

2ª PESQUISA NACIONAL

ASSÉDIO E

DISCRIMINAÇÃO

NO ÂMBITO DO

PODER JUDICIÁRIO





CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Presidente

Ministra Rosa Weber

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Luís Felipe Salomão

Conselheiros(as)

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Mauro Pereira Martins

Richard Pae Kim

Salise Monteiro Sanchotene

Marcio Luiz Coelho de Freitas

Jane Granzoto Torres da Silva

Giovanni Olsson

Sidney Pessoa Madruga

João Paulo Santos Schoucair

Marcos Vinícius Jardim Rodrigues

Marcello Terto e Silva

Mário Henrique Aguiar Goulart Ribeiro Nunes Maia

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Secretário-Geral

Gabriel da Silveira Matos

Secretário Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica

Ricardo Fioreze

Diretor-Geral

Johaness Eck

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretária de Comunicação Social

Cristine Genú

Chefe da Seção de Comunicação Institucional

Rejane Neves

Projeto gráfico

Eron Castro

Revisão

Marlene Ferraz

2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

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

Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

2ª PESQUISA NACIONAL

ASSÉDIO E

DISCRIMINAÇÃO

NO ÂMBITO DO

PODER JUDICIÁRIO



DEPARTAMENTO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS

Juízas Coordenadoras

Ana Lúcia Andrade de Aguiar
Lúvia Cristina Marques Peres

Diretora Executiva

Gabriela Moreira de Azevedo Soares

Diretora de Projetos

Isabely Fontana da Mota

Diretor Técnico

Igor Tadeu Silva Viana Stemler

Pesquisadores(as)

Alexander da Costa Monteiro
Danielly dos Santos Queirós
Olívia Alves Gomes Pessoa
Wilfredo Enrique Pires Pacheco

Estatísticos(as)

Davi Ferreira Borges
Filipe Pereira da Silva
Jaqueline Barbão

Apoio à Pesquisa

Lílian Bertoldi
Pedro Henrique de Pádua Amorim
Ricardo Marques Rosa

Estagiários(as)

Fausto Augusto Junior
Ninive Helen Horacio da Silva
Renan Gomes Silva

COORDENADORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO E MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO (COIN)

Juíza Coordenadora

Ana Lúcia Aguiar

Coordenadora

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama

Equipe COIN

Julianne Mello Oliveira Soares
Renata Lima Guedes Peixoto
Rodrigo Franco de Assunção Ramos

Estagiários(as)

Alicia Emilyly Rodrigues Silva

C755a

Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário : 2ª pesquisa nacional / Conselho Nacional de Justiça;. – Brasília: CNJ, 2023.

85 p.

ISBN: 978-65-5972-100-9

1. Assédio 2. Poder Judiciário, estatística 3. Discriminação I. Título

CDD: 340

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Grupos profissionais dos respondentes da pesquisa	11
Tabela 2 – Quantidades e percentuais de respondentes segundo os grupos profissionais	21
Tabela 3 – Números absolutos e percentuais de respondentes segundo o cargo ocupado	22
Tabela 4 – Números absolutos e percentuais de respondentes por local de residência	23
Tabela 5 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e o gênero.	23
Tabela 6 – Percentuais sobre medidas de prevenção existentes antes e depois da edição da Resolução CNJ n. 351/2020	30
Tabela 7 – Tipos de Medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020	30
Tabela 8 – Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o cargo ocupado.	34
Tabela 9 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo o cargo ocupado	39
Tabela 10 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo a identidade étnico-racial.	40
Tabela 11 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo o gênero	42
Tabela 12 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o cargo ocupado	44
Tabela 13 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo a identidade étnico-racial	45
Tabela 14 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o gênero	45
Tabela 15 – Principais motivos de ausência de denúncia segundo o cargo ocupado.	48
Tabela 16 – Principais motivos de ausência de denúncia, segundo a identidade étnico-racial	49
Tabela 17 – Principais motivos de ausência de denúncia, segundo o gênero.	50
Tabela 18 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia, segundo o cargo ocupado	53
Tabela 19 – Represálias sofrida pelos(as) assediados(as), segundo a identidade étnico-racial.	55
Tabela 20 – Represálias sofrida pelos(as) assediados(as), segundo o gênero	56
Tabela 21 – Existência de sentimento de proteção institucional em razão da Resolução CNJ n. 351/2020	58
Tabela 22 – Percepção dos respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)	59
Tabela 23 – Grau de satisfação quanto ao acolhimento da Comissão/Comitê/Subcomitê	62
Tabela 24 – Grau de satisfação quanto às providências adotadas a partir do relato de assédio/discriminação pela Comissão/Comitê/Subcomitê	62
Tabela 25 – Grau de satisfação quanto à divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Atitudes hostis – deterioração proposital das condições de trabalho	17
Quadro 2 – Atitudes hostis – Isolamento e recusa de comunicação	17
Quadro 3 – Atitudes hostis – Atentado contra a dignidade	18
Quadro 4 – Atitudes hostis – Violência verbal, física ou sexual	18

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Percentuais dos(as) respondentes segundo o cargo ocupado	22
Figura 2 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e orientação sexual	24
Figura 3 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a identidade de gênero	24
Figura 4 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a identidade étnico-racial.	25
Figura 5 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a faixa etária.	25

Figura 6 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e o estado civil.....	26
Figura 7 – Percentual de pessoas com deficiência que participaram da pesquisa, segundo o cargo ocupado.....	27
Figura 8 – Nível de conhecimento a respeito da Resolução CNJ n. 351/2020 segundo o cargo ocupado.....	28
Figura 9 – Série histórica se o(a) respondente conhece a Resolução CNJ n. 351/2020.....	29
Figura 10 – Série histórica com indicação de tipos de medidas de prevenção adotadas pelos Tribunais/Conselhos, nas pesquisas dos anos de 2022 e 2023.....	31
Figura 11 – Medidas de prevenção adotadas segundo o tipo de discriminação.....	32
Figura 12 – Série histórica da adoção de medidas de prevenção segundo o tipo de discriminação.....	33
Figura 13 – Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial... ..	35
Figura 14 – Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o gênero.....	36
Figura 15 – Série histórica do Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, de acordo com a vinculação entre o(a) agressor(a) e o(a) agredido(a).....	36
Figura 16 – Tipo de assédio ou discriminação sofridos.....	37
Figura 17 – Série histórica quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos.....	38
Figura 18 – Distribuição das ocorrências de assédio ou discriminação segundo o ano.....	43
Figura 19 – Relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a).....	43
Figura 20 – Série histórica sobre relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a).....	44
Figura 21 – Série histórica sobre existência denúncia de assédio/discriminação.....	46
Figura 22 – Principais motivos para ausência de denúncia.....	47
Figura 23 – Série histórica sobre motivos de ausência de denúncia.....	51
Figura 24 – Principais consequências para quem praticou assédio ou discriminação.....	52
Figura 25 – Série histórica sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação.....	53
Figura 26 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia, segundo a identidade étnico-racial.....	54
Figura 27 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia feita, segundo o gênero.....	54
Figura 28 – Formas de represálias sofridas pelos(as) assediados(as).....	55
Figura 29 – Consequências sofridas por quem denunciou.....	57
Figura 30 – Série histórica sobre a existência de sentimento de proteção institucional, em razão da Resolução CNJ n. 351/2020.....	59
Figura 31 – Série histórica da percepção dos respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a).....	60
Figura 32 – Série histórica do percentual de respondentes que sabem como denunciar em casos de assédio e discriminação.....	60
Figura 33 – Canais de denúncia que são conhecidos pelos respondentes.....	61
Figura 34 – Série histórica acerca dos canais de denúncia que são conhecidos pelos(as) respondentes.....	61
Figura 35 – Avaliação dos respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam, segundo o cargo ocupado.....	64
Figura 36 – Série histórica da avaliação dos(as) respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam.....	64
Figura 37 – Avaliação dos(as) respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nos órgãos em que atuam, segundo o cargo ocupado.....	65
Figura 38 – Série histórica da avaliação dos respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam.....	66

Sumário

1	INTRODUÇÃO	9
2	NOTAS METODOLÓGICAS	11
3	MARCOS LEGAIS	12
4	ESTUDO BIBLIOMÉTRICO	14
5	BLOCO PERFIL DOS RESPONDENTES	21
6	BLOCO RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020	28
7	BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	34
8	BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL	58
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
	APÊNDICE – Questionário aplicado na pesquisa	73

1 INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi criado a partir da Emenda à Constituição n. 45/2004 e tem por missão promover o desenvolvimento do Poder Judiciário em benefício da sociedade, por meio de políticas judiciárias e do controle da atuação administrativa e financeira. Nesse contexto, o CNJ zela pela autonomia do Poder Judiciário e regulamenta a atividade jurisdicional por meio da expedição de atos normativos e recomendações. Além disso, o CNJ atua com vistas a realizar, fomentar e disseminar melhores práticas para a modernização e celeridade dos serviços judiciais.

Dessa forma, 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(as), magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as). No intuito de cumprir suas obrigações, tal Comitê solicitou a realização da 2ª 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; indica condução em relação a infrações, procedimentos disciplinares e penalidades e 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 dois anos após sua promulgação, pretende-se verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e identificar 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.

Esta é a segunda pesquisa produzida pelo CNJ sobre o tema, a primeira foi realizada nos meses de novembro de dezembro de 2021, com publicação dos resultados em fevereiro de 2022 (CNJ, 2022).

Nessa perspectiva, são apresentados, neste relatório, breve referência aos marcos legais que estão relacionados aos assuntos assédio e discriminação; logo após, é feita uma exposição de um estudo bibliométrico sobre o tema; e em seguida são enunciados os resultados da pesquisa acerca do perfil dos(as) respondentes; aspectos relativos à Resolução CNJ 351/2020; elementos relativos aos processos de assédio e discriminação ocorridos no ambiente do Poder Judiciário; e acerca das respostas institucionais dadas aos casos denunciados. Por fim, são feitas as considerações finais e apresentadas as referências bibliográficas.

2 NOTAS METODOLÓGICAS

Esta pesquisa ficou aberta para preenchimento entre os dias 5 de dezembro de 2022 e 19 de janeiro de 2023. 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 dos respondentes da pesquisa

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, 2023.

Participaram da pesquisa 13.772 indivíduos, quantitativo similar verificado no diagnóstico anterior, realizado em 2021, que contou com a participação de 14.965 pessoas (CNJ, 2022). A íntegra do questionário aplicado encontra-se no Apêndice.

O questionário foi estruturado em três blocos de informação: a) perfil do respondente; b) informações a respeito da Resolução CNJ n. 351/2020; c) bloco de informações destinado exclusivamente às pessoas que declararam já ter sofrido situação de assédio; e d) formas de denúncia e providências adotadas pelos órgãos para combate ao assédio e discriminação.

É importante esclarecer que esta uma é pesquisa que por natureza atrai um público potencialmente mais assediado e que os resultados aqui encontrados não podem ser estendidos a todo o universo de juízes(as), servidores(as) e trabalhadores do Poder Judiciário, por se tratar de um *survey* eletrônico, respondido por adesão, com natural viés de seleção em razão da sensibilidade do tema tratado.

3 MARCOS LEGAIS

No plano internacional, há alguns instrumentos normatizadores que apontam para a dignidade do ser humano e seu direito a procurar bem-estar individualmente e na comunidade. Alguns deles são a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San Jose), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, entre outros. Todos esses instrumentos normativos já foram assimilados pela legislação brasileira.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto n. 19.841, de 22 de outubro de 1945. Já a Convenção Americana de Direitos Humanos entrou no ordenamento brasileiro a partir da promulgação do Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992; enquanto o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos foi incorporado ao ordenamento brasileiro a partir do Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992; também em 1992, o Decreto n. 591, de 6 de julho fez o Brasil signatário do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Por se tratar de tratados sobre direitos humanos recebem o *status* supralegal, com grau de hierarquia superior em relação às leis infraconstitucionais brasileiras. Assim, são normas jurídicas de observância obrigatória pelo poder público e pelos cidadãos e cidadãs, devendo ser aplicado em todos os casos em que seus dispositivos forem pertinentes.

Do ponto de vista da vida laboral, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgou a Convenção n. 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em seu preâmbulo, a OIT reafirma a ideia de que a violência e o assédio no mundo do trabalho são “uma ameaça à igualdade de oportunidades” e que tais práticas “afetam a qualidade dos serviços públicos e privados” e, ainda, são “incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações no local de trabalho, o empenho do trabalhador, a reputação da empresa, e a produtividade” (Genebra, 2019).

A Constituição Federal de 1988 trata de forma superficial dos assuntos de assédio e discriminação em seu art. 5º, o qual, já no *caput*, indica que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, e, nos incisos que seguem o artigo, são listadas a vedação de tortura ou tratamento desumano; a defesa de direitos e garantias, como a livre manifestação de pensamento, a liberdade de consciência e de crença; o direito à informação; a liberdade de locomoção, entre outros.

No inciso X do art. 5º, segue indicação importante para o contexto da discussão sobre assédio e discriminação:

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988)

Além dessa garantia na Constituição Federal, no art. 20 do Código Civil há a vedação da utilização da imagem de uma pessoa e “se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade” e ainda sem prejuízo de indenização cabível (BRASIL, 2002).

Tal proibição é corroborada no art. 186 dessa normativa quando se inscreve:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002)

Já no âmbito da legislação que normatiza o serviço público, a Lei n. 8.112/1990 tangencia a questão do assédio e da discriminação preconizando comportamentos, como no art. 116:

Art. 116. São deveres do servidor:

[...]

IX – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

[...]

XI – tratar com urbanidade as pessoas.

Além disso, a Lei n. 8.112/1990 faz vedação que também resvala o tema do assédio e da discriminação:

Art. 117. Ao servidor é proibido:

[...]

V – promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição;

Finalmente, em março de 2019, o Projeto de Lei n. 4.742/2001 foi aprovado com tipificação do assédio moral como crime. Nesse sentido, foi incluído o art. 216-A no Código Penal, que define tal prática como “ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função”. Soma-se a isso, a tipificação do crime de assédio sexual como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, 1940).

4 ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Um estudo bibliométrico foi feito para buscar referências acerca da relação entre o termo “assédio” – moral ou sexual – e o termo “Poder Judiciário”. Não foram procuradas referências acerca do conceito de assédio, sua história, nem de termos específicos, como “assédio moral” ou “assédio sexual”. O termo “Poder Judiciário” não foi procurado isoladamente, por isso não foram buscados resultados sobre o conceito desse Poder, sua função, sua história ou qualquer outro conteúdo que trouxesse informação que não fosse exatamente sobre a relação entre o “Poder Judiciário” e o termo “assédio”. Também não foram procuradas referências sobre a prática de assédio nas organizações, nem assédio no serviço público, de modo geral. Nesse sentido, procurou-se a relação estrita entre a prática de “assédio” no âmbito do “Poder Judiciário”.

Inicialmente, a busca dessas duas palavras-chave foi feita no Scientific Eletronic Library Online – Scielo Brasil. Porém, a adição dessas palavras não obteve nenhuma resposta positiva. Logo em seguida, foram buscadas essas expressões no Banco de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Foram encontradas três referências de trabalhos acadêmicos que estabeleciam a relação desejada: a prática de assédio tendo como *locus* o Poder Judiciário. No entanto, uma tese de doutorado e uma dissertação de mestrado não estavam disponíveis para *download* e, efetivamente, não foram encontradas em outras plataformas de buscas, como o Google ou o Google Acadêmico. A dissertação não estava disponível com a seguinte indicação: “O trabalho não possui divulgação autorizada”. Já a tese tinha a seguinte indicação: “Trabalho anterior à Plataforma Sucupira”.

As novas buscas dos termos adicionados, “assédio” + “Poder Judiciário”, foram feitas na plataforma Google Acadêmico e Google. Sete trabalhos foram encontrados no Google Acadêmico e um trabalho foi achado no Google. Restou ainda um documento encontrado no *site* de periódicos eletrônicos em psicologia. Tais buscas foram feitas entre os dias 23 e 27 de janeiro de 2023.

Uma última estratégia foi a busca de referências bibliográficas nos próprios trabalhos que foram encontrados na internet. Dessa forma, alguns(as) pesquisadores(as) citaram autores(as) em comum e, por consequência, houve mais esforço para encontrar tais trabalhos.

Assim, o presente estudo relacionando assédio e Poder Judiciário soma dez trabalhos: dos quais dois artigos; uma monografia de graduação; uma monografia de especialização; cinco dissertações de mestrado; e uma tese de doutorado. Esse estudo bibliométrico não se pretende exaustivo, considerando que outros trabalhos, certamente, existem e não foram encontrados nas plataformas de buscas utilizadas.

Três trabalhos são da área de Psicologia; três trabalhos se referem ao Direito, Relações Internacionais e ao Desenvolvimento Social; dois documentos são referentes à área de Administração; um dos

documentos faz referência à área de Saúde Ambiental e; o derradeiro indica a área de Economia, Administração, Contabilidade, Ciência da Informação e Documentação.

Três trabalhos são do Rio Grande do Sul; dois documentos foram feitos em Brasília/DF; os outros estão pulverizados entre Paraíba; Rio de Janeiro; São Paulo; Minas Gerais; e Goiás.

Os trabalhos mais antigos são de 2003, 2004, 2009; os mais recentes são de 2013 (2), 2015, 2016, 2017, 2018, 2019.

As palavras-chave relacionadas a esses dez trabalhos elencam: Assédio moral; Gestão judiciária; Gestão de pessoas; Sofrimento mental e trabalho; Poder Judiciário; Psicodinâmica do Trabalho; Organização do Trabalho; Relações de Poder; Legislação; Serviço Público; Trabalho; Setor Público; Adoecimento Mental; Sofrimento Ético; Patologia da Solidão; Sindicatos; Poder Judiciário – Minas Gerais; Tribunal de Justiça; Enfrentamento; Lei Complementar Estadual; Comissão partidária; Saúde do Trabalhador; Sofrimento no Trabalho; Representações Sociais; Psicologia Social; Saúde mental e Trabalho; Saúde Ocupacional.

Os objetivos dos trabalhos eram evidenciar as práticas de assédio moral e/ou sexual no âmbito do Poder Judiciário. Cada estudo tem suas particularidades quanto a objetivos mais específicos, como, por exemplo, analisar o conceito de representação social com base no sofrimento no trabalho; as repercussões na saúde do trabalhador; investigar as medidas de enfrentamento e prevenção do assédio; analisar o assédio considerando os conceitos de liberalismo, globalização e neoliberalismo na organização do trabalho; abordar as relações de poder, abuso de poder, abuso de autoridade e os poderes disciplinar e hierárquico.

As metodologias mais utilizadas são a abordagem qualitativa do assunto, por meio de aplicação de questionários (*surveys*) e entrevistas com gestores(as) e servidores(as) do Poder Judiciário. Dois dos trabalhos apresentam a opção de realização de levantamentos bibliográficos e estudos sobre doutrina, jurisprudência e legislação, de modo geral.

Como resultados comuns – e, pelo fato de o estudo mais recente ser de 2019 – os(as) pesquisadores(as) apontaram que não havia legislação específica sobre o tema, o que poderia acarretar impunidade dos(as) agressores(as); a falta de atuação mais eficaz das unidades responsáveis pela gestão de pessoas; e as medidas de prevenção de que cada órgão dispõe.

Por fim, considerando a maior ênfase na coleta de dados primários, os resultados das pesquisas qualitativas são apresentados traçando-se o perfil dos(as) informantes; as vivências no ambiente de trabalho; as consequências para a saúde dos(as) trabalhadores(as); e as consequências do ponto de vista organizacional.

Normalmente, os trabalhos são iniciados com referências em relação ao conceito de assédio; alguns dos trabalhos diferenciam assédio moral de assédio sexual. Verifica-se que os(as) autores(as) não fazem alusão ao termo “discriminação” e não se detêm nesse tema, seja para definir, seja para com-

parar, seja para distinguir conceitos. Muitos escritos também apresentam histórico ou evolução da definição de assédio no Brasil e no mundo, caracterizando os modos como o conceito em questão se difundiu no meio acadêmico e é captado pelas diversas pesquisas sobre o assunto.

Dessa forma, seguem três exemplos de referências e conceitos de assédio apresentados nos trabalhos investigados:

- Marie-France Hirigoyen – Toda aquela conduta abusiva, manifesta através de comportamentos, palavras, atos ou gestos e que pode trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002 *apud* BORTOLATO, 2009);
- Heinz Leymann – conjunto de comunicações hostis, aécticas, sistemáticas e prolongadas de um ou mais indivíduos contra outro indivíduo que, por causa dos ataques, é colocado em posição de não-defesa e ajuda, o que resulta em danos psicológicos, psicossomáticos e sociais. (LEYMANN, 2002 *apud* CARRIERI & CORRÊA, 2004);
- Margarida Barreto – É uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos tanto de ordem material quanto moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos à saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou pela sujeição da vítima. (BARRETO, 2005 *apud* ARENAS, 2013).

Os(as) pesquisadores(as) chamam a atenção para a relação existente entre o(a) agressor(a) e o(a) agredido(a), considerando que o assédio pode ser descendente, misto, horizontal e ascendente. O assédio descendente, o mais frequente, é aquele em que o(a) superior hierárquico(a) o pratica contra o(a) subordinado; o assédio horizontal é o praticado por um ou mais colegas de trabalho; o assédio misto é o exercido por superior hierárquico(a) e colegas de trabalho; já o assédio ascendente, menos comum, é o praticado por subordinados(as) contra o(a) superior hierárquico(a).

Logo em seguida, a maior parte dos documentos apresenta características das práticas de assédio. Os (as) autores(as) tendem a demonstrar o comportamento dos(as) assediadores(as), algumas vezes, considerando a organização e os processos de trabalho e tematizando as relações de poder.

As práticas de assédio são, na maioria das vezes, identificadas de acordo com uma conformação de tipificações. Réos (2019) cita Hirigoyen (2006) para identificar tais práticas, como nos Quadros de 1 a 4.

Quadro 1 – Atitudes hostis – deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar da vítima a autonomia;
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete;
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas;
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências;
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios);
- Agir de modo a impedir que a vítima obtenha promoção;
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos;
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com a sua saúde;
- Causar-lhe danos em seu local de trabalho;
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar;
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho;
- Induzir a vítima ao erro.

Fonte: HIRIGOYEN (2006) *apud* RÉOS (2019).

Quadro 2 – Atitudes hostis – Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente;
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima;
- A comunicação com ela é unicamente por escrito;
- Recusam todo o contato com ela, até mesmo visual;
- É posta separada dos outros;
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros;
- Proíbem os colegas de falar com ela;
- Já não a deixam falar com ninguém;
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

Fonte: HIRIGOYEN (2006) *apud* RÉOS (2019).

Quadro 3 – Atitudes hostis – Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros, etc.);
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalham rumores a seu respeito;
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental);
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada;
- Criticam sua vida privada;
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
- Implicam com suas crenças religiosas ou suas convicções políticas;
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes;
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

Fonte: HIRIGOYEN (2006) *apud* RÉOS (2019).

Quadro 4 – Atitudes hostis – Violência verbal, física ou sexual

- Ameaças de violência física;
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara;
- Falam com ela aos gritos;
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio;
- Fazem estragos em seu automóvel;
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: HIRIGOYEN (2006) *apud* RÉOS (2019).

A maioria dos(as) autores(as) também passa a descrever as práticas de assédio no serviço público, seja no contexto internacional, seja no cenário brasileiro. Assim, os(as) pesquisadores(as) observam que há características específicas do assédio no serviço público e no Poder Judiciário. Logo, a prática do assédio passa a se configurar levando-se em consideração este cenário:

Características do serviço público	Disfunções possíveis
Realização de estágio probatório	O(a) servidor(a) fica em situação de mais vulnerabilidade por ainda não ser estável
Estabilidade no emprego	Em boa parte das vezes, tanto os(as) agressores(as) quanto os(as) agredidos(as) estão amparados por legislação e ritos processuais que impedem a demissão
Busca de produtividade e necessidade de alcançar metas instituídas pelo CNJ	O que pode levar o(a) chefe a sobrecarregar os(as) profissionais e demandar cumprimento de metas inatingíveis
Competição na procura por cargos em comissão e funções de confiança	O que pode, por um lado, gerar inveja entre colegas e, por outro lado, diante das ameaças do(a) chefe, medo de perder as gratificações e atrapalhar a carreira
Corporativismo	O que pode gerar impunidade dos(as) agressores(as)
Rigidez hierárquica	Estabelecimento de uma relação de mais subordinação dos(as) chefiados(as) e possibilidade de abuso de poder
Direitos estatutários (licenças prêmio, licenças capacitação e outros)	O exercício de direitos que pode ser negado, como tirar férias, a não concessão de licenças para tratamento de saúde ou de licenças prêmio
Realização da avaliação de desempenho	Pode ser feita de forma a atribuir nota baixa e prejudicar o(a) servidor(a)
Individualismo	O que leva à falta de solidariedade e de cooperação entre os(as) servidores(as)
Centralização das decisões	Ambiente pouco democrático e mais voltado à valorização dos(as) magistrados(as) em detrimento dos(as) servidores(as)
Reconhecimento ao trabalho dado apenas por remuneração	Desvalorização da pessoa
Perda da função de confiança ou do cargo comissionado	Dada como forma de pressão para desempenho e, se retirada, assume forma de punição
Transferência de setor	Forma de demissão simbólica
Desvio de função	Forma de atribuir atividades de menor ou maior capacidade técnica para humilhar o(a) profissional

Nesse mesmo sentido, Moraes (2015) cita Minassa (2012) para caracterizar essa relação de subordinação e assédio no serviço público:

Nesse sentido, age, por exemplo, com excesso de poder o superior hierárquico que não faculta ao servidor alvo de assédio informações úteis e necessárias para a realização de uma tarefa, critica o seu trabalho injusta e exageradamente, retira-lhe o acesso a instrumentos de trabalho (computador, telefone, fax, mesa, cadeira, etc.), não lhe confia o trabalho que lhe é normalmente atribuído, imputa-lhe, voluntariamente e por sistema, tarefas superiores ou inferiores às suas competências, pressiona-o para que não faça valer os seus direitos (férias, 13º salário, gratificações, etc.), procede de maneira que o subalterno não seja promovido, demanda-lhe, contra a sua vontade, trabalhos insalubres e perigosos, entre outros casos (MINASSA, 2012, p. 150 apud MORAES, 2015, p. 122).

Acerca das metodologias utilizadas, destacam-se a aplicação de *surveys* (questionários) e de roteiros de entrevistas. Os autores mais utilizados para referenciar a metodologia qualitativa e a técnica de entrevista foram Marconi e Lakatos (2009) e Moron (1998). Para análise de conteúdo, Bardin (2010) foi o mais citado entre especialistas na área e Arenas (2013) indica que a análise de conteúdo, segundo Bardin, é definida como:

[...] um conjunto de técnicas de análise de comunicações voltadas à explicação e sistematização de conteúdo das mensagens e expressão do conteúdo [...] contribui para o enriquecimento da leitura, descoberta de conteúdos e esclarecimentos de relações não explicáveis somente pela leitura. (BARDIN, 2010 *apud* ARENAS, 2013).

As metodologias utilizadas envolvem a revisão bibliográfica, a pesquisa sobre documentos diversos que abarcam a academia, a legislação sobre o tema e a coleta primária e secundária de dados.

Além de uma seção ou capítulo sobre metodologia, os(as) autores(as) procuram caracterizar o *locus* de realização das pesquisas empíricas construindo narrativas acerca do Poder Judiciário e do órgão de feitura da pesquisa.

As consequências do processo de assédio dos(as) trabalhadores(as) são resumidas como: depressão, vergonha, ansiedade, nervosismo, irritabilidade, angústia, crises de choro, insônia, ideação suicida, problemas digestivos e tensão muscular; medo, sentimento de autodesvalorização; sentimento de impotência; desesperança e desalento, perda de autoconfiança, contaminação do pensamento e do sono por conteúdo do trabalho, adoecimentos somato-psicológicos, como abuso de álcool e substâncias ilegais; estresse; melancolia; dor de cabeça; cansaço; distúrbios sexuais; entre tantos outros.

Por fim, os(as) autores(as) concluem que as unidades responsáveis pela gestão de pessoas deveriam ser mais atentas e mais atuantes no processo de enfrentamento do assédio nos tribunais investigados; apontam para a impunidade que marca as histórias de assédio nesses órgãos; e observam que a transferência do(a) assediado(a) para outro local de trabalho é lugar comum como forma de “resolver” o problema.

Feita a apresentação do estudo bibliométrico, a partir das próximas seções, serão apresentados os resultados da pesquisa realizada sobre o tema entre 2022 e 2023 com os profissionais que atuam no Poder Judiciário. Nesse sentido, serão expostos três blocos: Perfil dos respondentes; Resolução CNJ n. 351/2020; Assédio e discriminação; e Resposta Institucional.

5 BLOCO PERFIL DOS RESPONDENTES

Neste bloco de questões, damos a conhecer o perfil dos(as) informantes deste estudo por ramo de justiça, cargo, local de residência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, identidade étnico-racial, idade, estado civil, se é pessoa com deficiência e, se sim, que tipo de deficiência.

Essas são questões importantes considerando que o perfil dos(as) agredidos(as) conta no processo de agressão, como se verifica na literatura sobre o tema e nos números e percentuais a seguir.

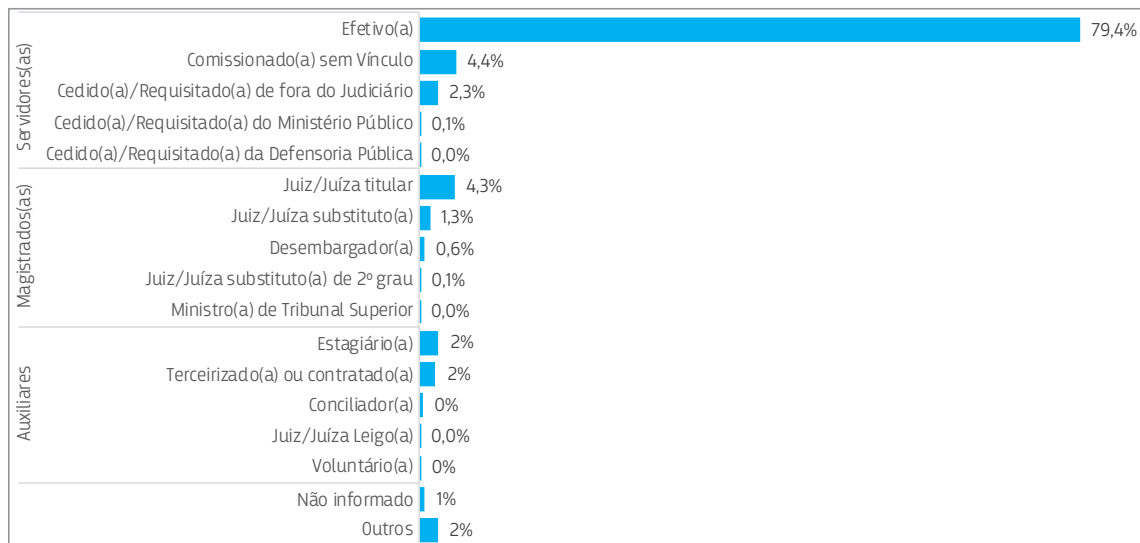
Foram 13.772 pessoas a responder o questionário, dos quais 54,7% são pertencentes à Justiça Estadual; em segundo lugar, 19,8% pertencentes à Justiça do Trabalho; em terceiro lugar, foram 11,7% atinentes à Justiça Federal; além de 10,6% referentes à Justiça Eleitoral (Tabela 2).

Tabela 2 – Quantidades e percentuais de respondentes segundo os grupos profissionais

Ramo de Justiça	Número de Respondentes	Percentual
Estadual	7.529	54,7%
Trabalho	2.733	19,8%
Federal	1.605	11,7%
Eleitoral	1.458	10,6%
Militar Estadual	59	0,4%
Tribunais Superiores	261	1,9%
Conselhos	127	0,9%
Total de Respostas	13.772	100,0%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Segundo a Figura 1, são 79,4% de servidores (as) efetivos(as) a responderem o questionário – maioria absoluta. Os(as) servidores(as) com cargos em comissão e sem vínculo com a administração foram 4,4% a participarem da pesquisa; mais 4,3% dos(as) informantes foram juízes e juízas titulares; dois outros grupos profissionais empataram com 2,3% de participação – estagiários(as) e servidores(as) cedidos(as) ou requisitados(as) dos Poderes Legislativo ou Executivo; os(as) terceirizados(as) tiveram participação em 2,0%.

Figura 1 – Percentuais dos(as) respondentes segundo o cargo ocupado

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Em outro dimensionamento dos(as) respondentes, os(as) servidores(as) somados representam 86,2% dos(as) informantes da pesquisa; enquanto juízes (titulares, substitutos e substitutos de 2º grau) somam 5,7%; já a força de trabalho auxiliar representa 4,7% dos(as) respondentes (Tabela 3).

Tabela 3 – Números absolutos e percentuais de respondentes segundo o cargo ocupado

Cargo	Número de respondentes	Percentual
Ministro(a) ou Desembargador(a)	86	0,6%
Juiz/Juíza	781	5,7%
Servidor(a)	11.869	86,2%
Força de Trabalho Auxiliar	645	4,7%
Outros	304	2,2%
Prefiro não informar	87	0,6%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Por local de residência, quem mora nas capitais ou regiões metropolitanas equivale a 58,4% e quem mora em localidades do interior são 41,6% dos(as) informantes (Tabela 4).

Tabela 4 – Números absolutos e percentuais de respondentes por local de residência

Local de Residência	Número de Respostas	Percentual
Interior	5.724	41,6%
Capital e Região Metropolitana	8.048	58,4%
Total de Respostas	13.772	100,0%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Entre o grupo de servidores(as) e trabalhadores(as) auxiliares, a maior representação é de pessoas do sexo feminino (56,7% e 69,3%, respectivamente); já entre juízes(as), ministros(as) ou desembargadores(as), a maior correspondência se dá com pessoas do sexo masculino (51,7% e 62,8%, respectivamente). As respostas apresentadas na Tabela 5 são somente aquelas em que as pessoas informaram seus cargos. A informação “Prefiro não informar” é relacionada ao gênero e não ao cargo, uma vez que a Tabela 3 já demonstra os percentuais não informados quanto ao cargo ocupado.

Tabela 5 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e o gênero

Cargo	Gênero		
	Feminino	Masculino	Prefiro não informar
Servidor(a)	56,7%	42,6%	0,8%
Força de Trabalho Auxiliar	69,3%	29,8%	0,9%
Juiz(a)	47,1%	51,7%	1,2%
Ministro(a) ou Desembargador(a)	37,2%	62,8%	0,0%
Outros	49,7%	49,7%	0,7%
Poder Judiciário	56,4%	42,7%	1,0%

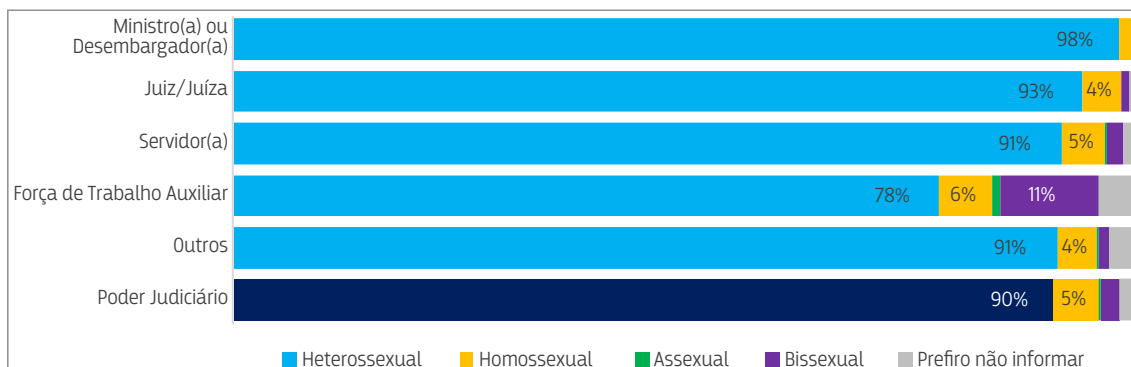
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quanto à orientação sexual dos(as) informantes, ao todo, 91% das pessoas se declaram heterossexuais; os(as) homossexuais estão representados(as), de forma decrescente, entre os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar (6%); servidores(as) com 5%; juízes(as) com 4%; e ministros(as) ou desembargadores(as) com 1% (Figura 2).

Entre servidores(as), juízes(as) e ministros(as) ou desembargadores(as) ninguém se declarou assexual – exceto 1% dentre o grupo de profissionais da força de trabalho auxiliar; o maior grupo de bissexuais está declarado entre os(as) trabalhadores(as) auxiliares (11%); enquanto no segmento de

servidores(as) são 2%; dentre juízes(as) e ministros(as) ou desembargadores(as) são 1%. As respostas a seguir são somente aquelas em que as pessoas informaram seus cargos e a opção “Prefiro não informar” é relacionada à orientação sexual.

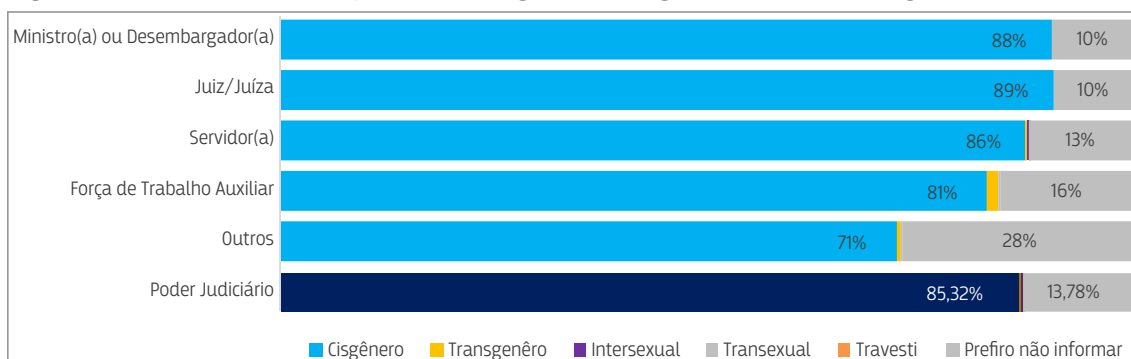
Figura 2 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e orientação sexual



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Conforme a Figura 3, no Poder Judiciário, 86% das pessoas se declaram cisgênero e 14% decidiram que não iriam informar sua identidade de gênero¹. Na força de trabalho auxiliar, 1% indicou ser transgênero e 1% apontou ter gênero fluido; entre ministros(as) ou desembargadores(as), há 1% de pessoas que se identificam como tendo gênero fluido. As respostas subsequentes são somente aquelas em que as pessoas informaram seus cargos e a opção “Prefiro não informar” é relacionada à identidade de gênero.

Figura 3 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a identidade de gênero

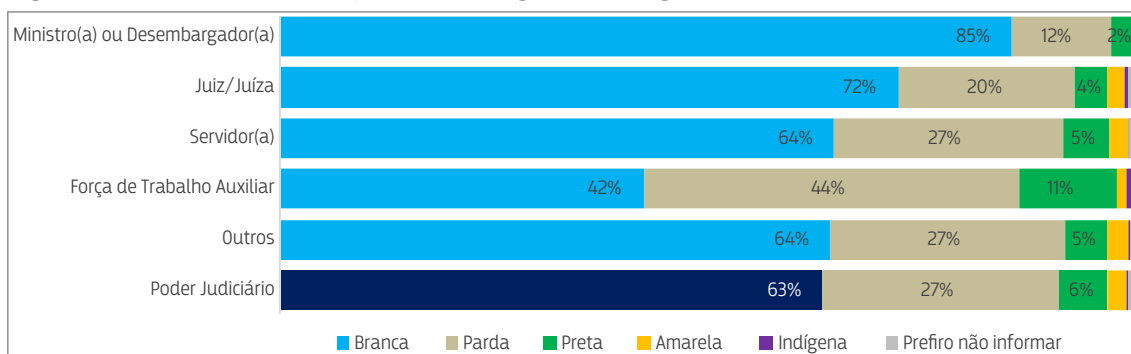


¹ Cisgênero: pessoas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceu. Transgênero: pessoas cuja identidade de gênero difere, em distintos graus, do sexo biológico atribuído ao nascer. Transexual: pessoas que buscam passar por uma transição social (que pode incluir o uso de hormônios e cirurgia) 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.

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

No Poder Judiciário, na pesquisa em questão, há 64% de pessoas que se declararam brancas; 27% se identificaram como pardas; 5% se declararam pretas; 2% se identificaram como de origem asiática (amarelas). Somente 1%, entre todos(as) os(as) profissionais envolvidos nesse estudo, indicou pertencer a etnias indígenas, representado(a) aqui nos(as) trabalhadores(as) da força auxiliar.

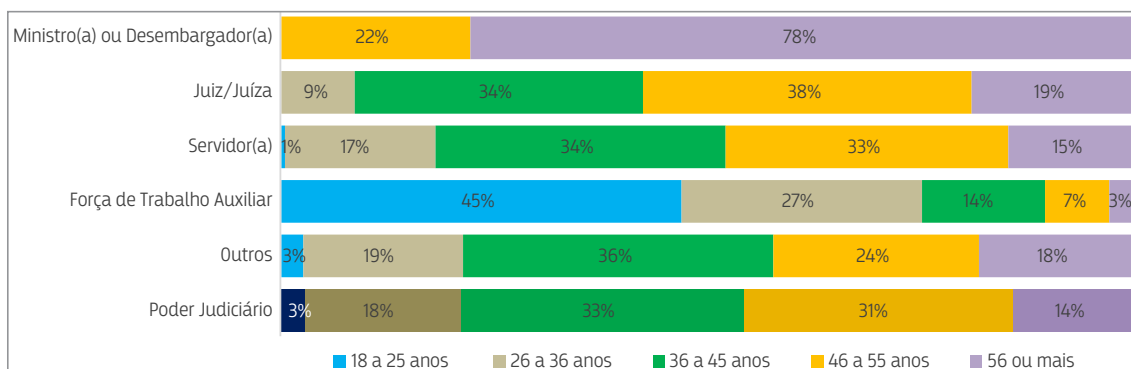
Figura 4 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

As maiores médias de idade entre os(as) respondentes estão entre 36 e 55 anos. Desses, 33% têm entre 36 e 45 anos e de 46 a 55 anos são 32% – médias que também caracterizam o perfil dos juizes(as) e dos(as) servidores(as); os(as) mais velhos(as) estão entre ministros(as) ou desembargadores(as), dos que 78% com 56 anos ou mais; já os(as) mais jovens estão no grupo de profissionais da força de trabalho auxiliar (somando terceirizados(as) e estagiários(as), por exemplo), conforme mostra a Figura 5.

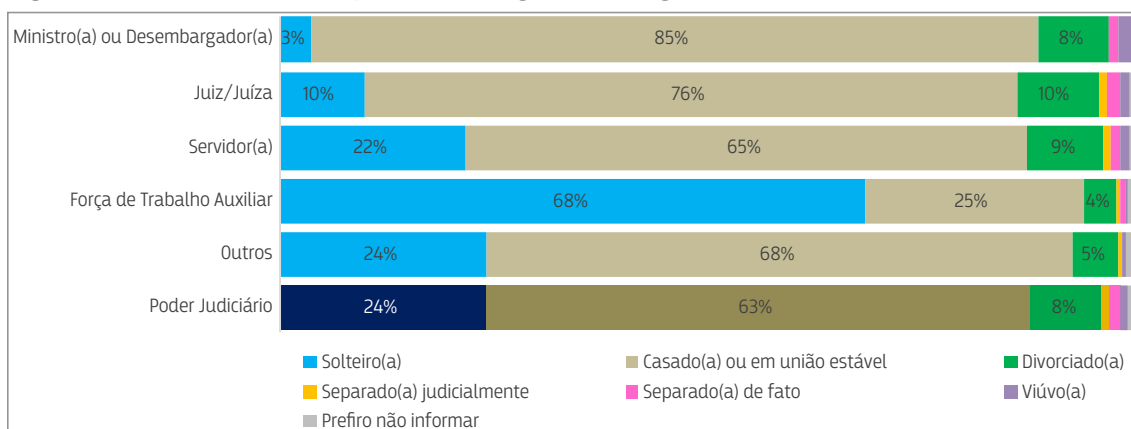
Figura 5 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e a faixa etária



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

No total de respondentes, 64% das pessoas se declararam casadas; 23% são solteiras; 8% são divorciadas; e 1% representa pessoas que são separadas, viúvas ou que preferiram não informar. O maior grupo de pessoas casadas ou em união estável é de juízes(as) e ministros(as) ou desembargadores(as) – 76 e 85%, respectivamente – e o maior grupo de solteiros(as) é o de trabalhadores(as) da força auxiliar (68%) (Figura 6).

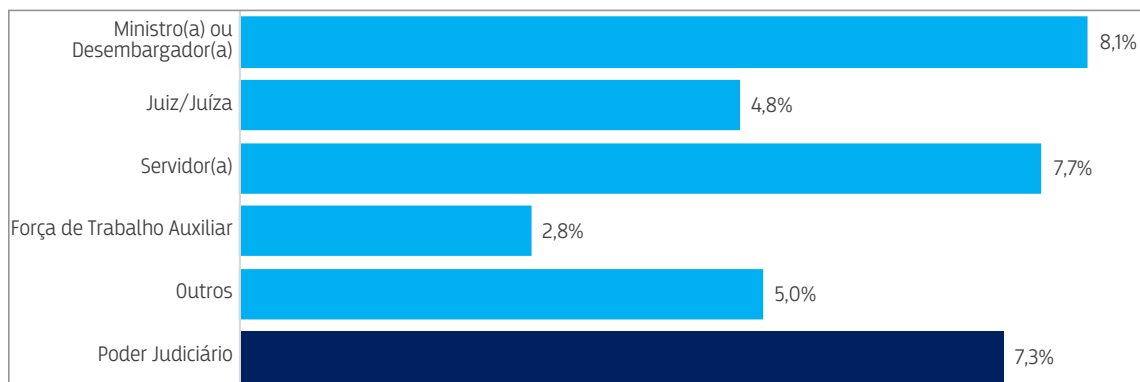
Figura 6 – Percentuais de respondentes segundo o cargo e o estado civil



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quanto aos(as) profissionais que são pessoas com deficiência, tem-se que os(as) ministros(as) ou desembargadores(as) representam o maior grupo, com 8,1%; já os(as) servidores(as) são o segundo segmento com maiores percentuais de pessoas com deficiência, com 7,7%; em terceiro lugar, há os(as) juízes(as), com 4,8%; e o grupo com menor percentual de pessoas com deficiência são os(as) trabalhadores auxiliares, com 2,8%. É interessante notar que, segundo pesquisa do CNJ sobre Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário, apenas 1,67% do quadro funcional do Poder Judiciário possui algum tipo de deficiência (CNJ 2021), enquanto essa pesquisa contou com uma participação de 7,2% de pessoas em tal situação, o que mostra uma participação e interesse maior desse público na pesquisa sobre assédio e discriminação (Figura 7).

Figura 7 – Percentual de pessoas com deficiência que participaram da pesquisa, segundo o cargo ocupado



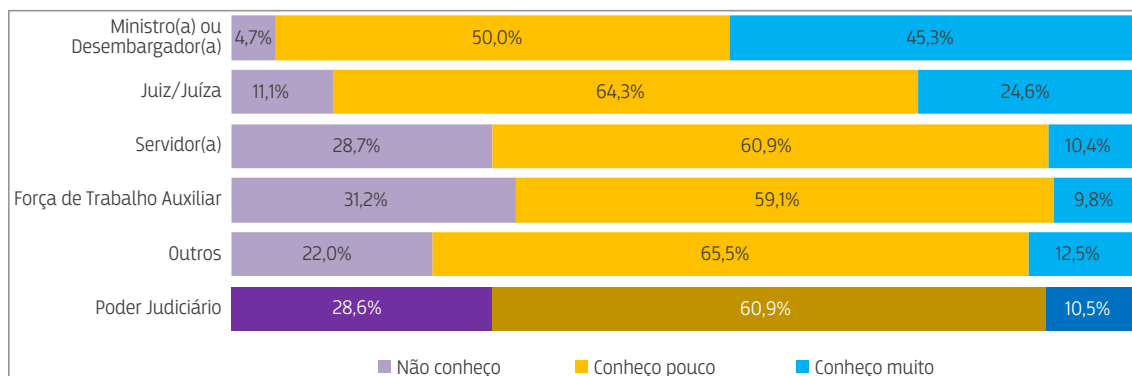
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

6 BLOCO RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020

Neste bloco de questões, foi perguntado se os(as) respondentes conhecem a Resolução CNJ n. 351/2020; sobre o reconhecimento de medidas de prevenção tomadas por seu órgão de trabalho antes e depois da promulgação dessa Resolução; acerca de quais temas são mais visíveis nas medidas de prevenção; e os tipos de medidas aplicadas. Além disso, serão apresentados dados comparativos do *Relatório Nacional sobre Assédio e Discriminação* do ano de 2022 (CNJ, 2022). Nesse sentido, tabelas e gráficos serão exibidos para que se tenha conhecimento de alguns dados do relatório do ano anterior.

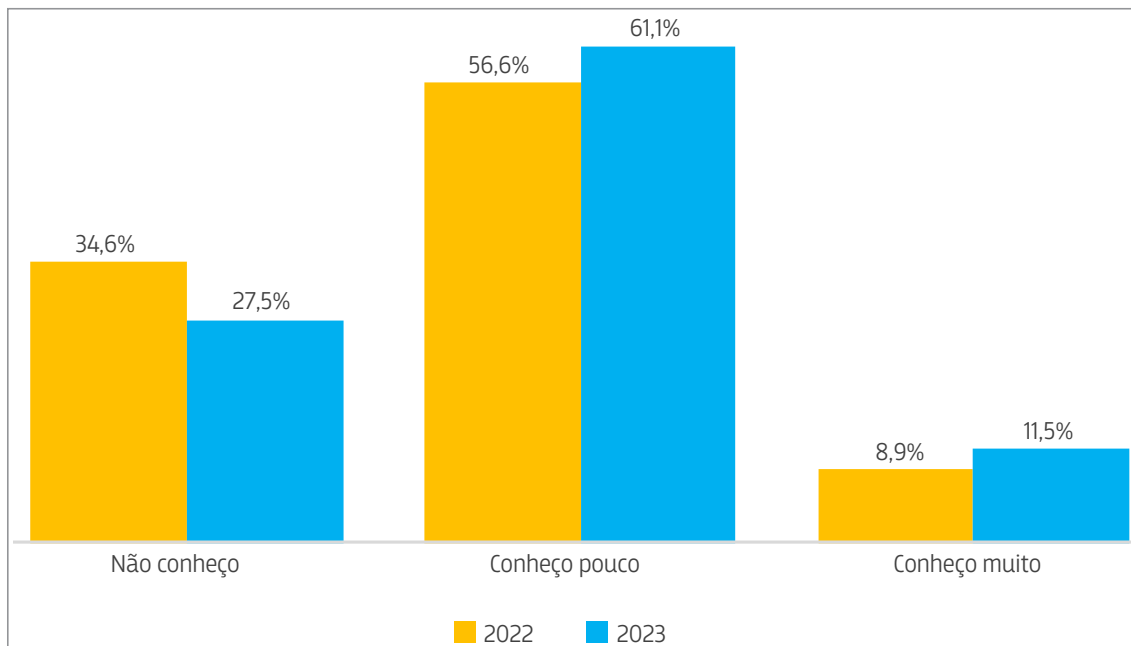
Os(as) informantes foram perguntados(as) se conhecem a Resolução CNJ n. 351/2020. Os percentuais que mais indicam conhecimento aprofundado da Resolução estão no segmento dos(as) ministros(as) ou desembargadores(as), com 45,3%; em segundo lugar, estão os(as) juizes(as), com 24,6%; as pessoas que menos conhecem a Resolução são os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 31,2%, seguidos dos(as) servidores(as), com 28,7%. Um percentual ainda elevado declara conhecer pouco ou nada sobre a Resolução – 88,5% (Figura 8).

Figura 8 – Nível de conhecimento a respeito da Resolução CNJ n. 351/2020 segundo o cargo ocupado



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na série histórica, comparando os dados do relatório entre os anos de 2022 e 2023, verifica-se que a Resolução CNJ n. 351/2020 está sendo mais divulgada e os(as) informantes estão mais familiarizados(as) com tal normativa. Os percentuais de “Conheço muito” e “Conheço Pouco” aumentaram de um ano para outro (Figura 9).

Figura 9 – Série histórica se o(a) respondente conhece a Resolução CNJ n. 351/2020

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na Tabela 6, há duas perguntas combinadas: uma acerca dos assuntos que foram objeto de medidas de prevenção tomadas pelos Tribunais/Conselhos antes da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020; a outra pergunta diz respeito a assuntos que são objeto de medidas de prevenção tomadas pelos Tribunais/Conselhos depois da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020. Dessa forma, os(as) respondentes foram instados(as) a indicar quais são os temas mais evidentes que são objeto de medidas de prevenção antes e depois da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020. O tema que parece mais visível e abarcado nas medidas de prevenção é o assédio sexual. Esse assunto foi marcado por 92,2% dos(as) informantes; já o assédio moral foi marcado em 91,2% das respostas; e a discriminação foi apontada em 90,7% das respostas.

Os percentuais da Tabela 6 somam mais de 100%, pois uma mesma pessoa podia marcar mais de uma opção.

Tabela 6 – Percentuais sobre medidas de prevenção existentes antes e depois da edição da Resolução CNJ n. 351/2020

Medidas de Prevenção antes da Resolução CNJ 351/2020	Medidas de Prevenção depois da Resolução CNJ 351/2020					
	Assédio Moral	Assédio Sexual	Discriminação	Outra	Não adota medidas de prevenção	Não sei informar
Assédio Moral	91,2%	77,7%	76,0%	5,2%	1,9%	6,1%
Assédio Sexual	91,7%	92,2%	83,1%	5,9%	1,2%	4,7%
Discriminação	88,1%	82,7%	90,7%	6,3%	1,5%	4,7%
Outra	69,2%	63,8%	67,4%	52,0%	5,0%	13,6%
Não adotava medidas de prevenção	35,2%	30,1%	27,0%	2,3%	42,4%	20,2%
Não sei informar	38,7%	32,3%	31,1%	2,2%	6,3%	49,6%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Segundo a Tabela 7, os(as) respondentes indicaram que antes da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020, não se adotava medidas de prevenção contra o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário (27,6%). Esse percentual caiu para 14,9% após a Resolução entrar em vigor.

Os grandes temas, como assédio moral, assédio sexual e discriminação também estão sendo vistos como mais abarcados por medidas de prevenção após a Resolução CNJ n. 351/2020 ser promulgada, pois os percentuais aumentaram na percepção dos(as) informantes.

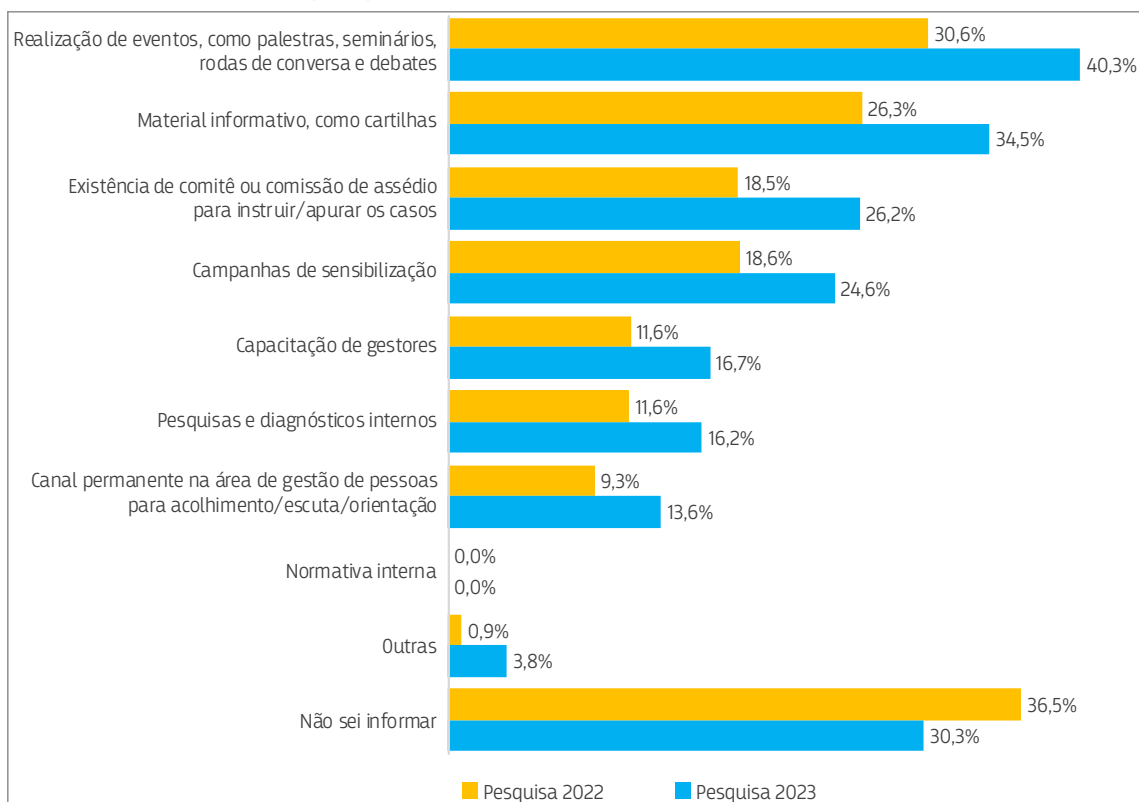
Tabela 7 – Tipos de Medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020

Medidas de Prevenção em relação aos temas	Promulgação da Resolução CNJ 351/2020	
	Antes	Depois
Assédio Moral	23,0%	50,4%
Assédio Sexual	17,1%	43,8%
Discriminação	17,6%	42,5%
Outra	1,6%	3,2%
Não adotava medidas de prevenção	27,6%	14,9%
Não sei informar	47,2%	31,3%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

A Figura 10 mostra a comparação entre os tipos de medidas que são adotadas pelos Tribunais/Conselhos, na perspectiva dos respondentes, nas pesquisas dos anos de 2022 e de 2023. Verifica-se que todas as iniciativas estão mais visíveis decorrido um ano do primeiro diagnóstico realizado, mostrando mais percepção das pessoas quanto às iniciativas que são adotadas pelos órgãos. Na comparação entre respostas de um diagnóstico e outro dos anos de 2022 e 2023, a porcentagem de pessoas que não sabe informar diminuiu, enquanto os percentuais relativos às medidas adotadas aumentaram. A iniciativa de maior crescimento foi a realização de palestras, eventos, seminários, rodas de conversas e debates, que subiu em quase 10 pontos percentuais, sendo percebida por 40,3% dos(as) respondentes.

Figura 10 – Série histórica com indicação de tipos de medidas de prevenção adotadas pelos Tribunais/Conselhos, nas pesquisas dos anos de 2022 e 2023

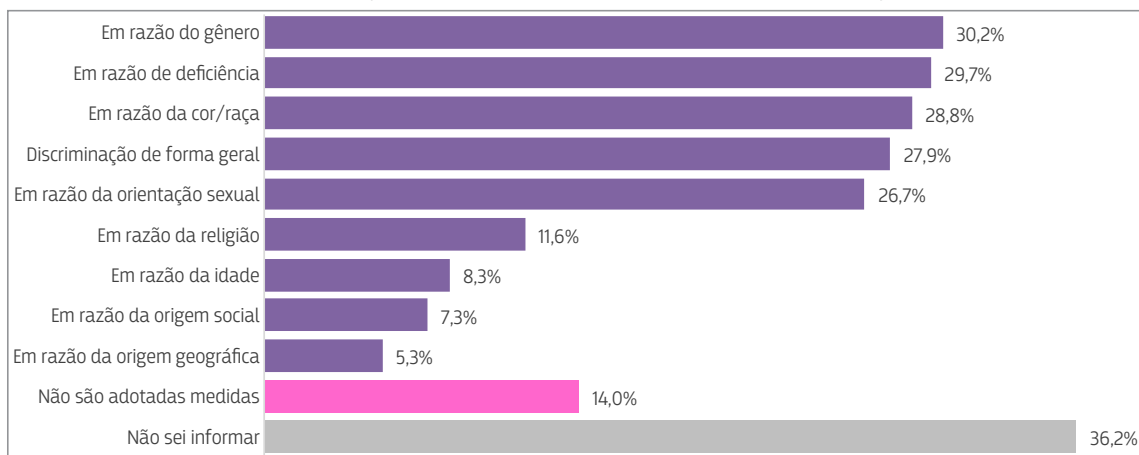


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Entre os tipos de medidas aplicadas, tende a se destacar a prevenção contra assédio e discriminação em razão do gênero, com 30,2%. É o assunto mais visível para os(as) informantes. Em segundo lugar, o tema mais visível é o da discriminação em razão da deficiência, com 29,7%. Outros assuntos mais percebidos pelos(as) respondentes no rol de temas elencados para trabalhar a prevenção do assédio

e da discriminação são os temas em razão da cor/raça, com 28,8%; discriminação de forma geral, com 27,9%, e em razão da orientação sexual, com 26,7%. Em 14% das respostas, foi informado que não são adotadas medidas e 36,2% dos(as) respondentes não souberam indicar, o que denota que desconhecem as iniciativas existentes para a prevenção ao assédio e discriminação. Uma mesma pessoa poderia assinalar mais de um tipo de medida de prevenção, por isso, a soma dos percentuais da Figura 11 superam 100%.

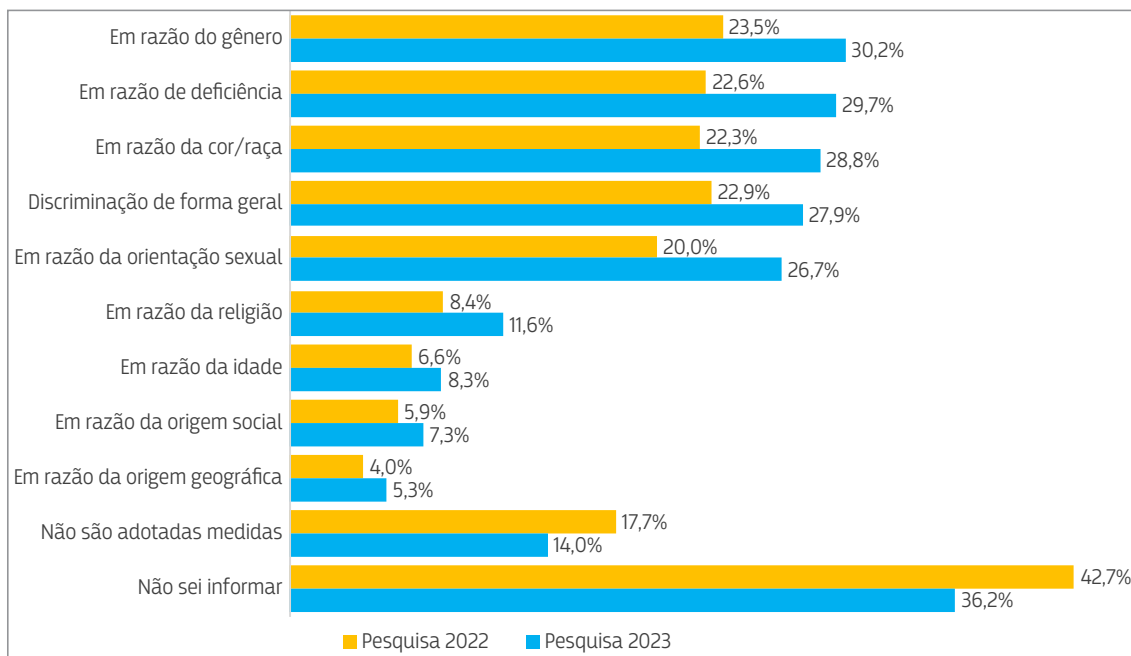
Figura 11 – Medidas de prevenção adotadas segundo o tipo de discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

De forma similar aos gráficos de séries históricas sobre o conhecimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e dos tipos de medidas adotadas, observa-se que houve significativo aumento na percepção dos(as) informantes sobre os assuntos que são pauta das medidas de prevenção preconizadas na Resolução CNJ n. 351/2020. Houve diminuição dos percentuais relativos às opções “Não são adotadas medidas” e “Não sei informar”. Destaque para os aumentos de percentuais referentes às questões de gênero, orientação sexual, deficiência, cor/raça e discriminação de forma geral (Figura 12).

Figura 12 – Série histórica da adoção de medidas de prevenção segundo o tipo de discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça.

7 BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Neste bloco, as respostas mostram se o(a) respondente já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação; qual tipo de assédio ou discriminação sofreu; qual o cargo do(a) agressor(a); relação profissional entre agredido(a) e agressor(a); ano em que ocorreu o assédio ou a discriminação; se o(a) agredido(a) denunciou; sobre os motivos de não denunciar (se foi esse o caso); acerca das consequências para quem assediou/discriminou; represálias em relação a quem denunciou; tipos de represálias sofridas e consequências acarretadas para quem denunciou. Todos esses aspectos estão apresentados também considerando-se cargo; gênero; identidade étnico-racial.

Perguntados(as) sobre quem já sofreu assédio e/ou discriminação, os(as) servidores(as) representam o grupo mais assediado do Poder Judiciário, com 58,3% de casos de assédio e/ou discriminação; em segundo lugar, estão os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 45,1%; em seguida, estão os(as) magistrados(as), com 42,8% e; por fim, ministros(as) ou desembargadores(as), com 27,9% (Tabela 8).

É importante esclarecer que, em razão da temática, a presente pesquisa tem uma tendência a atrair pessoas que já vivenciaram situações de assédio e discriminação e que encontram, no questionário e na iniciativa, uma forma de expressar e compartilhar as dificuldades vividas. Assim, há um viés de seleção natural dos(as) respondentes e, portanto, não se pode afirmar que 56,4% das pessoas do Poder Judiciário já sofreram situação de assédio, mas que 56,4% dos(as) participantes do diagnóstico afirmaram ter vivenciado tal situação. Uma outra pesquisa em desenvolvimento pelo Conselho Nacional de Justiça, o 2º Censo Nacional do Poder Judiciário², e, por ter um escopo mais amplo, poderá fornecer o percentual real de pessoas que já passaram por tais situações.

Tabela 8 – Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o cargo ocupado

Cargo	Já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?		
	Não	Sim	Percentual de respondentes que sofreram assédio/ discriminação
Ministro(a) ou Desembargador(a)	62	24	27,9%
Juiz/Juíza	447	334	42,8%
Servidor(a)	4.953	6.916	58,3%
Força de Trabalho Auxiliar	354	291	45,1%
Outros	182	122	40,1%
Poder Judiciário	6.010	7.762	56,4%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

2 <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 19 de abril de 2023.

Em todo o Poder Judiciário e, em relação aos(as) respondentes desta pesquisa, há 56,4% de pessoas que já sofreram algum assédio ou alguma forma de discriminação.

As pessoas autodeclaradas pretas são as que mais sofrem assédio ou discriminação, com 70,2% dos casos. O valor mostra-se preocupante quando observa-se que, conforme o Relatório para Igualdade Racial no Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, se mantido o ritmo atual, o índice de cargos da magistratura brasileira ocupados por pessoas negras será de 22% somente em 2044.

Com relação a esse grupo, é importante lembrar que desde 2010 foi promulgada a Lei n. 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, que tem como objetivo combater a discriminação racial e promover a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos e cidadãs. O estatuto pode ser importante fonte para que o Poder Judiciário garanta a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, do ingresso das carreiras e na formulação de políticas voltadas ao combate da discriminação e do assédio.

As pessoas autodeclaradas amarelas surgem em segundo lugar, com 58,2%; quase empatadas ficam as pessoas que se autodeclararam pardas ou brancas, com 55,4% e 55,2%, respectivamente; por último, estão as pessoas indígenas, com 50% delas indicando sofrimento de assédio ou discriminação.

De modo geral, é possível perceber que o percentual de pessoas que afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação é alto considerando que são mais de 50%, em média, que apontam tal situação (Figura 13).

Figura 13 – Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça

No que se refere ao gênero e ao sofrimento de assédio ou discriminação, na Figura 14, vê-se que as mulheres estão mais submetidas a essa situação: são 14,8 pontos percentuais a mais que os homens. Esse é um dado relevante a considerar o processo histórico de discriminação das mulheres na sociedade brasileira.

Nesse sentido, tem-se a Resolução CNJ n. 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. De acordo com o normativo, todos os ramos e

unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais (art. 2º).

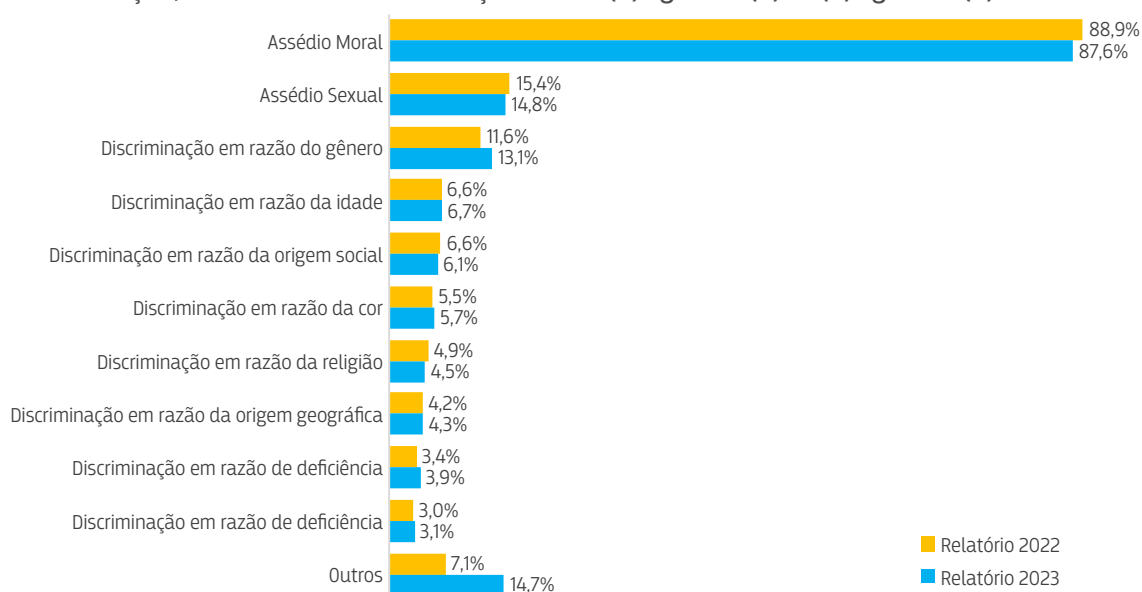
Figura 14 – Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o gênero



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

A Figura 15 apresenta a série histórica dos dados do relatório anterior sobre assédio e discriminação. Nesse sentido, na comparação entre os anos de 2022 e 2023, verifica-se ligeira diminuição do percentual de respondentes que afirmou ter vivenciado casos de assédio e/ou discriminação. A incidência de casos de assédio e/ou discriminação praticado por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho presencial obteve leve aumento no decorrer de um ano para o outro. Não parece ter variação significativa entre os resultados dos dois anos.

Figura 15 – Série histórica do Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, de acordo com a vinculação entre o(a) agressor(a) e o(a) agredido(a)

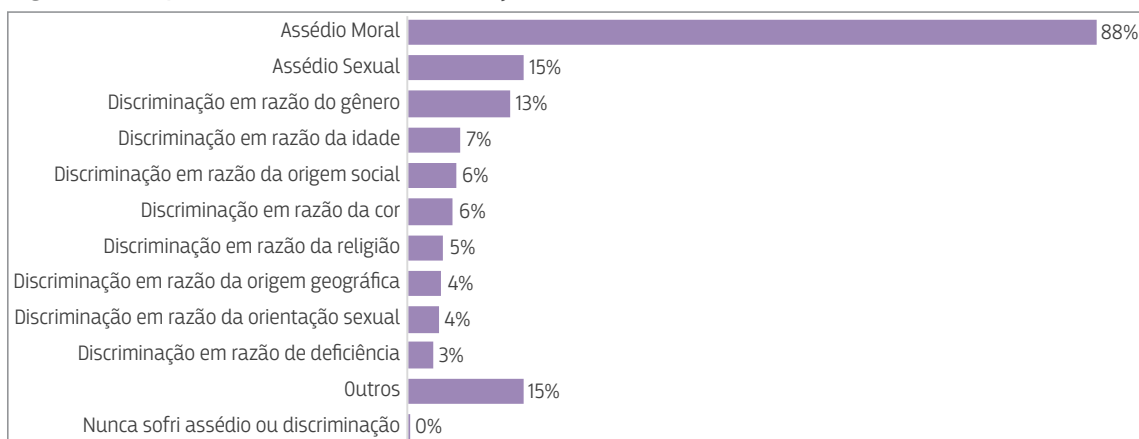


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Nas Figura 16 e Figura 17, estão elencados os tipos de assédio ou discriminação sofridos. Dessa forma, as opções listadas foram: moral; sexual; em razão do gênero; em razão da orientação sexual; em razão de deficiência; em razão da raça/cor; em razão da religião; em razão da idade; da origem social; da origem geográfica; e outros. Todas essas opções podem ser visualizadas considerando-se cargo, identidade étnico-racial e gênero. Além disso, os(as) informantes poderiam indicar mais de uma opção e, por isso, os percentuais somam mais que 100%.

Quanto aos tipos de assédio ou discriminação vivenciados, o tipo mais frequente é o assédio moral, com 87,6%. Logo em seguida, tem-se o assédio sexual, com 14,8%; outros tipos de assédio/discriminação, com 14,7% e a discriminação em razão do gênero, com 13,1%. Ficam entre 6,7% (idade) e 3,1% as outras formas de discriminação que são feitas em razão da orientação sexual, de deficiência, da raça/cor; religião; e origens social e geográfica (Figura 16).

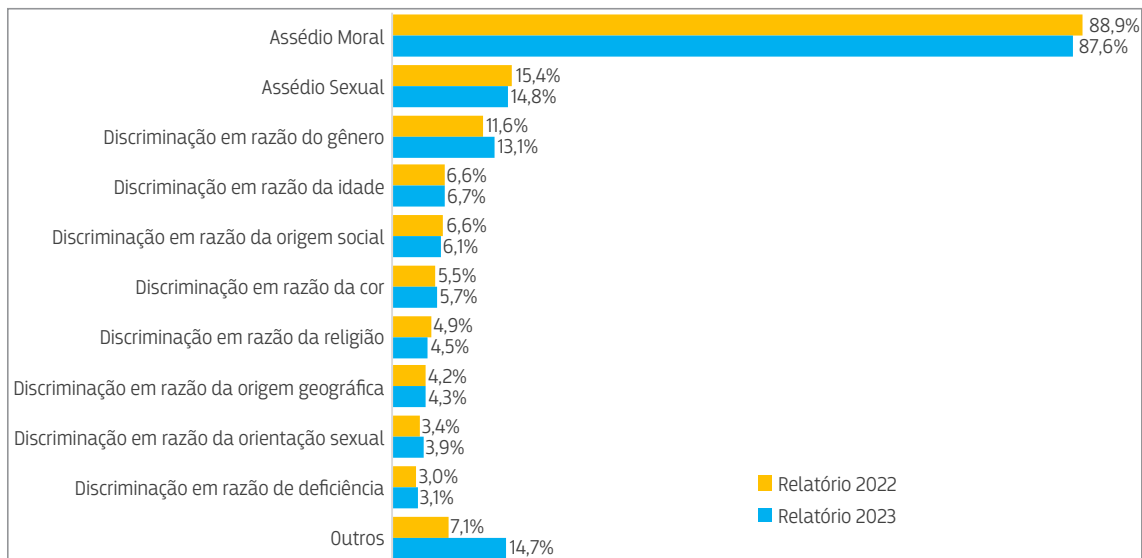
Figura 16 – Tipo de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na série histórica dos dois diagnósticos produzidos, há ligeira diminuição da incidência de assédio moral, embora ainda com percentual bastante elevado. Destaque para a opção “Outros”, com 14,7%, e o aumento da discriminação em razão do gênero, com 13,1%. Da mesma forma, não se observam mudanças significativas entre as duas pesquisas (Figura 17).

Figura 17 – Série histórica quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Ainda em relação ao tipo mais frequente de assédio, constata-se que os(as) servidores(as) são o grupo profissional que mais sofrem assédio moral (88,9%); em segundo lugar, estão os(as) ministros(as) ou desembargadores(as) (62,5%); seguidos(as) de juízes(as), com 50,9%, e dos(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 42,3%.

Quanto ao assédio sexual, destaca-se que o segmento dos(as) juízes(as) é o grupo mais assediado, com 19,2% e o segundo é o segmento dos(as) trabalhadores(as) da força auxiliar, com 14,1%; já servidores(as) e ministros(as) ou desembargadores(as) apontam assédio sexual em 13,9% e 12,5% dos casos, respectivamente.

Mais uma vez, quanto à discriminação em razão do gênero, o grupo de juízes(as) é o mais discriminado, com 32,9%, e, em segundo lugar, estão ministros(as) ou desembargadores(as) com 29,2%. Observa-se do dado que as magistradas (estejam elas no 1º ou no 2º grau) sofrem assédio sexual e são discriminadas por serem mulheres.

Ainda em razão do gênero, os(as) servidores(as) sofrem discriminação em 11,7% dos casos. Note-se que o grupo dos(as) servidores(as) é o que mais sofre discriminação por serem pessoas com deficiência (3,2%); enquanto os(as) magistrados(as) são mais discriminados(as) em razão da cor (6,3%) e da idade (8,7%) (Tabela 9).

Tabela 9 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo o cargo ocupado

Cargo	Se já sofreu assédio e discriminação, de qual tipo?					
	Assédio Moral	Assédio Sexual	Discriminação em razão do gênero	Discriminação em razão da orientação sexual	Discriminação em razão de deficiência	Discriminação em razão da cor
Ministro(a) ou Desembargador(a)	62,5%	12,5%	29,2%	4,2%	0,0%	4,2%
Juiz/Juíza	50,9%	19,2%	32,9%	4,5%	1,5%	6,3%
Servidor(a)	88,9%	13,9%	11,7%	3,6%	3,2%	5,5%
Força de Trabalho Auxiliar	42,3%	14,1%	5,5%	4,1%	1,0%	4,1%
Outros	50,0%	9,0%	11,5%	3,3%	0,8%	4,9%
Prefiro não informar	73,3%	24,0%	14,7%	5,3%	1,3%	6,7%
Poder Judiciário	87,6%	14,8%	13,1%	3,9%	3,1%	5,7%

Cargo	Discriminação em razão da religião	Discriminação em razão da idade	Discriminação em razão da origem social	Discriminação em razão da origem geográfica	Outros	Nunca sofreu
Ministro(a) ou Desembargador(a)	4,2%	0,0%	4,2%	4,2%	8,3%	0,0%
Juiz/Juíza	3,3%	8,7%	3,6%	4,8%	9,0%	0,0%
Servidor(a)	4,5%	6,5%	5,7%	4,0%	14,5%	0,1%
Força de Trabalho Auxiliar	2,4%	2,7%	8,6%	3,4%	9,3%	0,3%
Outros	4,1%	5,7%	8,2%	5,7%	13,9%	0,0%
Prefiro não informar	4,0%	4,0%	10,7%	5,3%	18,7%	1,3%
Poder Judiciário	4,5%	6,7%	6,1%	4,3%	14,7%	0,1%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

De acordo com a Tabela 10 e em corroboração com os dados anteriores, especialmente sobre a incidência de assédio moral relatado, observa-se, no presente relatório, que, quando são verificados os tipos de assédio e discriminação por identidade étnico-racial, quem mais sofre assédio moral são as pessoas autodeclaradas indígenas (92,9%); em segundo lugar, estão as pessoas que se declararam brancas (88,5%); em terceiro lugar, ficam as pessoas autodeclaradas pardas (87,1%); seguidas das pessoas de origem asiática (83,1%) e das pessoas que se declararam pretas (82%).

Quanto ao sofrimento de assédio sexual, mais uma vez, o segmento das pessoas indígenas está em primeiro lugar, com 21,4%; em segundo lugar, estão as pessoas autodeclaradas brancas, com 15,5%; seguidas de pessoas autodeclaradas amarelas e pardas, com 14,1% e 13,9%, respectivamente.

No que se refere a discriminação em razão do gênero, novamente, o grupo de pessoas indígenas sofre mais intolerância, com 21,4%; as pessoas autodeclaradas pretas sofrem o mesmo tipo de discriminação, em segundo lugar, com 17,8%; as pessoas que se declararam brancas sofrem discriminação em razão do gênero em 13,8% dos casos; seguidas das pessoas autodeclaradas amarelas e das pardas, com 12,7% e 10,7%, respectivamente.

É curioso verificar que as discriminações em razão da origem social e da origem geográfica estão relatadas pelas pessoas indígenas, com 21,4% cada. Além disso, a discriminação em razão da religião aparece com 14,3% para esse grupo social.

Outro destaque dá-se quanto à discriminação em razão da cor em relação às pessoas autodeclaradas pretas, com 51,4%. Esse grupo também sente discriminação em razão da origem social, com 18,5% (Tabela 10).

Tabela 10 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo a identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Se já sofreu assédio e discriminação, de qual tipo?					
	Sim, assédio moral	Sim, assédio sexual	Sim, discriminação em razão do gênero	Sim, discriminação em razão da orientação sexual	Sim, discriminação em razão de deficiência	Sim, discriminação em razão da cor
Branca	3689	646	576	151	134	28
Parda	1462	234	179	78	55	123
Preta	327	48	71	17	7	205
Amarela	118	20	18	2	3	12
Indígena	13	3	3	0	1	1
Prefiro não informar	123	19	10	5	4	5
Poder Judiciário	5732	970	857	253	204	374

Identidade étnico-racial	Sim, discriminação em razão da religião	Sim, discriminação em razão da idade	Sim, discriminação em razão da origem social	Sim, discriminação em razão da origem geográfica	Sim. Outro tipo	Nunca sofreu
Branca	157	276	155	135	599	0
Parda	85	110	141	89	255	7
Preta	39	35	74	36	50	0
Amarela	2	10	8	4	26	0
Indígena	2	1	3	3	2	0
Prefero não informar	12	4	17	12	27	1
Poder Judiciário	297	436	398	279	959	8

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Em que pese o gênero feminino ter indicado sofrer mais assédio e discriminação, quando são verificados os tipos de assédios e discriminações sofridos, os(as) respondentes apresentam dados interessantes: os homens sentem sofrer mais assédio moral (91%) em contraposição a 85,7% dos casos para mulheres (Tabela 11).

Quando o assunto é assédio sexual, o cenário muda: 21,4% das mulheres respondentes disseram sofrer ou já ter sofrido esse tipo de inconveniência; já os homens foram assediados sexualmente em 3,6% dos casos.

Quanto à discriminação em razão do gênero, as mulheres indicam ter sofrido em 19,6% dos casos; enquanto os homens sofreram tal discriminação em 2,2% dos casos. Significa dizer que dos 21,8% das pessoas que indicaram ter sofrido discriminação em razão do gênero, 90% delas são mulheres – o que representa um percentual bastante significativo.

No que tange à orientação sexual, as pessoas do gênero masculino são mais discriminadas, com 7,2% dos casos; enquanto as do gênero feminino ficam com 1,8% dos casos.

As pessoas que preferiram não informar gênero destacam discriminações relacionadas a religião (10,4%), origem social (15,6%) e origem geográfica (10,4%).

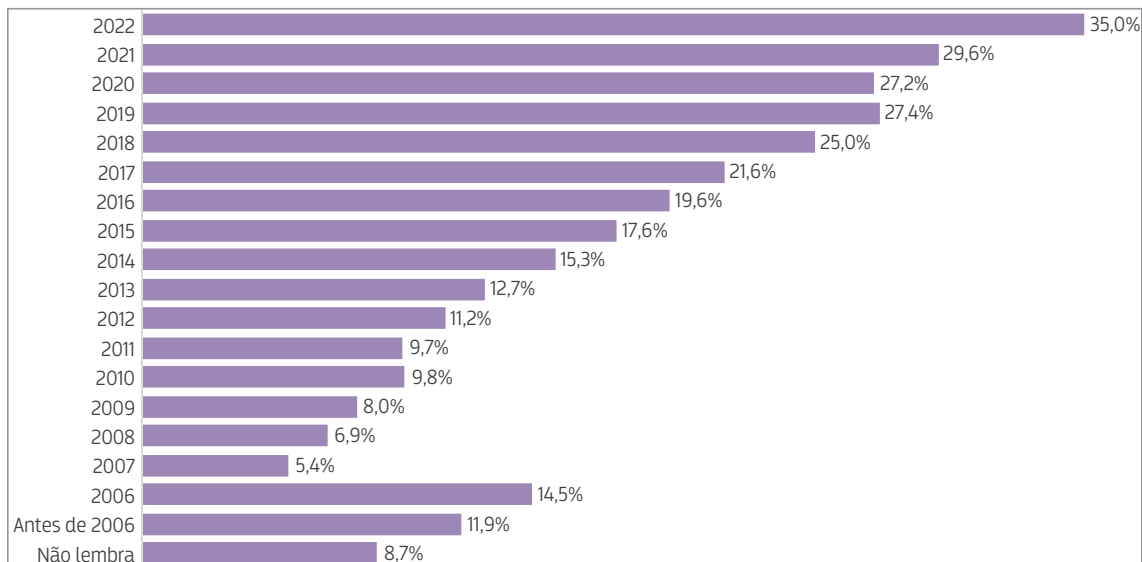
Tabela 11 – Tipos de assédio ou discriminação sofridos segundo o gênero

Gênero	Se já sofreu assédio e discriminação, de qual tipo?					
	Assédio Moral	Assédio Sexual	Discriminação em razão do gênero	Discriminação em razão da orientação sexual	Discriminação em razão de deficiência	Discriminação em razão da cor
Feminino	85,7%	21,4%	19,6%	1,8%	3,0%	5,3%
Masculino	91,0%	3,6%	2,2%	7,2%	3,4%	6,4%
Prefiro não informar	85,4%	16,7%	12,5%	6,3%	3,1%	7,3%
Poder Judiciário	87,6%	14,8%	13,1%	3,9%	3,1%	5,7%

Gênero	Discriminação em razão da religião	Discriminação em razão da idade	Discriminação em razão da origem social	Discriminação em razão da origem geográfica	Outros	Nunca sofreu
Feminino	3,9%	7,6%	5,6%	3,9%	14,2%	0,1%
Masculino	5,5%	5,2%	6,6%	4,6%	15,2%	0,0%
Prefiro não informar	10,4%	6,3%	15,6%	10,4%	24,0%	1,0%
Poder Judiciário	4,5%	6,7%	6,1%	4,3%	14,7%	0,1%

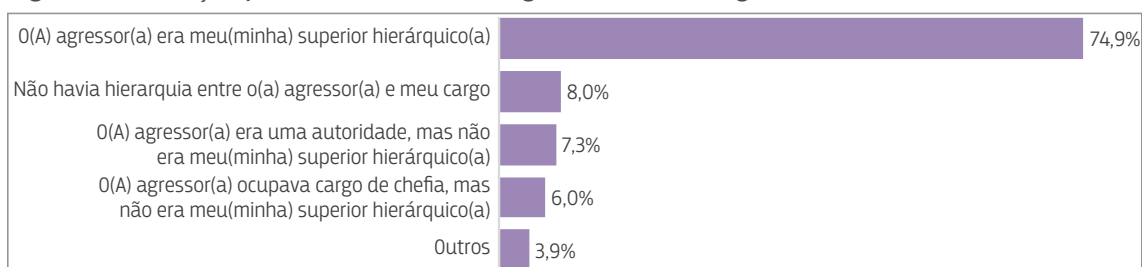
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Como é possível supor, as memórias de sofrimento de assédio e/ou discriminação vão se perdendo ao longo do tempo. Nesse sentido, as indicações de ano de ocorrência de tais situações mais se afiguram nos anos mais recentes (Figura 18).

Figura 18 – Distribuição das ocorrências de assédio ou discriminação segundo o ano

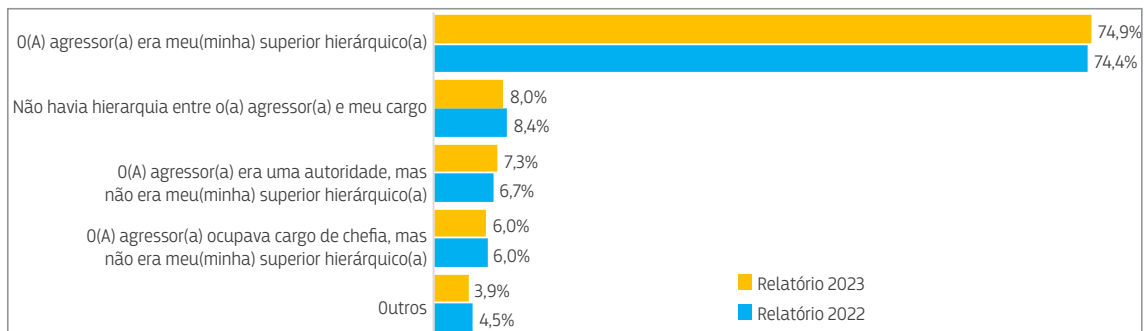
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Tal como se verifica na literatura sobre o tema, o assédio e a discriminação ocorrem, em boa parte das vezes, entre pessoas hierarquicamente assimétricas, um(a) sendo subordinado(a) hierarquicamente ao(à) outro(a). Dessa forma, na pesquisa em tela, 74,9% dos(as) agressores(as) eram superiores hierárquicos dos(as) agredidos(as); percentuais residuais – mas não menos importantes – indicam outras formas de relação profissional (**Figura 19**).

Figura 19 – Relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Percebe-se, na Figura 20, que os percentuais que ilustram a relação profissional entre agredido(a) e agressor(a) não mudaram, comparando as respostas dadas para o relatório do ano de 2022 e deste ano de 2023.

Figura 20 – Série histórica sobre relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Perguntou-se aos(às) informantes que sofreram assédio ou discriminação se fizeram denúncia do caso. Nesse aspecto, o segmento que mais denuncia os casos são os(as) servidores(as), com 13,5%; os(as) outros(as) profissionais também denunciam em 12,2% dos casos. O grupo que menos denuncia os casos de assédio e discriminação são os(as) magistrados(as), com 6,5% dos casos, e os(as) ministros(as) ou desembargadores(as), com 9,5%. De modo geral, em 13,1% das situações, há efetiva denúncia de casos de assédio e discriminação – espelhando, portanto, subnotificação significativa (Tabela 12).

Tabela 12 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o cargo ocupado

Cargo	Denúncia ou não de assédio	
	Não	Sim
Ministro(a) ou Desembargador(a)	90,5%	9,5%
Juiz/Juíza	93,5%	6,5%
Servidor(a)	86,5%	13,5%
Força de Trabalho Auxiliar	88,2%	11,8%
Outros	87,8%	12,2%
Prefiro não informar	86,4%	13,6%
Poder Judiciário	86,9%	13,1%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Conforme a Tabela 13, pessoas autodeclaradas brancas, pardas e pretas apresentam conduta semelhante em relação à denúncia de assédio e discriminação: denunciam em 13,2% ou 13,3% dos casos. As pessoas indígenas apresentaram maior percentual, mas por impacto do baixo número de

respondentes (de 15 pessoas, três informaram ter denunciado); já as pessoas que se declararam amarelas foram as que menos denunciaram tais abusos (11,3%).

Tabela 13 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo a identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Denúncia ou não de assédio	
	Não	Sim
Branca	86,8%	13,2%
Parda	86,8%	13,2%
Preta	86,7%	13,3%
Amarela	88,7%	11,3%
Indígena	78,6%	21,4%
Prefiro não informar	88,4%	11,6%
Poder Judiciário	86,9%	13,1%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

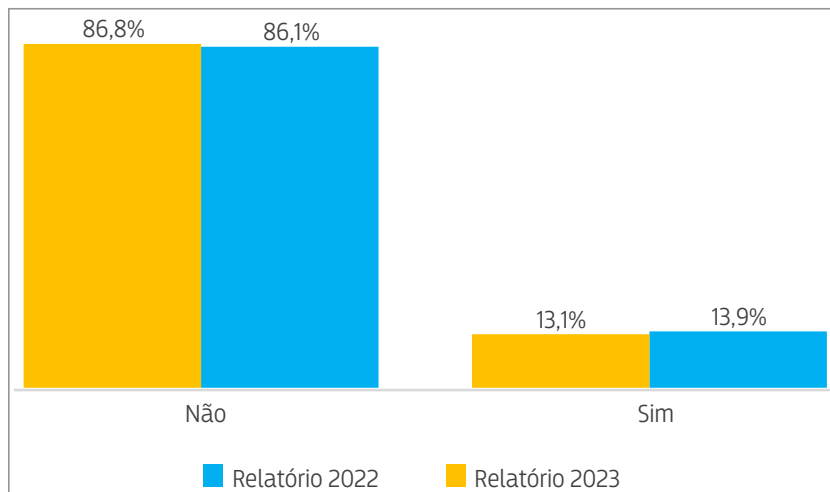
Conforme demonstrado na Tabela 14, quando se trata de denúncia com base no gênero, verifica-se que as mulheres denunciaram um pouco mais (13,5%) que os homens (12,7%).

Tabela 14 – Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o gênero

Identidade de gênero	Denúncia ou não de assédio	
	Não	Sim
Feminino	86,5%	13,5%
Masculino	87,3%	12,7%
Prefiro não informar	89,6%	10,4%
Poder Judiciário	86,9%	13,1%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre os anos de 2022 e 2023, observa-se que houve levíssima diminuição de não denúncias de assédio/discriminação e ligeiro aumento de denúncias desses casos. Ainda assim, somente cerca de 13% das pessoas resolveram se manifestar (Figura 21).

Figura 21 – Série histórica sobre e existência denúncia de assédio/discriminação

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Perguntados(as) sobre os motivos de não denunciar, os(as) informantes indicam, em sua maioria, que não denunciam por considerar que essa ação não terá êxito (não vai dar em nada), com 59,2%, e que quem denunciar sofrerá represálias, com 58,5%. Outros aspectos levados em consideração são o medo de atrapalhar a carreira, com 41,5%; além do medo de perder o emprego ou função, com 22,9%; a falta de apoio institucional, com 37,8%; o medo de não conseguir provar o assédio e/ou a discriminação, com 37,6%; o medo da exposição, com 37,1%, além da vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a), com 13,9%; medo de as pessoas dizerem que é vitimismo, com 29,7%; o medo de se tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio, com 16,6%. Informa-se que os(as) respondentes poderiam escolher mais de uma opção, por isso a soma dos percentuais da Figura 22 supera 100%.

Figura 22 – Principais motivos para ausência de denúncia

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quando são analisados os motivos de não denunciar por cargo, verifica-se que os três motivos com maiores percentuais entre o segmento dos(as) servidores(as) são achar que não vai dar em nada (60,8%); medo de sofrer represálias (60,2%); e medo de atrapalhar a carreira (42%).

No grupo dos(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, as três razões mais fortes para não denunciar são: por achar que não vai dar em nada (45,1%); por medo de sofrer represálias (44,4%); e por medo de perder o emprego ou função (40,1%).

No segmento de magistrados(as), os motivos mais apontados para não denunciar são medo da exposição (39,7%); achar que não vai dar em nada (37,6%); e medo de sofrer represálias (37,1%).

Já entre ministros(as) ou desembargadores(as), os motivos mais indicados para não denunciar são por achar que não vai dar em nada (31,6%); medo de não conseguir provar (31,6%) e medo da exposição (26,3%).

Tabela 15 – Principais motivos de ausência de denúncia segundo o cargo ocupado

Por qual motivo não denunciou o assédio	Ministro(a) ou Desembargador(a)	Juiz/ Juíza	Servidor(a)	Força de Trabalho Auxiliar	Outros	Poder Judiciário
Por achar que não ia dar em nada	32%	38%	61%	45%	52%	59%
Medo de sofrer represálias	21%	37%	60%	44%	49%	59%
Medo de atrapalhar a minha carreira	21%	36%	42%	36%	35%	42%
Por falta de apoio institucional	21%	30%	39%	19%	32%	38%
Medo de não conseguir provar	32%	22%	39%	20%	28%	38%
Medo da exposição	26%	40%	37%	25%	26%	37%
Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	11%	25%	30%	25%	28%	30%
Por medo de perder meu emprego ou função	0%	7%	23%	40%	32%	23%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	11%	9%	17%	15%	8%	17%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	5%	14%	14%	11%	12%	14%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	11%	12%	14%	9%	12%	13%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	0%	6%	7%	4%	3%	7%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	0%	3%	4%	2%	5%	4%
Outros	16%	11%	9%	7%	9%	9%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quando são verificados os motivos de não denunciar levando em consideração a identidade étnico-racial, observa-se que as razões para a não denúncia, e respectivos percentuais, são muito próximos dos que estão representados Tabela 16. Destacam-se, mais uma vez, as opções “Por achar que não vai dar em nada” e “Por medo de sofrer represálias”. Em seguida, estão outros quatro motivos: “Medo de atrapalhar a carreira”; “Por falta de apoio institucional”; “Medo de não conseguir provar” e “Medo da exposição”.

Tabela 16 – Principais motivos de ausência de denúncia, segundo a identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena	Poder Judiciário
Por achar que não ia dar em nada	61%	55%	53%	59%	64%	59%
Medo de sofrer represálias	61%	56%	43%	64%	55%	59%
Medo de atrapalhar a minha carreira	44%	39%	29%	35%	55%	42%
Por falta de apoio institucional	39%	35%	32%	42%	45%	38%
Medo de não conseguir provar	39%	35%	34%	38%	36%	38%
Medo da exposição	38%	36%	30%	36%	45%	37%
Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	29%	31%	29%	28%	36%	30%
Por medo de perder meu emprego ou função	24%	22%	14%	20%	45%	23%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	17%	16%	15%	16%	18%	17%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	14%	14%	12%	7%	27%	14%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	14%	13%	13%	9%	0%	13%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	6%	9%	4%	5%	9%	7%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	5%	3%	3%	5%	0%	4%
Outros	9%	10%	8%	9%	0%	9%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Destaca-se aqui o comportamento de pessoas do gênero feminino e do gênero masculino quanto aos motivos de não denunciar. Vê-se que as mulheres têm mais medo de não conseguir provar o assédio ou a discriminação (2,8% a mais); têm mais medo da exposição (7,9% a mais); medo de serem vistas como vítimas (5,6% a mais); e de se tornarem culpadas por terem sido assediadas/discriminadas (6,9% a mais); e por não quererem reviver o assédio ou a discriminação (5% a mais).

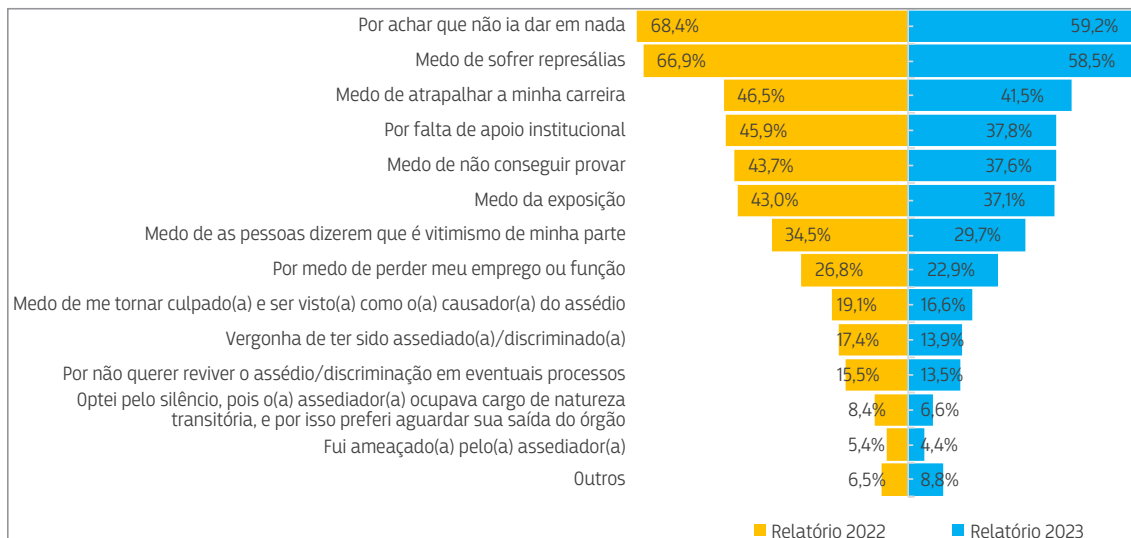
Já os homens ficam mais preocupados com a possibilidade de atrapalhar a carreira (2,1% a mais); e sentem mais medo de perder o emprego ou a função (1,9% a mais); ainda, do ponto de vista organizacional, os homens sentem medo de sofrer represálias (2,2% a mais); sentem mais a falta de apoio institucional (1,4% a mais); e acham que a denúncia vai dar em nada (1% a mais).

Tabela 17 – Principais motivos de ausência de denúncia, segundo o gênero

Por qual motivo não denunciou o assédio	Feminino	Masculino	Poder Judiciário
Por achar que não ia dar em nada	59%	60%	59%
Medo de sofrer represálias	58%	60%	59%
Medo de atrapalhar a minha carreira	41%	43%	42%
Por falta de apoio institucional	37%	38%	38%
Medo de não conseguir provar	39%	36%	38%
Medo da exposição	40%	32%	37%
Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	32%	26%	30%
Por medo de perder meu emprego ou função	22%	24%	23%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	19%	12%	17%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	15%	11%	14%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	15%	10%	13%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	7%	6%	7%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	4%	5%	4%
Outros	9%	8%	9%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Ao considerar as respostas dadas ao relatório sobre assédio e discriminação no ano de 2022 e as respostas dadas sobre o mesmo assunto no ano de 2023 sobre os motivos de não denunciar, os(as) informantes indicaram quase os mesmos percentuais do ano anterior. Continuam sendo motivos principais: o “medo de sofrer represálias” e “por achar que não ia dar em nada”. Todavia, nota-se que houve diminuição de todos os percentuais acerca de todas as razões para não denunciar, exceto a opção “outros” (Figura 23).

Figura 23 – Série histórica sobre motivos de ausência de denúncia

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

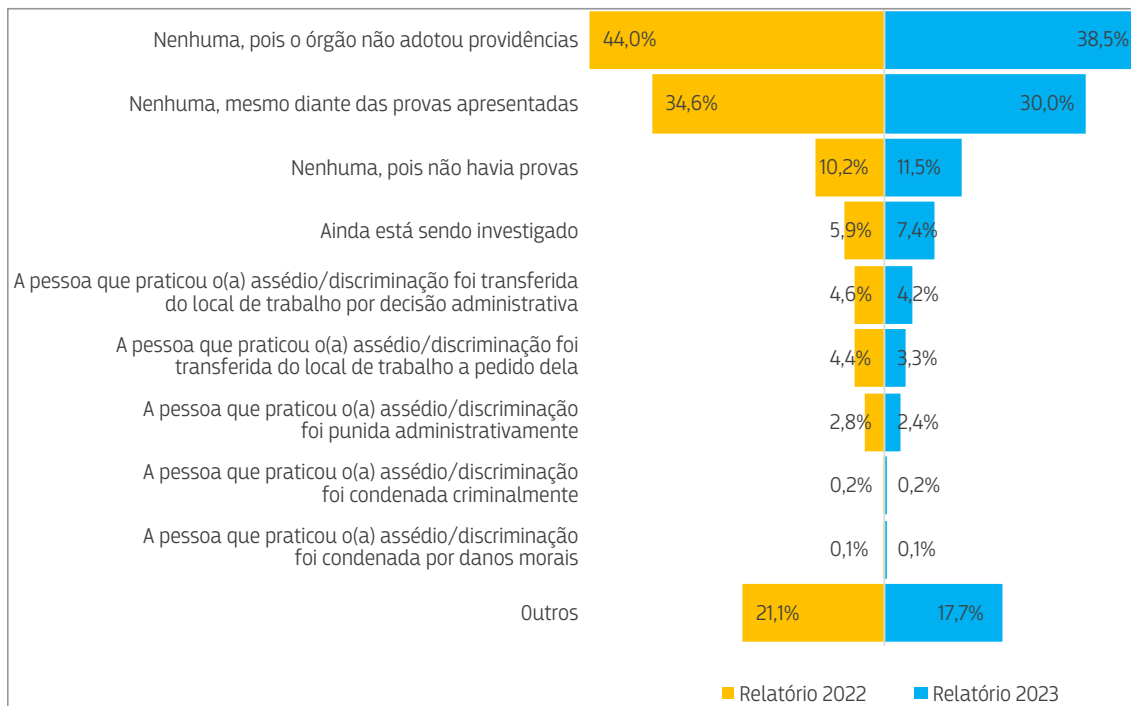
Os percentuais sobre as consequências para quem praticou o assédio ou a discriminação (Figura 24) indicam que as instituições ainda necessitam aperfeiçoar suas práticas. Nenhuma consequência é percebida pelos(as) respondentes, pois o órgão não adotou providências (38,5%); mesmo diante de provas apresentadas (30%); além de alguns casos em que não havia provas (11,5%).

Na menor parte das vezes, há algum tipo de punição: a pessoa pediu transferência do local de trabalho (3,3%); ou a própria administração a transferiu (4,2%); ou houve alguma punição administrativa (2,4%); ou punição judicial (0,3%).

Figura 24 – Principais consequências para quem praticou assédio ou discriminação

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre as respostas dadas no relatório anterior sobre assédio e discriminação, tem-se a série histórica 2022 e 2023, e mais uma vez, os percentuais são muito semelhantes. Destaque para a diminuição de percentuais relativos às opções de “nenhuma consequência, mesmo diante das provas apresentadas” e “nenhuma, pois o órgão “não adotou providências”. Além disso, há aumento percentual para casos que ainda estão sob investigação (Figura 25).

Figura 25 – Série histórica sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Pouco mais da metade dos profissionais do Poder Judiciário não sofreram represálias ao denunciar assédio e/ou discriminação (52,8%). As pessoas que mais se sentiram prejudicadas foram os(as) magistrados(as), com 50% dos casos; os(as) servidores(as) sofreram represálias em 46,8% dos casos; e, os(as) menos atingidos(as) foram os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 41,7% (Tabela 18).

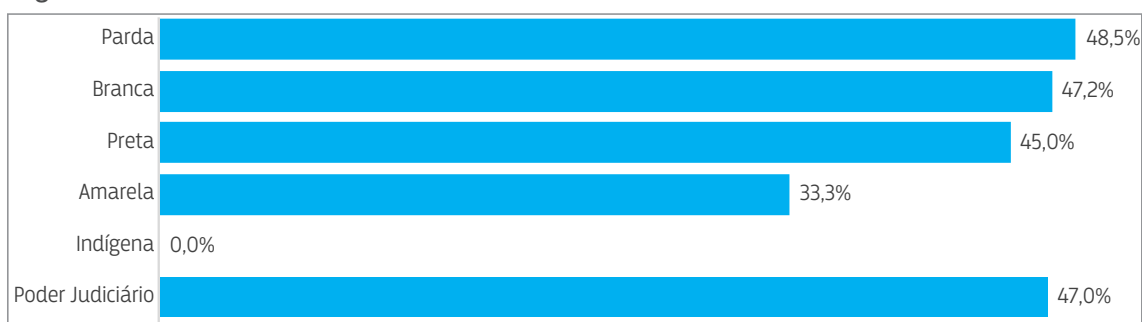
Tabela 18 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia, segundo o cargo ocupado

Cargo	Caso tenha denunciado, sofreu alguma represália por denunciar?	
	Sim	Não
Ministro(a) ou Desembargador(a)	0,0%	100,0%
Juiz/Juíza	50,0%	50,0%
Servidor(a)	46,8%	53,2%
Força de Trabalho Auxiliar	41,7%	58,3%
Outros	75,0%	25,0%
Prefiro não informar	62,5%	37,5%
Poder Judiciário	47,2%	52,8%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quando se verifica o sofrimento de represálias com base na identidade étnico-racial, vê-se que o grupo das pessoas indígenas não sofreu represálias, mas deve-se levar em consideração que poucos respondentes com esse perfil denunciaram (apenas três). Pardos(as), brancos(as) e pretos(as) sofreram represálias quase na mesma medida, em percentuais que variam de 45% a 48,5% (Figura 26).

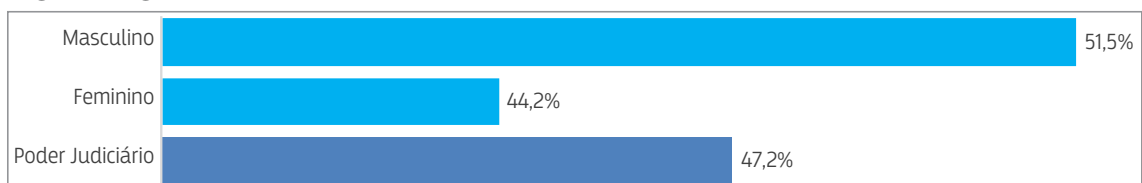
Figura 26 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia, segundo a identidade étnico-racial



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

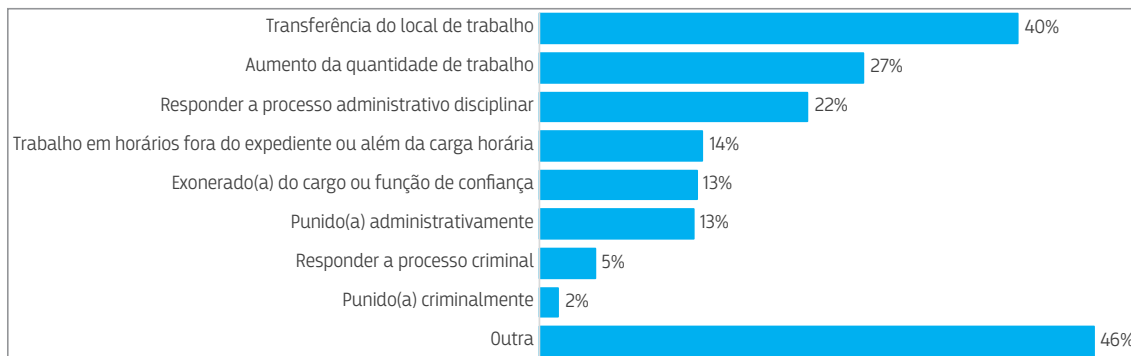
O sofrimento de represálias visto pelo ângulo do gênero demonstra que os homens se sentiram mais prejudicados por terem denunciado: são 51,5% em relação a 44,2%, apontado pelas mulheres (Figura 27).

Figura 27 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia feita, segundo o gênero



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

No mapeamento dos tipos de represálias sofridas, ainda há situações que não puderam ser devidamente nomeadas: é o caso da opção “outras”, em que os(as) respondentes indicaram 46,3% dos casos (Figura 28). De todo modo, a mais constante represália sofrida por quem denuncia é ser transferido(a) do local de trabalho (40%). Há ainda retaliações, como o aumento da quantidade de trabalho (27,1%) somado ao trabalho fora de expediente ou além da carga horária (13,7%); a necessidade de responder processo administrativo disciplinar (22,5%), além das punições administrativas e criminais (19,2%).

Figura 28 – Formas de represálias sofridas pelos(as) assediados(as)

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quanto aos tipos de represálias sofridas e considerando a identidade étnico-racial dos(as) denunciante(s), tem-se corroboração com os percentuais anteriores em: transferência do local de trabalho como uma das retaliações; aumento da quantidade de trabalho; e submissão a responder processo administrativo disciplinar.

Verifica-se, nos dados da Tabela 19, que houve mais incidência de exoneração de cargos ou funções de confiança e de punição administrativa entre pessoas autodeclaradas pretas do que entre as brancas e pardas; já as pessoas autodeclaradas brancas foram as mais transferidas de local de trabalho³.

Tabela 19 – Represálias sofrida pelos(as) assediados(as), segundo a identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Quais foram as represálias que você sofreu								
	Transferência do local de trabalho	Exonerado(a) do cargo ou função de confiança	Punido(a) administrativamente	Responder a processo administrativo disciplinar	Punido(a) criminalmente	Responder a processo criminal	Aumento da quantidade de trabalho	Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária	Outra
Branca	41,9%	13,6%	11,9%	22,0%	1,7%	4,7%	26,3%	12,3%	44,1%
Parda	38,8%	11,2%	13,3%	21,4%	1,0%	5,1%	28,6%	18,4%	52,0%
Preta	27,8%	16,7%	27,8%	27,8%	5,6%	5,6%	27,8%	0,0%	44,4%
Amarela	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%	20,0%
Indígena	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Poder Judiciário	40,0%	13,2%	12,9%	22,5%	1,6%	4,7%	27,1%	13,7%	46,3%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

³ As pessoas que se declararam amarelas e que foram transferidas de local de trabalho representam três pessoas.

Mais uma vez, não há diferenças significativas nas retaliações sofridas, quando se leva em consideração o gênero dos(as) denunciadores, ou seja, transferência de local de trabalho, aumento da quantidade de trabalho e punição por meio da inserção da pessoa em processo administrativo disciplinar são as represálias mais utilizadas.

Verifica-se que as mulheres são mais exoneradas de cargos ou funções de confiança; têm aumento na quantidade de trabalho; e trabalham mais em horários fora do expediente e/ou além da carga horária. Os homens respondem mais a processos administrativos disciplinares e são mais punidos administrativamente (Tabela 20).

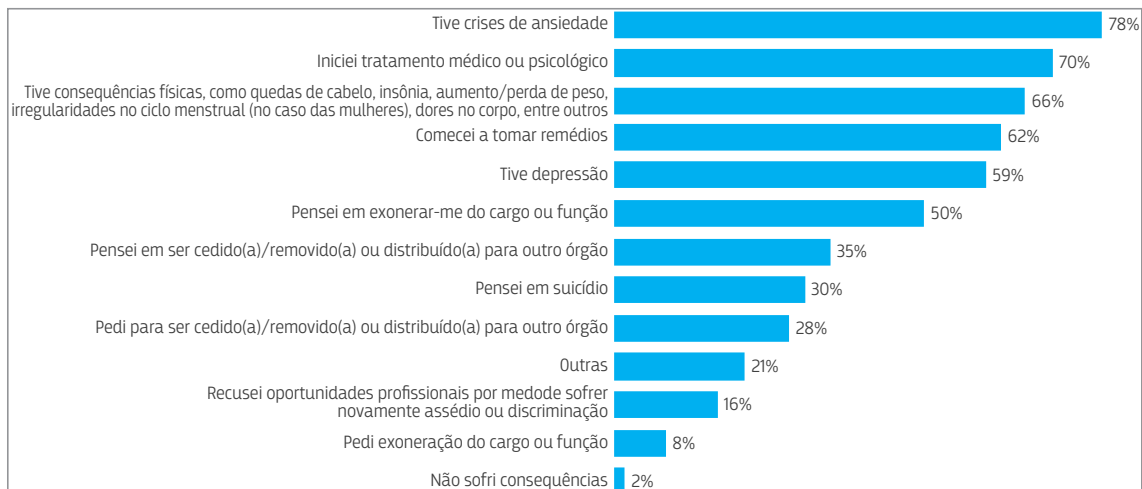
Tabela 20 – Represálias sofrida pelos(as) assediados(as), segundo o gênero

Cargo	Quais foram as represálias que você sofreu								
	Transferência do local de trabalho	Exonerado(a) do cargo ou função de confiança	Punição(a) administrativamente	Responder a processo administrativo disciplinar	Punição(a) criminalmente	Responder a processo criminal	Aumento da quantidade de trabalho	Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária	Outra
Feminino	40,4%	14,2%	11,5%	20,2%	1,8%	5,0%	28,0%	14,7%	48,6%
Masculino	41,4%	10,7%	15,0%	24,3%	1,4%	4,3%	25,7%	12,9%	42,9%
Poder Judiciário	40,0%	13,2%	12,9%	22,5%	1,6%	4,7%	27,1%	13,7%	46,3%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

No que se refere às consequências sofridas por quem denunciou o assédio e/ou a discriminação, verifica-se que a iniciação de tratamento médico ou psicológico (70,1%) é a decorrência mais evidente vivida por essas pessoas. É provável que tal tratamento médico ou psicológico tenha se dado à medida em que houve consequências físicas de todo esse processo de assédio/discriminação, como é o caso da queda de cabelo, insônia, aumento/perda de peso, irregularidades no ciclo menstrual (no caso das mulheres), dores no corpo (65,8%) ou ainda em razão de depressão (59,5%) ou de ideação suicida (30,4%) e daí a necessidade de tomar remédios, como é o caso de 61,9%.

As consequências do ponto de vista da carreira também são importantes considerando que os(as) denunciadores chegam a pensar em pedir exoneração (49,6%), ou mesmo, chegam a pedir exoneração do cargo ou da função de confiança (8,2%); as pessoas chegam a pensar em cessão, remoção/distribuição para outro órgão (34,5%) ou realmente pedem para serem cedidas/removidas/transferidas (27,9%); além de outra decorrência que é a recusa de outras oportunidades profissionais para não sofrer mais assédio/discriminação (16,4%) (Figura 29).

Figura 29 – Consequências sofridas por quem denunciou

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

8 BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL

Neste bloco, as perguntas foram feitas considerando-se o sentimento de proteção institucional; as percepções de confiança na punição do(a) agressor(a); o conhecimento acerca dos canais de denúncia; sobre o acolhimento feito pela comissão ou comitê de enfrentamento do assédio e da discriminação; acerca das providências que a comissão ou o comitê tomaram (no caso de denúncia); e, ainda, se os(as) respondentes consideram que seus ambientes de trabalho são harmoniosos ou não.

Acerca do sentimento de proteção que a instituição transmite a seus(suas) profissionais, pouco mais da metade dos(as) informantes indicaram que não se sentem protegidos (56,9%); enquanto 43,1% ou já se sentiam protegidos ou passaram a ter tal sentimento com a promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020 – o que demonstra que ainda é necessário que os comitês/as comissões de enfrentamento do assédio e da discriminação demonstrem mais resultados de proteção de denunciantes/vítimas (Tabela 21).

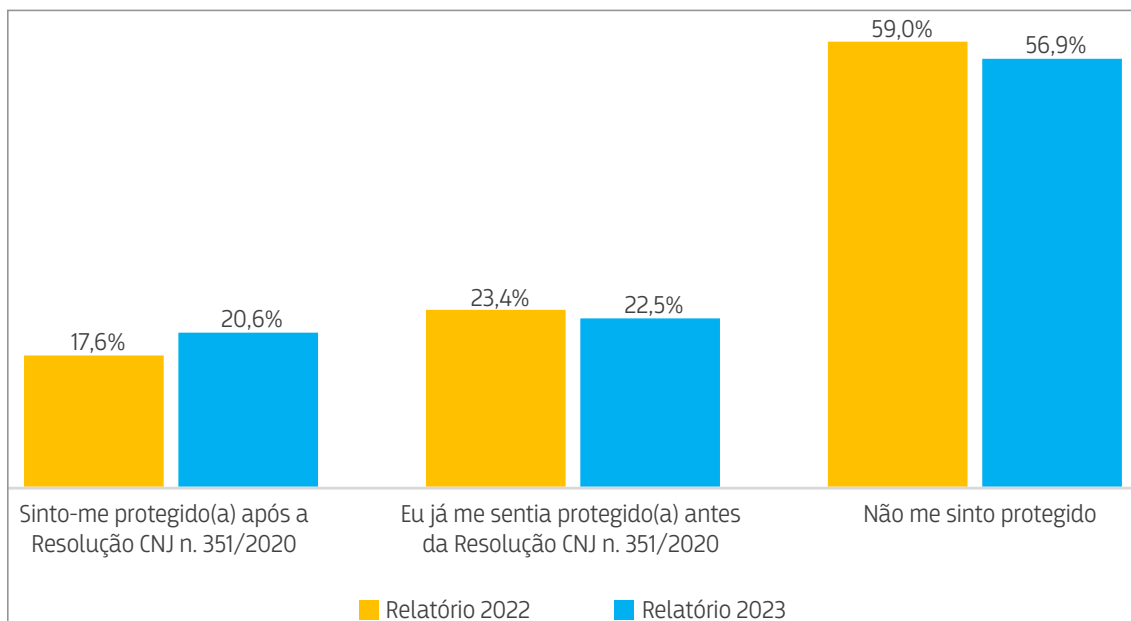
Tabela 21 – Existência de sentimento de proteção institucional em razão da Resolução CNJ n. 351/2020

Sentimento de Proteção Institucional	Números de respostas	Percentual
Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ 351/2020	2.837	20,6%
Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ 351/2020	3.100	22,5%
Não me sinto protegido	7.835	56,9%
Total de respostas	13.772	100,0%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre as respostas dadas ao relatório do ano de 2022 sobre assédio e discriminação e as respostas dadas neste ano de 2023, ainda há grande percentual de respondentes que não se sentem protegidos pela instituição em que trabalham para enfrentar o assédio e/ou a discriminação. No entanto, vê-se que aumentou o sentimento de proteção após a promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020, conforme Figura 30.

Figura 30 – Série histórica sobre a existência de sentimento de proteção institucional, em razão da Resolução CNJ n. 351/2020



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quanto à confiança na punição do(a) agressor(a), observa-se que cerca de um terço (32,5%) dos(as) respondentes não acredita que a pessoa que praticar assédio ou discriminação será punida. O percentual mais alto de todas as respostas indica que as pessoas consideram que, a depender do cargo do(a) agressor(a) haverá ou não punição (51,2%); e ainda, 18,1% acreditam que a punição poderá ocorrer ou não, a depender do cargo de quem sofreu o assédio ou a discriminação. A pergunta sobre se o(a) respondente acredita e confia que o órgão punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação permitia múltiplas escolhas, por isso o percentual da Tabela 22 supera 100%.

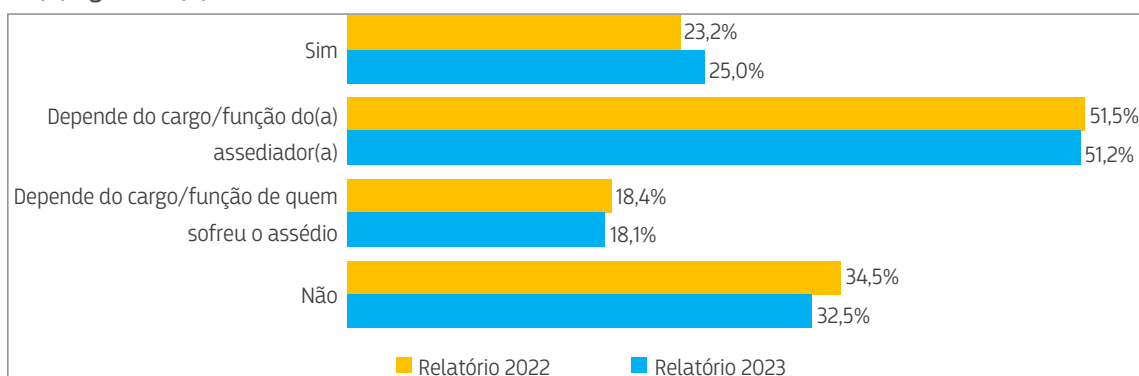
Tabela 22 – Percepção dos respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)

O(A) Senhor(a) acredita e confia que o órgão punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação?	Números de respostas	Percentual
Sim	3.438	25,0%
Não	4.474	32,5%
Depende do cargo/função do(a) assediador(a)	7.052	51,2%
Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio	2.487	18,1%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Comparando os resultados das duas pesquisas na série histórica 2022 e 2023, o percentual de “sim, confio na punição do(a) agressor(a)” aumentou; e a opção “não” diminuiu – o que parece apontar, mais uma vez, para a confiança na instituição em que os(as) respondentes trabalham e como efeito da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020 (Figura 31).

Figura 31 – Série histórica da percepção dos respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)

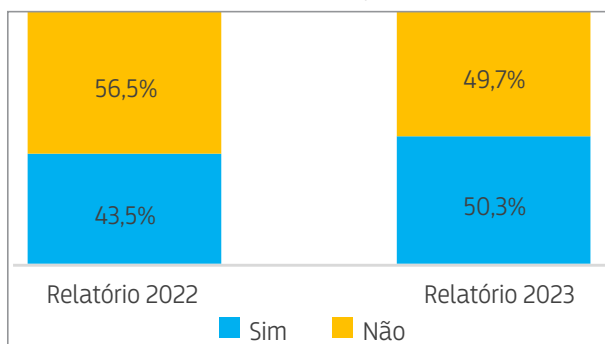


Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Perguntados(as) sobre se sabem denunciar, cerca de metade (50,3%) dos(as) informantes indicaram que sim, tal como se aponta na Figura 32.

Na série histórica sobre se o(a) respondente sabe denunciar uma situação de assédio e/ou discriminação, em 2023, aumentou-se a percentagem de pessoas que declararam conhecer os procedimentos que devem ser adotados para denunciar casos de assédio e discriminação, passando de 43,5% para 50,3%.

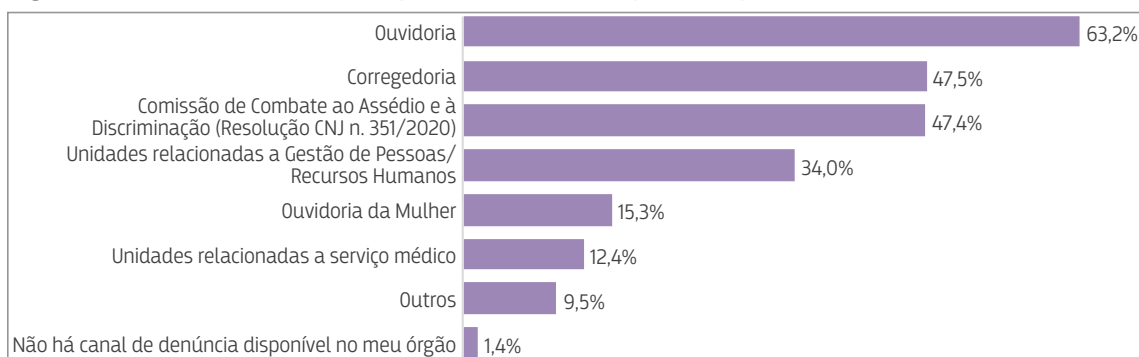
Figura 32 – Série histórica do percentual de respondentes que sabem como denunciar em casos de assédio e discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Conforme a Figura 33, perguntados sobre se conhecem os canais de denúncia de assédio e/ou discriminação, 31,8% indicaram que o canal adequado seria a ouvidoria do órgão; outros dois grupos de respondentes indicaram a corregedoria (23,9%) e a comissão de combate ao assédio e à discriminação (23,8%). Outros canais foram indicados, como a unidade relacionada à gestão de pessoas (17,1%); a ouvidoria da mulher (7,7%); e a unidade relacionada a serviço médico (6,2%).

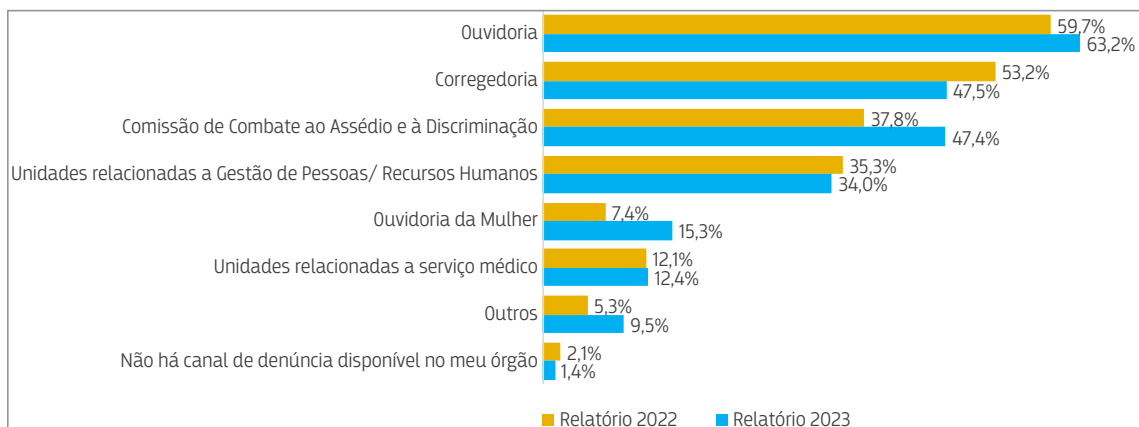
Figura 33 – Canais de denúncia que são conhecidos pelos respondentes



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre os anos de 2022 e 2023, há de se destacar que aumentou significativamente o percentual que indica a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação como o canal de denúncia desses casos. Os(as) respondentes também apontaram para a Ouvidoria e a Ouvidoria da Mulher, além de outros canais. Diminuiu o percentual que indica que não há canal de denúncia no órgão do(a) respondente (Figura 34).

Figura 34 – Série histórica acerca dos canais de denúncia que são conhecidos pelos(as) respondentes



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

A maioria dos(as) respondentes nunca utilizou os serviços da comissão/do comitê de enfrentamento do assédio e da discriminação (86,4%); entre os(as) respondentes, 60,5% ficaram satisfeitos(as) ou muito satisfeitos(as); 14,8% consideraram regular; e 24,7% se sentiram insatisfeitos(as) ou muito insatisfeitos(as), conforme Tabela 23.

Tabela 23 – Grau de satisfação quanto ao acolhimento da Comissão/Comitê/Subcomitê

Grau de satisfação	Números de respostas	Percentual
Muito satisfatório	560	29,8%
Satisfatório	577	30,7%
Regular	278	14,8%
Insatisfatório	233	12,4%
Muito insatisfatório	230	12,2%
Nunca utilizou	11.894	86,4%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

No que se refere às providências adotadas, o percentual de satisfação, a maioria julgou ser satisfatória ou muito satisfatória (57,9%), 14,3% definiram como regular e 27,8% indicaram insatisfação (Tabela 24).

Tabela 24 – Grau de satisfação quanto às providências adotadas a partir do relato de assédio/discriminação pela Comissão/Comitê/Subcomitê

Grau de satisfação	Números de respostas	Percentual
Muito satisfatório	515	29,5%
Satisfatório	494	28,3%
Regular	250	14,3%
Insatisfatório	215	12,3%
Muito insatisfatório	269	15,4%
Nunca utilizou	12.029	87,3%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Quanto à divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê, mais da metade dos respondentes nunca utilizou a comissão e não soube avaliar (56%). Os respondentes ficaram proporcionalmente divididos entre satisfeitos (38,2%) e insatisfeitos (39,3%), com 22,6% dos respondentes indicando que consideraram regular. Isso indica que é preciso maior reforço nas ações de divulgação também no que se refere à atuação das comissões (Tabela 24).

Tabela 25 – Grau de satisfação quanto à divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê

Grau de satisfação	Números de respostas	Percentual
Muito satisfatório	803	13,3%
Satisfatório	1.508	24,9%
Regular	1.366	22,6%
Insatisfatório	1.382	22,8%
Muito insatisfatório	997	16,5%
Nunca utilizou	7.716	56,0%

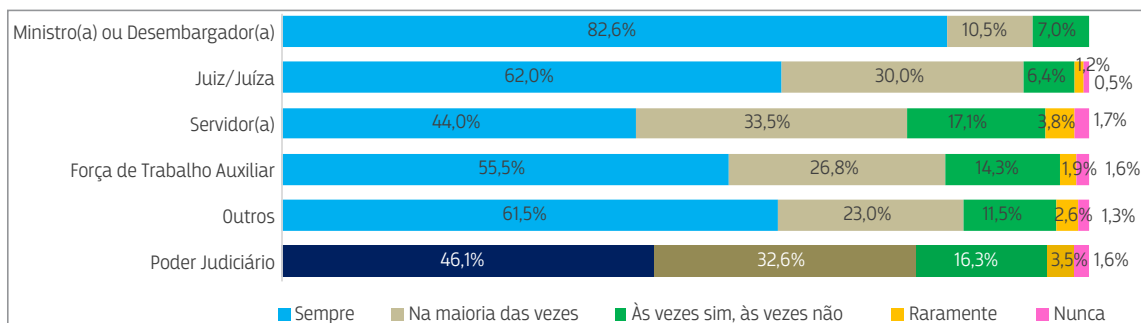
Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Verifica-se que esse ambiente de harmonia e respeito ocorre “sempre” entre os(as) ministros(as) ou desembargadores(as), em 82,6% dos casos; enquanto para o grupo de servidores(as), essa porcentagem é bem mais baixa, 44% dos casos.

Já quando a frequência de harmonia e respeito é apontado como “na maioria das vezes”, o grupo de servidores(as) indica 33,5% dos casos; seguidos(as) do segmento dos(as) magistrados(as), com 30%.

As pessoas que mais sentem que suas unidades de atuação nunca são harmônicas e respeitadas é o grupo de servidores(as), com 1,7%; seguidos(as) dos(as) profissionais que atuam na força de trabalho auxiliar, com 1,6% (Figura 35).

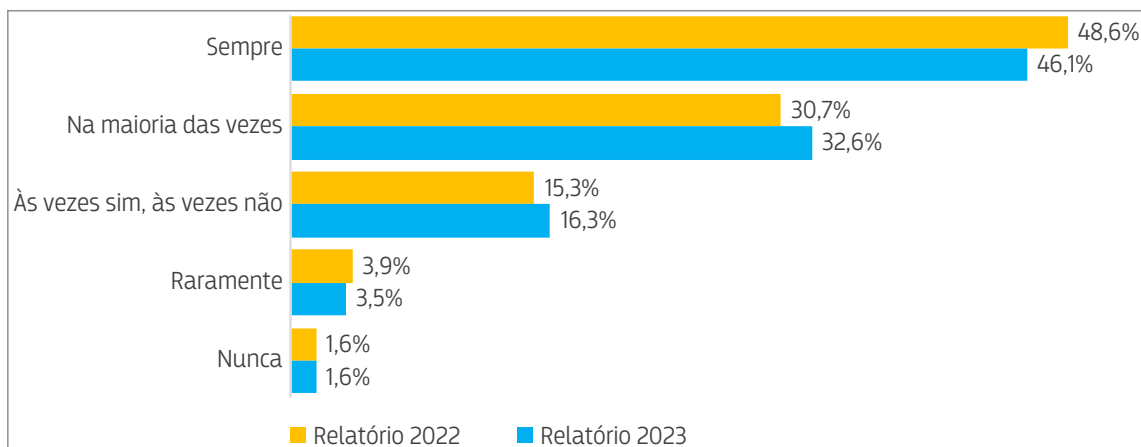
Figura 35 – Avaliação dos respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam, segundo o cargo ocupado



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre as respostas dadas no relatório de 2022 e as respostas dadas neste ano de 2023, aumentou a percepção de que, na unidade em que atuam, o ambiente é harmonioso e respeitoso na maioria das vezes, além da opção “às vezes sim, às vezes não”. Diminuiu a opinião de que “sempre” é harmonioso, e “nunca” permaneceu com o mesmo percentual (Figura 36).

Figura 36 – Série histórica da avaliação dos(as) respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

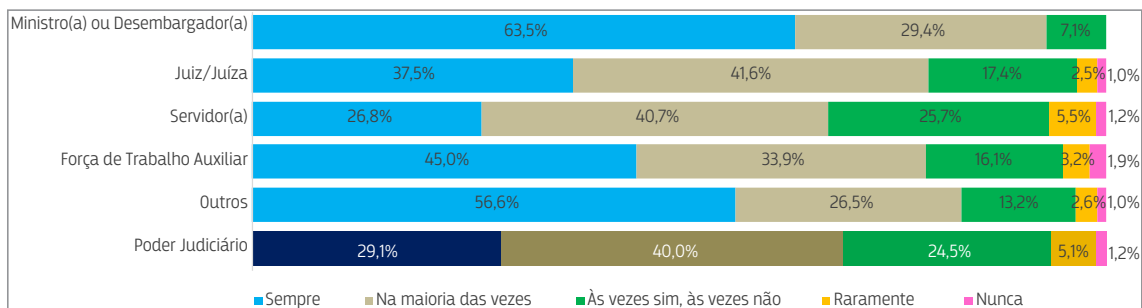
Quando se passa a considerar não mais a unidade de trabalho, mas o órgão em que as pessoas atuam, verifica-se, de modo geral, uma mudança de percepção: os(as) respondentes indicaram que o ambiente é harmonioso e respeitoso na “maior parte das vezes” (40%) e “sempre” (29,1%), como mostra a Figura 37.

Em 29,1% dos casos, os(as) informantes apontam que o órgão “sempre” tem ambiente harmônico e respeitoso e 24,5% indicam que esse ambiente somente se estabelece “às vezes”. “Raramente” e “nunca” são harmoniosos e respeitosos para 6,3% dos(as) respondentes.

Para a maioria de ministros(as) ou desembargadores(as), outros(as) profissionais e trabalhadores da força auxiliar, o órgão é “sempre” harmonioso e respeitoso; já para a maioria de servidores(as) e magistrados(as), esse ambiente com harmonia e respeito dá-se na “maior parte das vezes” e não “sempre”.

Somando as opções “raramente” e “nunca”, observa-se que os(as) servidores(as) é o segmento menos satisfeito com o ambiente do órgão, com 6,7% dos casos; seguidos(as) da força de trabalho auxiliar, com 5,1%; e dos(as) magistrados(as), com 3,5% (Figura 37).

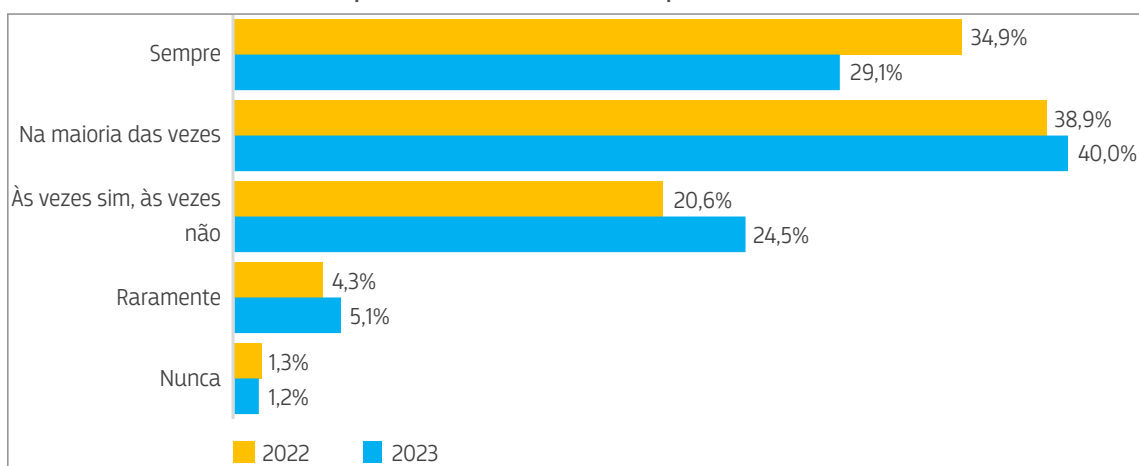
Figura 37 – Avaliação dos(as) respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nos órgãos em que atuam, segundo o cargo ocupado



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

Na comparação entre os anos de 2022 e 2023, a percepção sobre se o órgão em que trabalham é harmonioso e respeitoso aumentou para as opções “na maioria das vezes” e “às vezes sim, às vezes não”. Diminuiu a percepção do órgão como ambiente harmonioso com a queda do percentual para a opção “sempre” e houve ligeiro aumento para a opção “raramente” (Figura 38).

Figura 38 – Série histórica da avaliação dos respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste relatório foram apresentados os dados sobre perfil dos(as) respondentes; os blocos relativos ao conhecimento da Resolução CNJ n. 351/2020; os dados sobre vivência de assédio e discriminação ou não; além das respostas institucionais aos casos.

Foram 13.772 pessoas a responder o questionário, das quais 54,7% são pertencentes à Justiça Estadual; 19,8% à Justiça do Trabalho; 11,7% atinentes à Justiça Federal; além de 10,6% à Justiça Eleitoral.

A maioria absoluta dos(as) respondentes era do grupo de servidores(as), com 79,4%. Os(as) servidores(as) com cargos em comissão e sem vínculo com a administração foram 4,4% a participarem da pesquisa; mais 4,3% dos(as) informantes foram juízes e juízas titulares; dois outros grupos profissionais empataram, com 2,3% de participação – estagiários(as) e servidores(as) cedidos(as) ou requisitados(as) dos Poderes Legislativo ou Executivo; os(as) terceirizados(as) tiveram participação em 2,0%.

Em todo o Poder Judiciário e, em relação aos(as) respondentes desta pesquisa, há 56,4% de pessoas que já sofreram algum assédio ou alguma forma de discriminação. É importante esclarecer que, em razão da temática, a presente pesquisa tem uma tendência a atrair pessoas que já vivenciaram situações de assédio e discriminação e que encontram, no questionário e na iniciativa, uma forma de expressar e compartilhar as dificuldades vividas. Assim, há um viés de seleção natural dos(as) respondentes e, portanto, não se pode afirmar que 56,4% das pessoas do Poder Judiciário já sofreram situação de assédio, mas que 56,4% dos(as) participantes do diagnóstico afirmaram ter vivenciado tal situação. Uma outra pesquisa em desenvolvimento pelo Conselho Nacional de Justiça, o 2º Censo Nacional do Poder Judiciário⁴, e, por ter um escopo mais amplo, poderá fornecer o percentual real de pessoas que já passaram por tais situações.

Os(As) servidores(as) representam o grupo mais assediado do Poder Judiciário, com 58,3% de casos de assédio e/ou discriminação; em segundo lugar, estão os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 45,1%; em seguida, estão os(as) magistrados(as), com 42,8%; e, por fim, ministros(as) ou desembargadores(as), com 27,9%.

As pessoas autodeclaradas pretas são as que mais sofrem assédio ou discriminação, com 70,2% dos casos; as autodeclaradas amarelas surgem em segundo lugar, com 58,2%; quase empatadas ficam as pessoas que se autodeclararam como pardas ou brancas, com 55,4% e 55,2%, respectivamente.

O tipo mais frequente é o assédio moral, com 87,6%. Logo em seguida, tem-se o assédio sexual, com 14,8%; outros tipos de assédio/discriminação, com 14,7%; e a discriminação em razão do gênero, com 13,1%. Conforme descrito nos achados da pesquisa, as mulheres estão mais submetidas a essa situação: são 14,8% a mais que os homens. Além disso, apesar de o assédio moral e sexual serem formas

⁴ <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 19 de abril de 2023.

de violência e abuso que podem ser experimentados por qualquer pessoa, independentemente de gênero, idade, raça, orientação sexual, etc., as mulheres são desproporcionalmente afetadas, repisando uma situação histórica de discriminação.

Tendo em vista que a maioria dos casos de assédio ocorre contra mulheres e que mais de 74% dos(as) agressores(as) eram superiores hierárquicos dos(as) agredidos(as), torna-se fundamental a implantação da política de participação feminina inclusive como ferramenta de combate ao assédio e à discriminação.

O segmento que mais denuncia os casos são os(as) servidores(as), com 13,5%. O grupo que menos denuncia os casos de assédio e discriminação são os(as) magistrados(as), com 6,5% dos casos e os(as) ministros(as) ou desembargadores(as), com 9,5% – esses dois últimos grupos apontaram maior preocupação com prejuízos à própria imagem.

Perguntados(as) sobre os motivos de não denunciar, os(as) informantes indicam, em sua maioria, que não denunciam por considerar que a denúncia não vai prosperar (não vai dar em nada), com 59,2%, e que quem denunciar sofrerá represálias, com 58,5%.

Assim observa-se que o medo de não ser acreditado, de sofrer retaliação ou ainda por sentimento de culpa ou vergonha podem impedir a pessoa de denunciar o(a) agressor(a). Porém, o maior motivo apontado se relaciona com a falta de confiança nas autoridades competentes.

Essa percepção se corrobora quando os(as) respondentes informam que nenhuma consequência é percebida nos casos denunciados, pois o órgão não adotou providências (38,5%); mesmo diante de provas apresentadas (30%); além de alguns casos em que não havia provas (11,5%).

Pouco mais da metade dos(as) profissionais do Poder Judiciário não sofreram represálias ao denunciar assédio e/ou discriminação (52,8%). As pessoas que mais se sentiram prejudicadas foram os(as) magistrados(as), com 50% dos casos; os(as) servidores(as) sofreram represálias em 46,8% dos casos; e os(as) menos atingidos(as) foram os(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 41,7%.

A mais constante represália sofrida por quem denuncia é ser transferido(a) do local de trabalho (40%). Há ainda retaliações, como o aumento da quantidade de trabalho (27,1%) somado ao trabalho fora de expediente ou além da carga horária (13,7%), a necessidade de responder processo administrativo disciplinar (22,5%), além das punições administrativas e criminais (19,2%).

No que se refere às consequências sofridas por quem denunciou o assédio e/ou a discriminação, verifica-se que a iniciação de tratamento médico ou psicológico (70,1%) é a decorrência mais evidente vivida por essas pessoas.

Acerca do sentimento de proteção que a instituição transmite a seus(suas) profissionais, pouco mais da metade dos(as) informantes indicaram que não se sentem protegidos (56,9%); enquanto 43,1% ou já se sentiam protegidos ou passaram a ter tal sentimento com a promulgação da Resolução CNJ

n. 351/2020. Soma-se a isso, o fato de que, na comparação entre os anos de 2022 e 2023, aumentou o sentimento de proteção após a promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020.

Quanto à confiança na punição do(a) agressor(a), observa-se que cerca de um terço (32,5%) dos(as) respondentes não acredita que a pessoa que praticar assédio ou discriminação será punida. O percentual mais alto de todas as respostas indica que as pessoas consideram que, a depender do cargo do(a) agressor(a), haverá ou não punição (51,2%); e ainda, 18,1% acreditam que a punição poderá ocorrer ou não, a depender do cargo de quem sofreu o assédio ou a discriminação. Na série histórica 2022 e 2023, o percentual de “sim, confio na punição do(a) agressor(a)” aumentou e a opção “não” diminuiu – o que parece apontar para a confiança na instituição em que os(as) respondentes trabalham e como efeito da promulgação da Resolução CNJ n. 351/2020.

Perguntados sobre se conhecem os canais de denúncia de assédio e/ou discriminação, 31,8% indicaram que o canal adequado seria a ouvidoria do órgão; outros dois grupos de respondentes indicaram a corregedoria (23,9%) e a comissão de combate ao assédio e à discriminação (23,8%). Ademais, na comparação entre os anos de 2022 e 2023, destaque-se que aumentou significativamente o percentual que indica a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação como o canal de denúncia desses casos, mostrando maior conhecimento a respeito da atuação das Comissões. Contudo, ainda menos da metade dos respondentes reconhece esse canal como forma de denunciar (47,4%), o que indica a necessidade de mais divulgação dos canais de denúncia e de disseminação da missão das Comissões/dos Comitês de Enfretamento do Assédio e da Discriminação em cada Tribunal/Conselho.

A maioria dos(as) respondentes nunca utilizou os serviços da comissão/do comitê de enfrentamento do assédio e da discriminação (86,4%). Entre os(as) que utilizaram, 60,5% ficaram satisfeitos(as) ou muito satisfeitos(as); 14,8% consideraram regular; e 24,7% se sentiram insatisfeitos(as) ou muito insatisfeitos(as).

De forma geral, os ambientes de trabalho foram considerados como locais harmoniosos e respeitosos, sendo que 78,7% dos(as) respondentes responderam que a harmonia e o respeito ocorrem sempre ou na maioria das vezes nas unidades de trabalho em que atuam, enquanto sob a perspectiva do Tribunal/Conselho de lotação, a avaliação positiva foi um pouco menor, em torno de 69,1%.

Espera-se que, com a publicização desses dados, haja mais conhecimento das realidades vividas pelas pessoas que trabalham no Poder Judiciário. A transparência das informações é fundamental para que se consiga atender a demandas legítimas por um ambiente de trabalho justo e agradável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENAS, Marlene Valério dos Santos. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário**: implicações psicossociais. Tese de doutorado. UFRGS: Porto Alegre/RS, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78677>. Acesso em: 25 jan. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário**. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/pesquisa-pcd-no-pj-1.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. 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. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 7 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Câmara dos Deputados, [1990]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, [1940]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BORTOLATO, Andrea Carla Marques. **Assédio moral**: um estudo do fenômeno dentro de uma organização judiciária federal. Dissertação para curso de especialização. Universidade de Brasília: Brasília, 2009. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/1525>. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRITO, Marcelo Palma de. **Assédio moral no Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais**. Dissertação de mestrado. Unimontes: Montes Claros, 2016. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/Marcelo-Palma-de-Brito.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no Poder Judiciário. **Revista de Administração Pública**.

FGV: Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6771>. Acesso em: 23 jan. 2023.

FLORES, Cláudia Reis. **Assédio moral no Poder Judiciário**: patologia social e saúde mental. Unisinos: São Leopoldo /RS, 2017. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/10178>. Acesso em: 26 jan. 2023.

MONTEIRO, Janine Kieling e POOLI, Adriana Machado. Assédio moral no Judiciário: Prevalência e Repercussões na Saúde dos Trabalhadores. **Periódicos Eletrônicos em Psicologia**. P@PSIC: Brasília, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000200002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 23 jan. 2023.

MORAES, Fernanda Rodrigues Pires de. **O assédio moral no Poder Judiciário**. Dissertação de mestrado. PUC/GO: Goiânia/GO, 2015. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/2721>. Acesso em: 24 jan. 2023.

NETO, José Felinto de Albuquerque. **O assédio moral em face dos servidores públicos do Poder Judiciário**. Monografia. UFCG: Campina Grande/PB, 2013. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/16749>. Acesso em: 25 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190, de 21 de junho de 2019**. Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra, 108ª Sessão da CIT. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

RÉOS, Jane Maria. **Assédio moral**: uma análise das relações de trabalho no contexto do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. Dissertação de mestrado. UFRGS: Porto Alegre/RS, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/223593>. Acesso em: 25 jan. 2023.

TAVARES, Daniela Sanches. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos**: uma análise psicossocial no contexto de trabalho em um tribunal judicial federal. Dissertação de mestrado. USP: São Paulo/SP, 2003. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-20032004-083408/publico/Disserta__oCompleta.pdf. Acesso em: 26 jan. 2023.

APÊNDICE – Questionário aplicado na pesquisa

Pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário

Esta pesquisa tem a finalidade de levantar dados relativos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020.

Após o resultado da pesquisa realizada no ano de 2021, o Conselho Nacional de Justiça tomou medidas tendentes a mobilizar os órgãos do Poder Judiciário para o cumprimento da referida norma e para o desenvolvimento da respectiva política. Diversas informações da pesquisa de 2021 ainda estão em análise no CNJ, mas considerou-se relevante o conhecimento sobre a atuação das comissões locais no momento atual.

A pesquisa não possui caráter punitivo, tampouco investigativo, destinando-se à obtenção de dados para balizar o aperfeiçoamento da política judiciária e para o acompanhamento, por parte do Conselho Nacional de Justiça, das medidas adotadas pelos órgãos do Poder Judiciário.

A pesquisa é confidencial e não serão utilizados mecanismos de identificação do(a) respondente.

O questionário leva de 10 a 15 minutos para ser respondido. Sua participação é muito importante!

1. O(A) Senhor(a) trabalha em qual Órgão do Poder Judiciário?*

- Segmento de Justiça
- Tribunal

1.1. Em qual unidade da Federação está lotado(a)?

2. Sua residência está localizada em que área?*

- Capital
- Região metropolitana
- Interior

3. Qual é o seu gênero?*

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

4. Qual sua orientação sexual?*

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexua2
- Assexual
- Prefiro não informar

5. Qual sua identidade de gênero?*

- Cisgênero
- Transgênero
- Transexual
- Travesti
- Intersexual
- Gênero fluido
- Prefiro não informar

6. Qual sua identidade étnica/racial?*

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena
- Prefiro não informar

7. Qual sua idade?*

Digite um valor maior ou igual a 0.

8. Possui algum tipo de deficiência?*

- Não
- Sim – deficiência física
- Sim – deficiência visual
- Sim – deficiência auditiva
- Sim – deficiência intelectual
- Prefiro não informar
- Sim, outras.

9. Estado civil:*

- Casado(a) ou em união estável
- Separado(a) judicialmente
- Separado(a) de fato
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Solteiro(a)
- Prefiro não informar

10. Possui filhos?*

- Sim
- Não

11. Qual é o seu/sua cargo/função?*

- Ministro(a) de Tribunal Superior
- Desembargador(a)
- Conselheiro(a)
- Juiz/Juíza titular
- Juiz/Juíza substituto(a)
- Juiz/Juíza substituto(a) de segundo grau
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) oriundo(a) do Ministério Público cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) oriundo(a) da Defensoria Pública cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) de outros órgãos do Poder Executivo ou Legislativo cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a)
- Conciliador(a)
- Juiz/Juíza Leigo(a)
- Estagiário(a)
- Jovem Aprendiz
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- Prefiro não informar
- Outros

12. O(A) Senhor(a) conhece a Resolução CNJ n. 351/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?*

Acesse a Resolução CNJ n. 351/2020 aqui

- Conheço muito
- Conheço pouco
- Não conheço

13. Antes da edição da Resolução CNJ n. 351/2020, o órgão em que o(a) Senhor(a) trabalha já adotava medidas de prevenção em relação a alguma das categorias abaixo? (É possível marcar mais de uma opção.)*

Acesse a Resolução CNJ n. 351/2020 aqui

- Assédio Moral
- Assédio Sexual
- Discriminação
- Outra
- Não adotava medidas de prevenção
- Não sei informar

13.1. Quais medidas já existiam desde antes da edição da Resolução CNJ n. 351/2020? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

Acesse a Resolução CNJ n. 351/2020 aqui.

- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos
- Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)
- Outras
- Não sei informar

14. Atualmente, o órgão em que o(a) Senhor(a) trabalha adota medidas de prevenção em relação a quais categorias abaixo? (É possível marcar mais de uma opção.)*

- Assédio Moral
- Assédio Sexual
- Discriminação
- Outra
- Não adota medidas de prevenção
- Não sei informar

15. Para qual(is) tipo(s) de discriminação são adotadas medidas de prevenção? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- Em razão do gênero
- Em razão da orientação sexual
- Em razão de deficiência
- Em razão da cor/raça
- Em razão da religião
- Em razão da idade
- Em razão da origem social
- Em razão da origem geográfica
- Discriminação de forma geral
- Não são adotadas medidas
- Não sei informar

16. Atualmente, quais medidas existem? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos
- Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)
- Outras
- Não sei informar
- Não são adotadas medidas

17. Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- 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

(Atenção: Série de perguntas quando são marcadas umas das três opções na questão agora renumerada para **17** – “**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**”. São as perguntas 18.1 a 18.11, agora renumeradas para 17.1 a 17.7)

17.1 Qual(is) tipo(s) de assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

Clique aqui para ler os conceitos de assédio e discriminação.

- Sim, assédio moral
- Sim, assédio sexual
- Sim, discriminação em razão do gênero
- Sim, discriminação em razão da orientação sexual
- Sim, discriminação em razão de deficiência
- Sim, discriminação em razão da cor
- Sim, discriminação em razão da religião
- Sim, discriminação em razão da idade
- Sim, discriminação em razão da origem social
- Sim, discriminação em razão da origem geográfica
- Sim. Especificar caso não seja uma das opções acima
- Nunca sofreu assédio ou discriminação

17.2 Em que ano você sofreu assédio ou discriminação? (Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez, pode assinalar mais de uma opção.)

- 2022
- 2021
- 2020
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- Especificar anos anteriores a 2006
- Não me recordo os anos em que os fatos ocorreram

17.3 Qual era o seu cargo/função na época em que o(a) Senhor(a) sofreu assédio ou discriminação? (Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez ao ocupar cargos diversos, pode assinalar mais de uma opção)

- Magistrado(a)
- Conselheiro(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) do Poder Executivo ou Legislativo cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) comissionado sem vínculo
- Conciliador(a)
- Juiz/Juíza Leigo(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- Prefiro não informar
- Outros

17.4. Qual era o cargo/função do assediador na época em que o(a) Senhor(a) sofreu assédio ou discriminação? (Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez por ocupantes de cargos diversos, pode assinalar mais de uma opção)

- Magistrado(a)
- Conselheiro(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) do Poder Executivo ou Legislativo cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) comissionado sem vínculo
- Conciliador(a)
- Juiz/Juíza Leigo(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- Outros

17.5 Qual a relação profissional entre o(a) Senhor(a) e o(a) agressor(a)?*

- O(A) agressor(a) era meu(minha) superior hierárquico(a)
- O(A) agressor(a) era uma autoridade, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a)
- O(A) agressor(a) ocupava cargo de chefia, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a)
- Não havia hierarquia entre o(a) agressor(a) e meu cargo
- Outros

17.6. O(A) Senhor(a) denunciou o assédio ou a discriminação sofrido(a)?*

- Sim
- Não

(Atenção: Na próxima questão inicia série secundária de perguntas quando é **marcada a opção "SIM" [pessoa que denunciou o assédio ou discriminação]** na questão agora renumerada para **17.6**. São as perguntas 18.8 a 18.10, agora renumeradas para 17.6.1 a 17.6.2)

17.6.1 Quais foram as consequências para quem praticou o assédio ou a discriminação que você denunciou? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- Nenhuma, pois não havia provas
- Nenhuma, mesmo diante das provas apresentadas
- Nenhuma, pois o órgão não adotou providências
- Ainda está sendo investigado
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi transferida do local de trabalho a pedido dela
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi transferida do local de trabalho por decisão administrativa
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi punida administrativamente
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi condenada criminalmente
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi condenada por danos morais
- Outros

17.6.2. Sofreu alguma represália por denunciar?*

- Sim
- Não

Atenção: nesta série secundária, ainda há pergunta que aparecerá somente para os respondentes que marcarem a opção “SIM” na questão 17.6.2, sendo por isso sugerido o número 17.6.2.1

17.6.2.1. Quais foram as represálias que você sofreu? (Pode marcar mais de uma opção.)*

- Transferência do local de trabalho
- Exonerado(a) do cargo ou função de confiança
- Punido(a) administrativamente
- Responder a processo administrativo disciplinar
- Punido(a) criminalmente
- Responder a processo criminal
- Aumento da quantidade de trabalho
- Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária
- Outra

(**Atenção:** Série secundária de perguntas quando é marcada a opção “NÃO” [pessoa que não denunciou o assédio ou discriminação] na questão agora renumerada para 17.6. Perguntas 18.8 a 18.10, agora renumerada para 17.6.1 com exclusão da segunda)

17.6.1 Por qual motivo? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- 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
- Outros

Atenção: A pergunta a seguir é a unificada para todos os respondentes que informaram qualquer das três opções com “SIM” [pessoa que sofre assédio] na questão 17, sendo encerradas as séries secundárias acima e retomada a série principal decorrente da questão 17)

17.7 Que consequências o(a) Senhor(a) sofreu?*

- Iniciei tratamento médico ou psicológico
- Comecei a tomar remédios
- Tive crises de ansiedade
- Tive consequências físicas, como quedas de cabelo, insônia, aumento/perda de peso, irregularidades no ciclo menstrual (no caso das mulheres), dores no corpo, entre outros
- Tive depressão
- Pensei em suicídio

- Pensei em exonerar-me do cargo ou função
- Pedi exoneração do cargo ou função
- Pensei em ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a) para outro órgão
- Pedi para ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a) para outro órgão
- Recusei oportunidades profissionais por medo de sofrer novamente assédio ou discriminação
- Outras
- Não sofri consequências

Atenção: A partir da próxima pergunta, o questionário volta a ser unificado para todos os respondentes, sendo encerrada a série de perguntas relativas à questão 17. Pergunta 19 renumerada para 18

18. O(A) Senhor(a) se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar o assédio ou discriminação?*

Acesse a Resolução CNJ n. 351/2020 aqui.

- Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020
- Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020
- Não me sinto protegido

19. O(A) Senhor(a) acredita e confia que o órgão punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- Sim
- Não
- Depende do cargo/função do(a) assediador(a)
- Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio

20. O(A) Senhor(a) sabe como denunciar uma situação de assédio ou discriminação no órgão em que trabalha?*

- Sim
- Não

20.1 Quais são os canais de denúncia disponíveis pelo órgão em que o(a) Senhor(a) trabalha? (É possível assinalar mais de uma opção.)*

- Ouvidoria

- Ouvidoria da Mulher
- Unidades relacionadas a Gestão de Pessoas/ Recursos Humanos
- Unidades relacionadas a serviço médico
- Corregedoria
- Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020)
- Outros
- Não há canal de denúncia disponível no meu órgão

21. Você já relatou à Comissão/Comitê/Subcomitê alguma situação de assédio ou discriminação? (É possível marcar mais de uma opção.)*

- Sim, Assédio Moral
- Sim, Assédio Sexual
- Sim, Discriminação
- Sim, Outra
- Não.

22. Como você descreveria o acolhimento da Comissão/Comitê/Subcomitê?

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório
- Nunca utilizei

23. Como você descreveria as providências adotadas a partir do seu relato pela Comissão/Comitê/Subcomitê?

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório
- Nunca utilizei

24. Como você avalia a divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê em seu tribunal?

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório

25. Na unidade em que atua, o(a) Senhor(a) considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas?*

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Às vezes sim, às vezes não
- Raramente
- Nunca

26. De maneira geral, em relação ao órgão em que atua, o(a) Senhor(a) considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas?*

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Às vezes sim, às vezes não
- Raramente
- Nunca
- Não sei informar



