	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO E NO AMBIENTE DE TRABALHO VIRTUAL	SIM, POR PESSOA VINCULADA AO PODER JUDICIÁRIO, EM SITUAÇÃO FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO	SIM, EM OUTRAS SITUAÇÕES
Servidor(a)	42,1%	46,9%	11,8%	3,4%	12,6%
Força de Trabalho Auxiliar	58,3%	19,1%	4,7%	2,5%	23,9%
Juiz/Juíza	61,5%	24,1%	5,8%	4,6%	16,2%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	73,0%	18,0%	5,6%	5,6%	13,5%
Outros	60,1%	24,2%	3,5%	4,5%	18,7%
Prefiro não informar	31,3%	53,1%	15,6%	7,8%	18,8%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Também é possível observar o sofrimento de assédio e/ou discriminação por categoria profissional. O maior percentual apresentado na Figura 10 diz respeito ao grupo que preferiu não informar (68,8%) — o que é compreensível considerando o tema em questão.

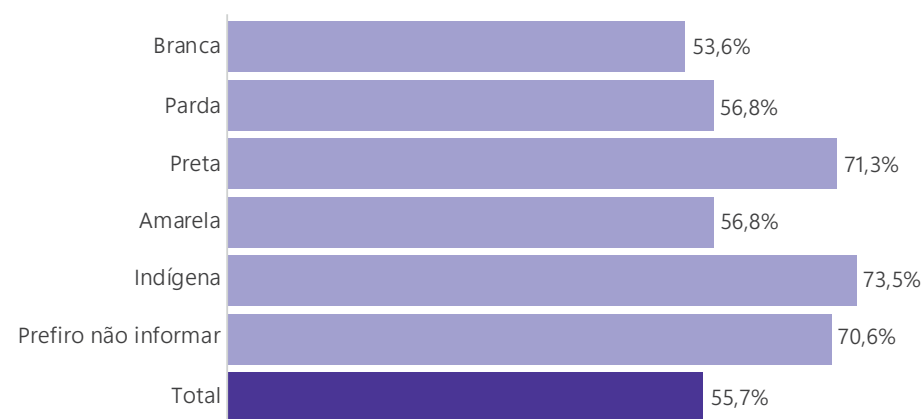
Em que pese o número de conciliadores que respondeu ao questionário da presente pesquisa ter sido pequeno (20 pessoas), representando 0,1% da amostra, houve indicação de 60% para resposta positiva quanto a sofrimento de assédio ou discriminação. Entre os 11.978 servidores(as) efetivos(as) — 81,5% da amostra, ou seja, a maior quantidade de informantes —, 59,3% apontaram que já sofreram assédio e/ou discriminação; enquanto 54,8% dos(as) colaboradores(as) terceirizados(as) ou contratados(as) indicaram já ter passado pela mesma situação. Estes(as) representam 1,7% da amostra, com 250 pessoas respondentes.

Na Figura 10, é possível constatar que todos os grupos profissionais reportam a casos de assédio e/ou discriminação. O único grupo profissional que não indicou esse tipo de situação foi o dos(as) ministros(as) de Tribunais Superiores, que representa 0% da amostra porque trata-se de somente duas pessoas respondentes. Nesse sentido, a Figura 10 pode ser comparada com a Figura 1 (Percentual de respondentes por cargo).

Figura 10 – Se já sofreu assédio ou discriminação

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

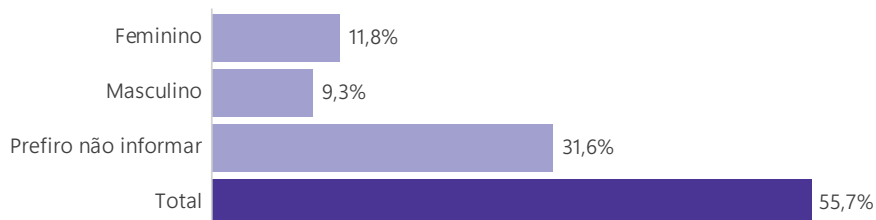
Se considerarmos a mesma pergunta acerca do sofrimento de assédio e/ou discriminação com base na variável raça/cor, tem-se que 73,5% das pessoas de etnia indígena indicaram ter passado por caso de assédio/discriminação; o segundo maior percentual é de pessoas de cor preta, com 71,3%; as pessoas de cor parda e amarela apresentam o mesmo percentual para situações de assédio/discriminação, com 56,8%; e as pessoas de cor branca indicaram percentual menor, de 53,6%. Note-se que é grande o percentual de pessoas que preferiram não informar (70,6%).

Figura 11 – Percentuais por identidade étnico-racial e se sofreu assédio e/ou discriminação

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

A mesma pergunta também pode ser analisada considerando o gênero dos(as) respondentes (Figura 12). Pelas respostas, as situações de assédio e discriminação ocorrem mais comumente com pessoas do gênero feminino (11,8%), pois as pessoas do gênero masculino reportam menos casos (9,3%). Mais uma vez, esse tipo de situação acontece, predominantemente, no ambiente de trabalho presencial.

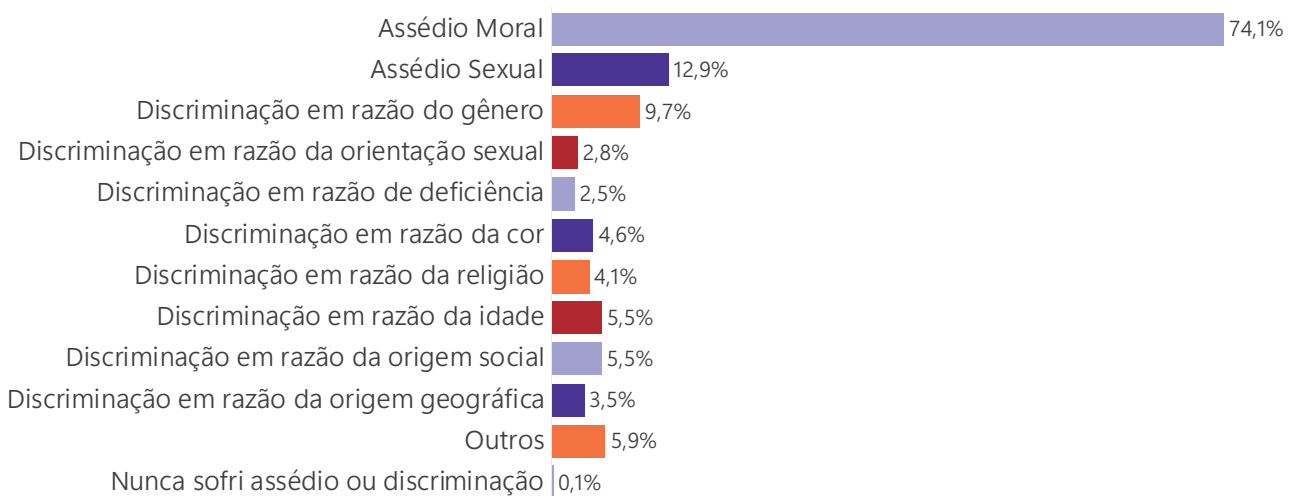
Figura 12 – Percentuais sobre gênero e se sofreu algum assédio e/ou discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Com observa-se na Figura 13, majoritariamente, o assédio moral se coloca como o tipo de assédio mais recorrente entre os(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário, com 74,1%. Em segundo lugar, está o assédio sexual, com 12,9%, seguido da discriminação em razão do gênero, com 9,7%. A discriminação em razão de deficiência é a menos reportada, com 2,5%.

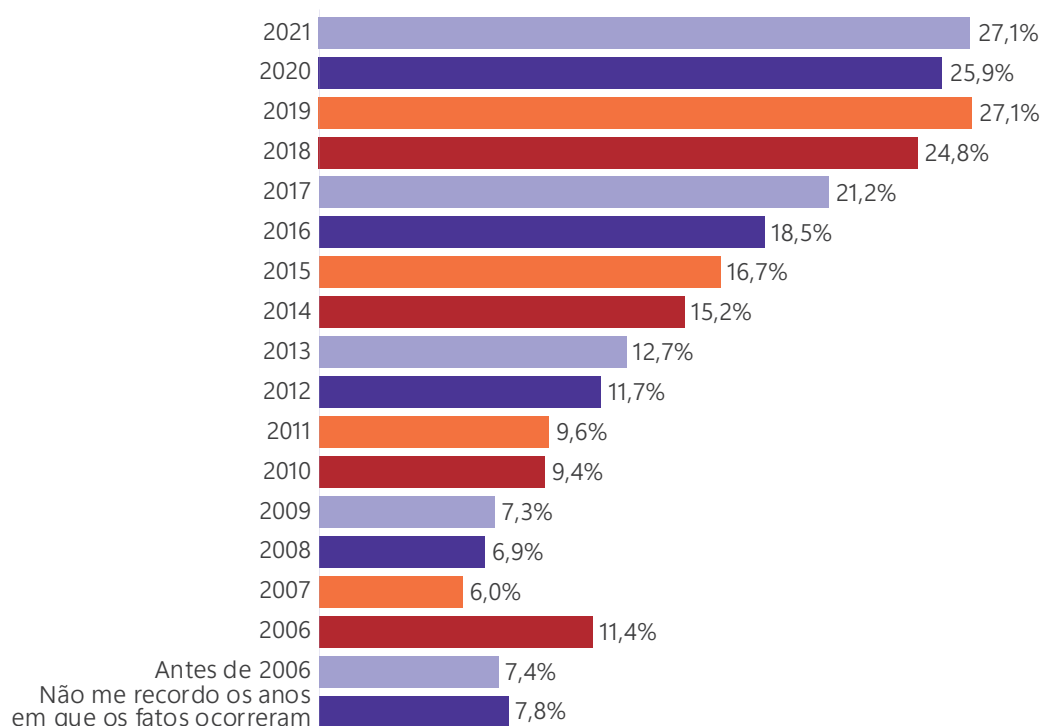
Figura 13 – Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

O questionário apresentava uma pergunta sobre os anos em que o(a) respondente sofreu assédio. Como a pergunta tem foco na memória dos(as) informantes, os três últimos anos são os mais lembrados (Figura 14).

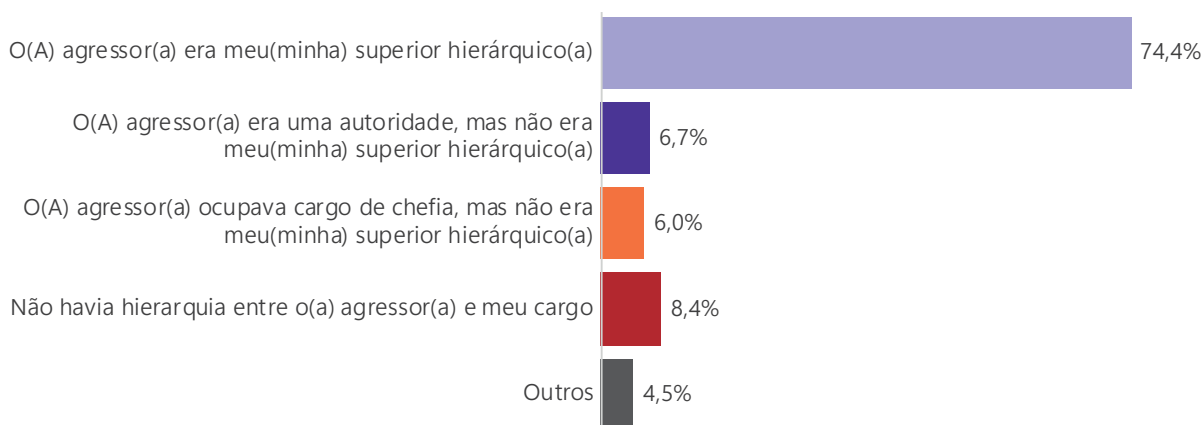
Figura 14 – Percentuais por ano em que sofreu assédio ou discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Sobre as relações hierárquicas entre vítima e agressor(a), em 74,4% dos casos, o(a) agressor(a) era superior hierárquico(a) da vítima. Os casos em que o(a) agressor(a) tinha cargo de autoridade ou de chefia, mas não era superior hierárquico da vítima, são 12,7%, e em somente 8,4% dos casos não havia relação de hierarquia entre vítima e agressor (Figura 15).

Figura 15 – Percentuais de cargo do(a) agressor(a) na época do assédio ou discriminação



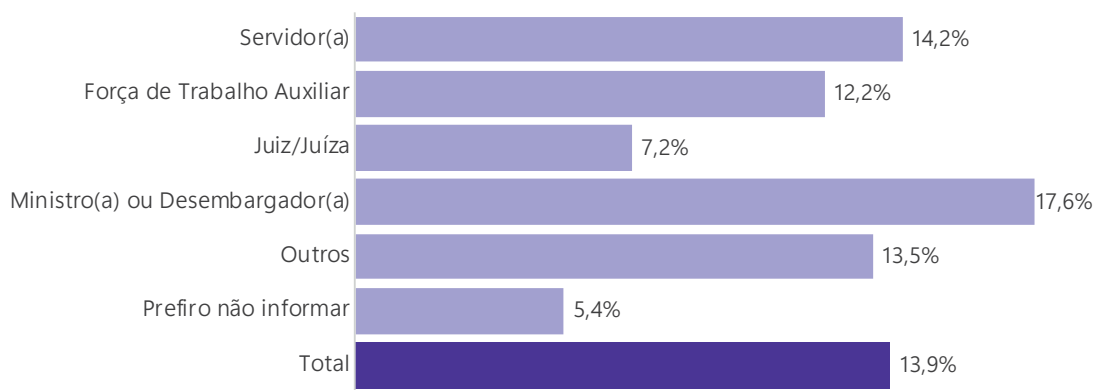
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Foi perguntado também sobre se as vítimas denunciaram os casos de assédio e/ou discriminação. Esses dados estão disponibilizados por cargo, identidade étnico-racial e por gênero.

Nesse contexto, os percentuais indicados nas Figuras 16, 17 e 18 apresentam as respostas positivas de quem denunciou as situações de assédio e/ou discriminação.

O grupo profissional que mais denunciou foi o dos(as) desembargadores(as) e ministros(as), com 17,6%; os(as) servidores(as) denunciaram em 14,2% dos casos, seguidos dos(as) outros(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário, com 13,5%, e da força auxiliar de trabalho, com 12,2%. Os(as) juízes/juízas denunciaram em 7,2% das situações. Note-se que as denúncias, de modo geral, não são feitas, visto que apenas em 13,9% dos casos houve efetiva notificação.

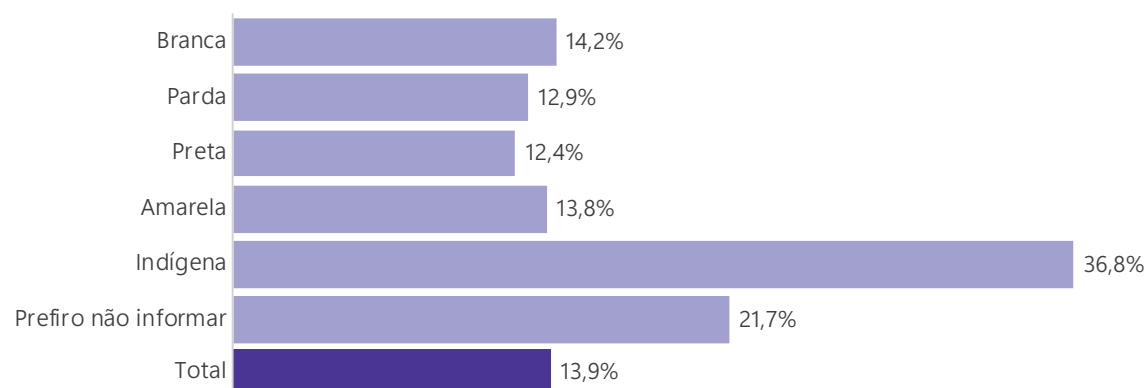
Figura 16 – Percentuais sobre denúncia de assédio/discriminação por cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

A mesma resposta positiva de denúncia pode ser vista considerando a identidade étnico-racial. Nesse contexto, verifica-se que pessoas de etnia indígena são as que mais denunciam, com 36,8%, muito embora a quantidade de respondentes seja pequena frente às demais categorias de raça/cor. Em seguida, apresentaram denúncia as pessoas de cor branca, com 14,2%, e amarela, com 13,8%. Um dos grupos que mais indicou ter passado por casos de assédio/discriminação foi um dos grupos que menos denunciou essas situações: as pessoas de cor preta, seguidas dos(as) pardos(as).

Figura 17 – Percentuais de denúncia de assédio/discriminação por identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

As mulheres denunciaram mais (14%) do que os homens (13,5%), de acordo com a Figura 18.

Figura 18 – Percentuais de denúncia de assédio/discriminação por sexo

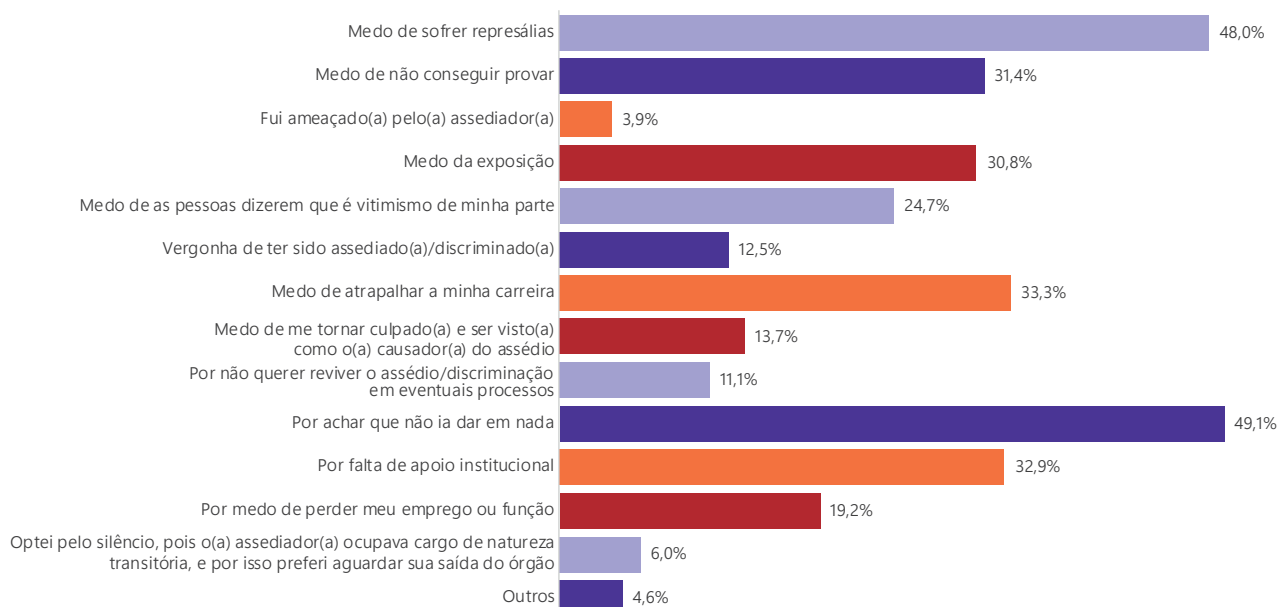


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Como se vê na Figura 19, a percentagem relativa a denúncias realizadas é pequena (13,9%). Desse modo, foram perguntados os motivos da não realização de denúncias de casos que envolvem assédio e/ou discriminação. Dois são os motivos mais citados: “Por achar que não ia dar em nada”, com 49,1%, e por “Medo de sofrer represálias”, com 48%. Há ainda outros quatro motivos que possuem percentuais bastante aproximados: “Medo de atrapalhar a minha carreira”, com 33,3%; “Por falta de apoio institucional”, com 32,9%; “Medo de não conseguir provar”, com 31,4%; e “Medo da exposição”, com 30,8%.

Em seguida está o motivo “Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo da minha parte”, com 24,7%; há ainda o motivo “Medo de perder o emprego ou função”, com 19,2%; “Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio”, com 13,7%; “Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)”, com 12,5%; e, por fim, razões menos indicadas, como “Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória e por isso preferi aguardar sua saída do órgão”, com 6% e “Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)”, com 3,9%.

Figura 19 – Percentuais quanto aos motivos de não denunciar

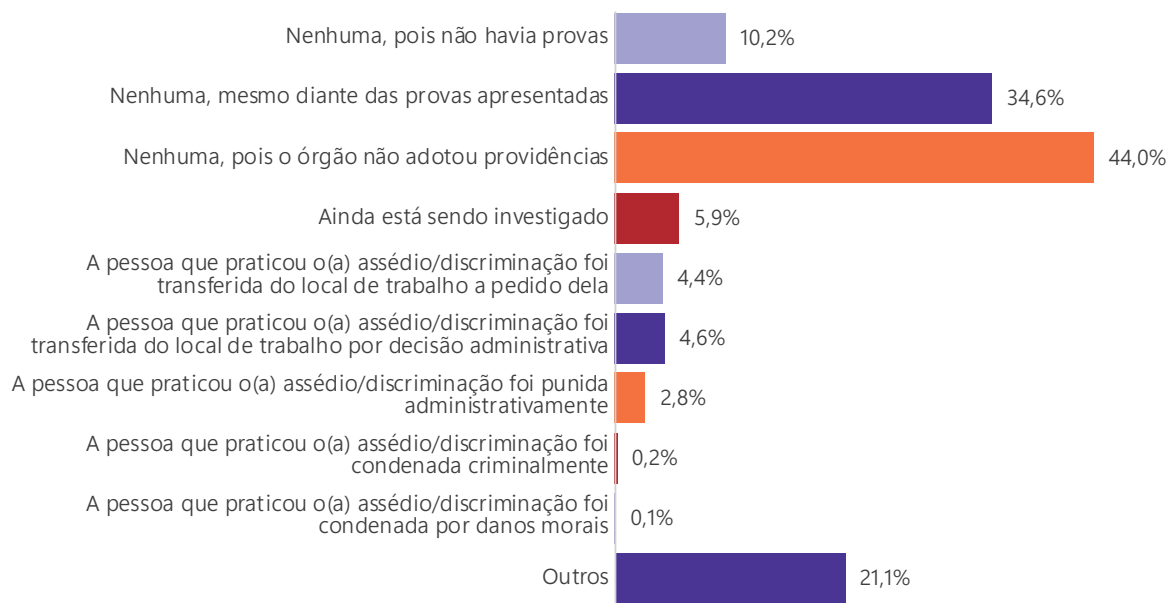


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Sobre as consequências sofridas pelo(a) assediador(a) ao ser denunciado(a), os(as) respondentes poderiam indicar mais de uma opção e, por isso, a percentagem soma mais que 100%. De todo modo, conforme a Figura 20, as opções “nenhuma” são as mais citadas: 44% indicam “Nenhuma, pois o órgão não adotou providências”;

34,6% apontam que “Nenhuma, mesmo diante das provas apresentadas”; e 10,2% indicam “Nenhuma, pois não havia provas”. As outras opções, em percentuais bem menores, indicam que o caso ainda está sendo investigado (5,9%) ou que o(a) agressor(a) foi transferido(a) do local de trabalho a pedido dele(a) próprio(a) (4,4%), ou por decisão administrativa (4,6%), ou foi punido(a) administrativamente (2,8%). Com percentuais extremamente pequenos, até porque chegaram à gravidade de buscar o Poder Judiciário, são as consequências de condenação criminal, com 0,2%, e condenação por danos morais, com 0,1%.

Figura 20 – Percentuais sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação

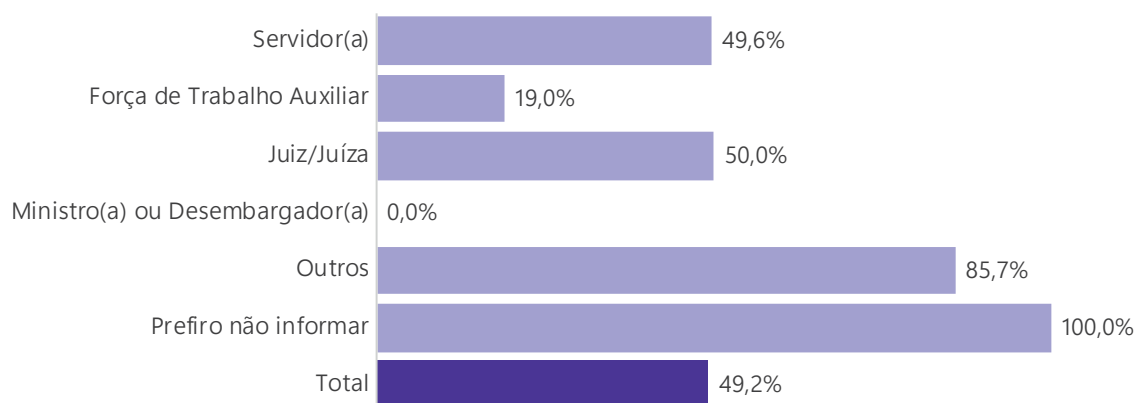


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Nas Figuras 21, 22 e 23, há as respostas positivas que indicam o sofrimento de represálias, por parte das vítimas, ao denunciar. As figuras apresentam as respostas por cargo, gênero e identidade étnico-racial.

Por cargo, verifica-se que os(as) profissionais que exercem outras tarefas no Poder Judiciário sofreram mais represálias (85,7%). Os juízes(as) sofreram represálias em 50% dos casos, percentual semelhante ao das vítimas servidores(as) (49,5%).

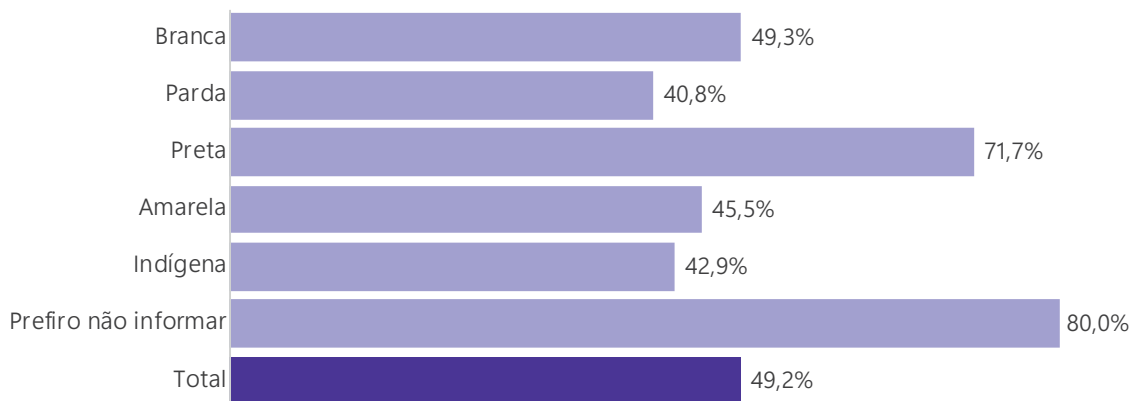
Figura 21 – Percentuais de represálias ao denunciar



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Quando a vítima é de cor preta, o sofrimento de represália é maior (71,7%); enquanto as pessoas de outras etnias ou cores têm percentuais mais próximos entre si: quando a vítima é branca, o percentual é de 49,3%; sendo a vítima de origem asiática (amarela), o percentual diminui para 45,5%; seguido de 42,9% quando a vítima é indígena; por fim, a vítima parda sofre represálias em 40,8% dos casos.

Figura 22 – Percentuais de represálias ao denunciar por identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Quanto ao gênero, as mesmas respostas indicam que as represálias são mais frequentes entre os homens (50%) que entre mulheres (47,6%).

Figura 23 – Percentuais de represálias ao denunciar por sexo

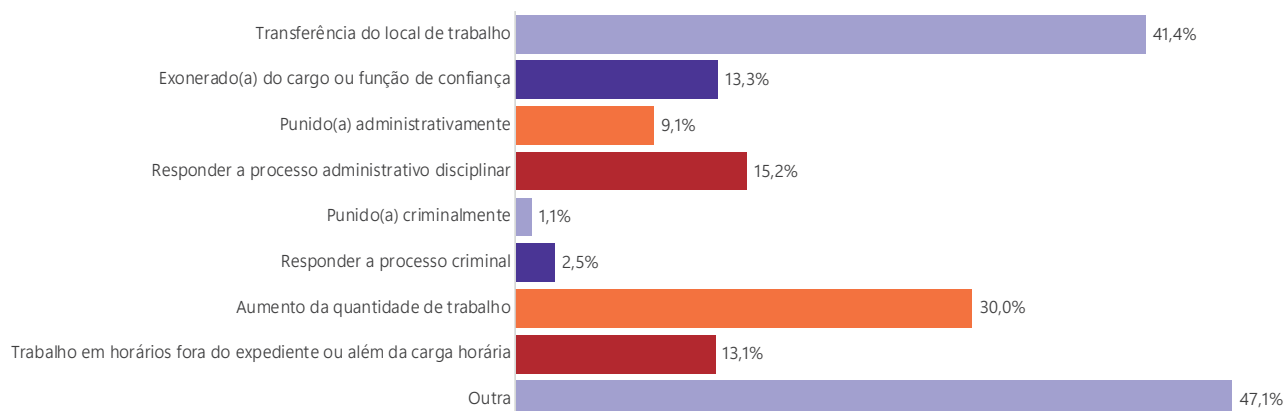


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Na pergunta sobre possíveis represálias vivenciadas pelas vítimas ao denunciar o(a) agressor(a), os(as) respondentes poderiam indicar mais de uma opção, assim os percentuais somam mais que 100%, conforme Figura 24.

Vê-se que a opção “Outras” represálias foram apontadas com 47,1%. Já a opção “Transferência do local de trabalho” ocorreu em 41,4% dos casos. Houve “Aumento da quantidade de trabalho” para 30%; as vítimas tiveram de “Responder a processo administrativo disciplinar” em 15,2%; houve também “Exoneração de cargo ou função de confiança”, com 13,3%; foi dado “Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária” em 13,1%; foram “Punidos(as) administrativamente” 9,1%; menos comumente, as vítimas tiveram de responder a processo criminal, com 2,5%, e/ou foram punidas criminalmente, com 1,1%.

Figura 24 – Percentuais de tipos de represálias sofridas



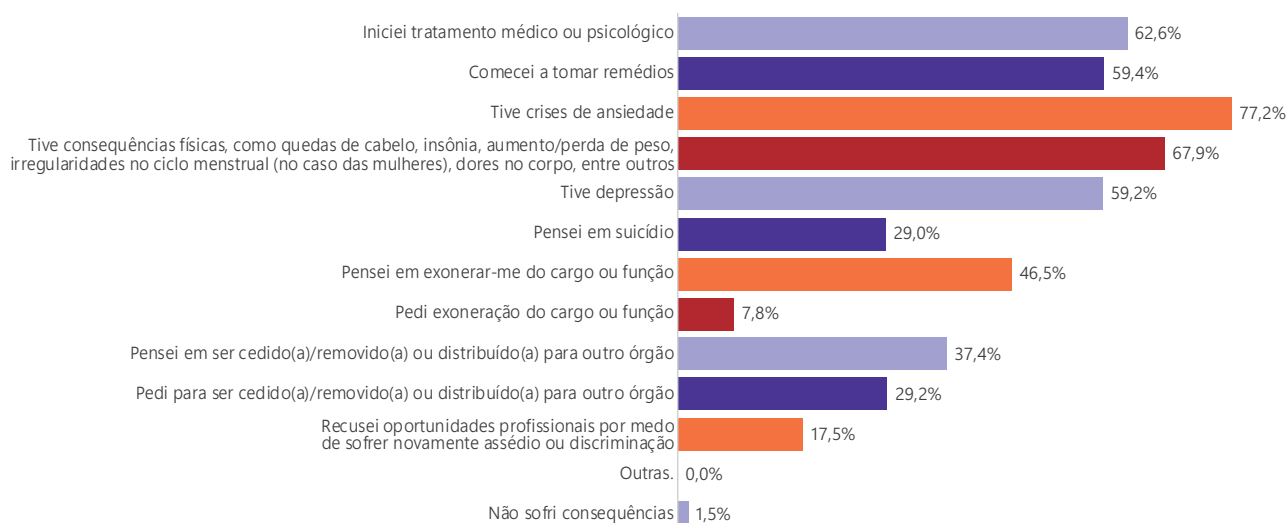
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

São residuais os percentuais de quem não sofreu consequências ao passar por situações de assédio/discriminação (1,5%). A maior parte das respostas — que poderiam ser mais de uma opção — estão relacionadas a consequências psicológicas e físicas ou a consequências associadas ao próprio trabalho. Mais de uma opção poderia ser apontada, portanto os percentuais somam mais que 100%.

De acordo com a Figura 25, a consequência mais mencionada é de crises de ansiedade, com 77,2%; em segundo lugar, estão as consequências relativas à queda de cabelo, insônia, aumento ou perda de peso, com 67,9%; o início de tratamento médico ou psicológico se deu em 62,6% dos casos; as vítimas começaram a tomar remédios (59,4%) e/ou tiveram depressão (59,2%); houve até mesmo um grupo que pensou em suicídio (29%).

Como consequências mais relativas ao trabalho, algumas pessoas pensaram em solicitar exoneração (46,5%); e/ou pensaram em ir para outro órgão (37,4%); ou realmente solicitaram a saída para outro órgão (29,2%); algumas recusaram oportunidades profissionais com medo de sofrerem assédio e/ou discriminação (17,5%); outras realmente pediram exoneração do cargo ou função (7,8%).

Figura 25 – Percentuais das consequências sofridas por quem denunciou



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Bloco Resposta Institucional

Neste bloco, pretende-se apresentar dados acerca das percepções sobre a resposta institucional aos casos de assédio e discriminação. São respostas que envolvem, basicamente, impressões acerca de uma reação institucional. Adicionalmente, também foi perguntado aos(as) respondentes se identificam canais de denúncia.

Conforme a Tabela 10, mais da metade dos(as) informantes (59%) disseram não se sentir seguros(as) no caso de necessitar realizar uma denúncia de assédio ou discriminação. Apesar da resposta majoritária, a Resolução CNJ n. 351/2020 veio fortalecer o sentimento de proteção de 2.628 profissionais, representando 17,6% dos(as) respondentes.

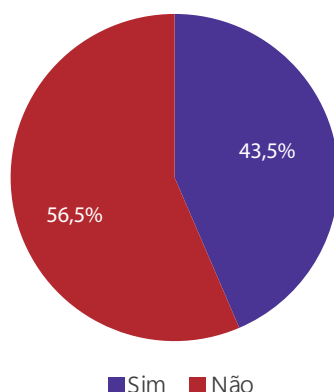
Tabela 10 – Números absolutos e percentuais de sentimento de proteção institucional

SENTIMENTO DE PROTEÇÃO INSTITUCIONAL	NÚMEROS DE RESPOSTAS	PERCENTUAL
Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020	2.628	17,6%
Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020	3.503	23,4%
Não me sinto protegido	8.834	59,0%
TOTAL DE RESPOSTAS	14.965	100,0%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Perguntados(as) sobre se os(as) respondentes sabem fazer denúncias de assédio e/ou discriminação, 43,5% disse que sim e 56,5% disse que não, confirme Figura 26.

Figura 26 – Percentuais sobre saber denunciar

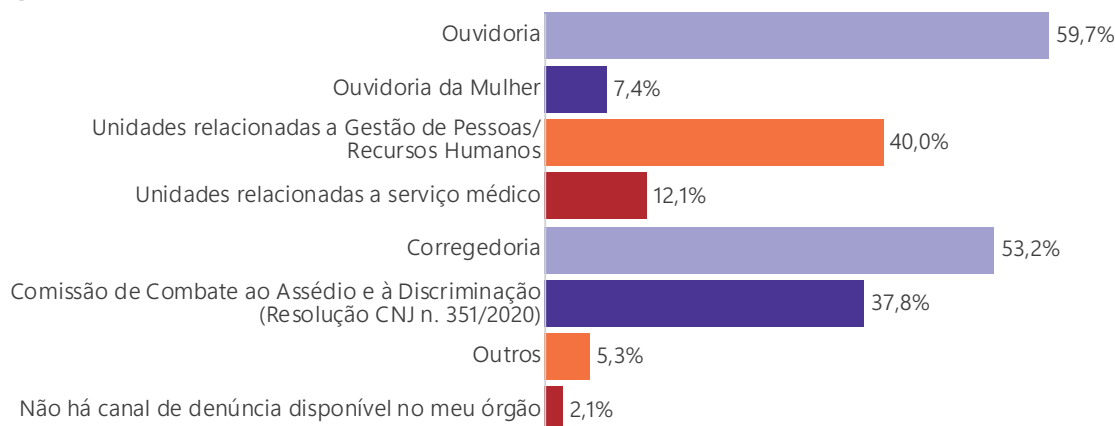


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Na pergunta sobre se os(as) respondentes conhecem os canais de denúncia, havia possibilidade de indicar mais de uma opção, portanto os percentuais somam mais que 100% (Figura 27).

Os canais de denúncia mais visíveis a esse público são: Ouvidoria, com 59,7%; Corregedoria, com 53,2%; unidades relativas a Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos, com 40%; Comissão de Combate ao Assédio e Discriminação, com 37,8%. Em menores percentuais, as unidades relacionadas a serviço médico, com 12,1%; Ouvidoria da Mulher, com 7,4%; e outros canais, com 5,3%. Note-se que alguns(algumas) respondentes apontam que o tribunal/conselho não possui canais de denúncia (2,1%).

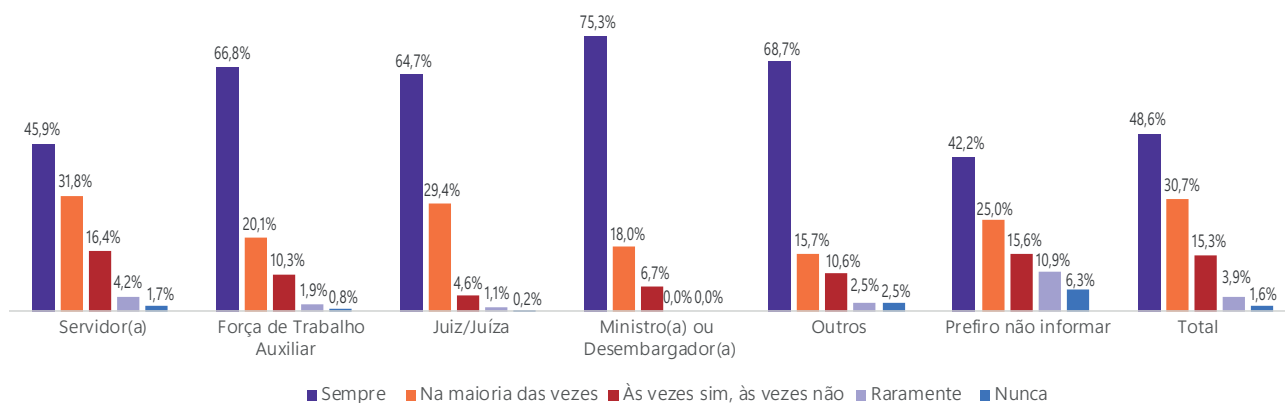
Figura 27 – Percentuais sobre canais de denúncia



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Por fim, foi perguntado aos(as) respondentes se os ambientes de trabalho deles(as) eram harmoniosos e respeitosos (Figura 28). As opções eram de frequência com modulações entre sempre e nunca. Os maiores percentuais de ambientes de trabalho harmoniosos e respeitosos estão entre desembargadores(as) e ministros(as), com 75,3%; entre os(as) profissionais que atuam em outras tarefas, com 68,7%; entre a força de trabalho auxiliar, com 66,8%; e entre juízes/juízas, com 64,7%. Observa-se que a frequência de raramente ou nunca é harmonioso/respeitoso se avoluma nos percentuais indicados pelos(as) outros(as) profissionais e pelos(as) servidores(as).

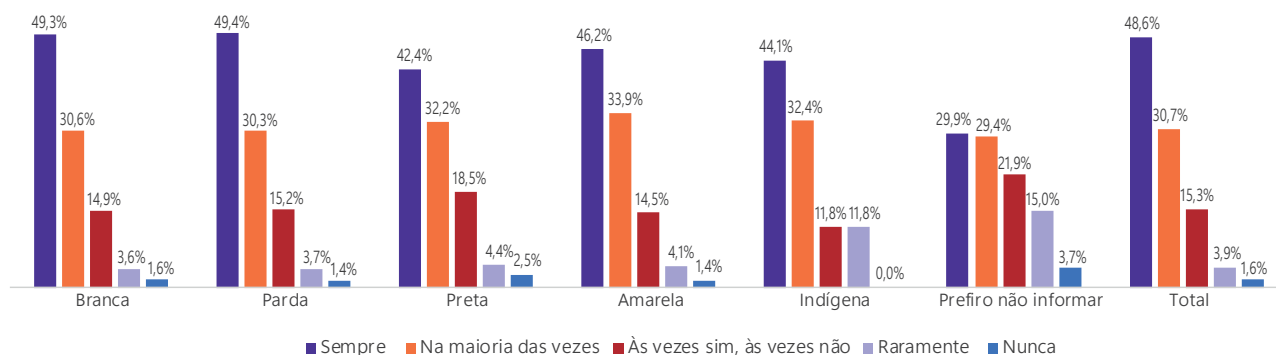
Figura 28 – Percentuais sobre ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso e cargo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Quando a mesma pergunta é lida levando-se em conta a identidade étnico-racial dos(as) respondentes, tem-se que, por um lado, as pessoas de etnia indígena e da cor preta são as que menos veem seus ambientes de trabalho como harmoniosos e respeitosos; por outro lado, constata-se que, para 48,6% dos(as) informantes, a harmonia e o respeito estão sempre presentes no ambiente de trabalho e, para 30,7% deles/delas, o ambiente é harmônico e respeitoso na maior parte das vezes (Figura 29).

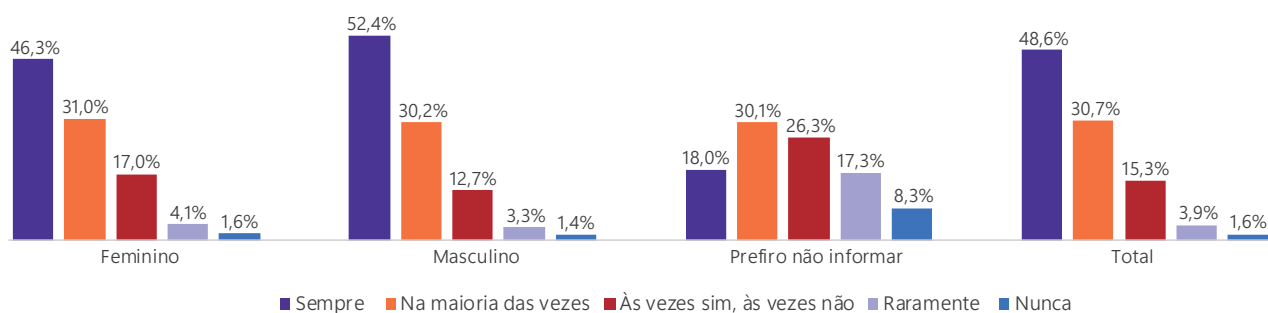
Figura 29 – Percentuais sobre ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso por identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

A mesma pergunta também pode ser avaliada com base no gênero dos(as) informantes (Figura 30), em que o ambiente observa-se que é sempre mais visto como harmônico e respeitoso para homens (52,4%) do que para mulheres (46,3%).

Figura 30 – Percentuais sobre ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso por sexo



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Considerações finais

O relatório ora apresentado teve como objetivo expor dados acerca do cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Nesse sentido, as informações mais relevantes indicam que a Resolução CNJ n. 351/2020 é pouco conhecida pela maioria dos grupos profissionais pesquisados. Mesmo assim, a maior parte das pessoas (entre 89,3% e 87,3%) identifica que assuntos centrais, como assédios sexual e moral e discriminação, são objeto de atuação dos tribunais/conselhos.

Verificou-se que 30% do total de respondentes (14.965) não enxergava medidas de prevenção antes da publicação da resolução e que, após a promulgação dela, esse percentual diminuiu para 18,7%. Constatou-se que a realização de eventos como palestras é o tipo de medida contra assédio e discriminação mais lembrada pelos(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário (84,5%).

Infelizmente, o assédio e a discriminação já estiveram alguma vez presente no cotidiano de 55,7% de todos(as) os respondentes da pesquisa. As pessoas que mais indicaram passar por esse tipo de situação são os(as) conciliadores(as) (60%), os(as) servidores(as) efetivos(as) (59,3%) e os(as) colaboradores(as) terceirizados(as) e/ou contratados(as) (54,8%).

Considerando a etnia/raça/cor das pessoas mais afetadas pelo assédio e pela discriminação são os(as) indígenas, com 73,5%, e as pessoas de cor preta, com 71,3%. As mulheres são mais assediadas (11,8%) do que os homens (9,3%).

O tipo de assédio mais vivenciado nos tribunais e conselhos do Poder Judiciário é o assédio moral, com 74,1%; e os(as) agressores(as), em 74,4% dos casos, são superiores hierárquicos das vítimas.

Poucas pessoas realizam denúncias de casos de assédio e/ ou discriminação (13,9%) e os motivos mais citados para não as fazer são “Por achar que não ia dar em nada”, 49,1%, e por “Medo de sofrer represálias”, 48%.

As consequências sofridas por quem praticou assédio e/ou discriminação ainda são sutis, visto que muitos(as) respondentes apontaram que nenhuma consequência ocorreu com o(a) agressor(a) (44%).

Ao denunciar, servidores(as) e juízes/juízas sofrem represálias (em 49,6% e 50%, respectivamente); e quando a pessoa é de cor preta, a represália é maior (71,7%).

As represálias sofridas por quem denunciou casos de assédio e/ou discriminação são, basicamente, a transferência de local de trabalho (41,4%) e/ou o aumento da quantidade de trabalho (30%).

As consequências mencionadas pelos(as) respondentes sobre as situações de assédio e/ou discriminação vivenciadas são crises de ansiedade (77,2%); queda de cabelo, insônia, aumento ou perda de peso (67,9%); e tratamento médico ou psicológico (62,6%).

Embora mais da metade dos(as) informantes (59%) tenha dito que não se sente seguro(a) no caso de necessitar realizar uma denúncia de assédio ou discriminação, a Resolução CNJ n. 351/2020 veio fortalecer o sentimento de proteção de 2.628 profissionais, representando 17,6% dos(as) respondentes.

Para o caso de denunciar situações de assédio e discriminação, os(as) informantes apontam canais como a Ouvidoria (59,7%); a Corregedoria (53,2%); as unidades relativas a Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos (40%); e a Comissão de Combate ao Assédio e Discriminação (37,8%).

Os maiores percentuais de percepção de ambientes de trabalho harmoniosos e respeitosos estão entre desembargadores(as) e ministros(as) (75,3%); entre os(as) profissionais que atuam em outras tarefas (68,7%); entre a força de trabalho auxiliar (66,8%); e entre juízes/juízas (64,7%).

Todos esses achados foram apresentados com vistas à transparência das informações e, principalmente, ao subsídio a políticas de gestão de pessoas que possam minimizar os efeitos perversos do assédio e da discriminação.

Referências Bibliográficas

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 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. CNJ: Brasília, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário. CNJ: Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Pesquisa Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário. CNJ: Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj-1.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2022.

