



1ª PESQUISA

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ





TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

Presidente

Desembargadora Maria de Nazaré Silva Gouveia dos Santos

Vice-Presidente

Desembargador Roberto Gonçalves de Moura

Corregedoria Geral de Justiça

Desembargador José Roberto Pinheiro Maia Bezerra Júnior

Desembargadores(as)

Rômulo José Ferreira Nunes

Luzia Nadja Guimarães Nascimento

Vânia Valente do Couto Fortes Bitar Cunha

Vânia Lúcia Carvalho da Silveira

Constantino Augusto Guerreiro

Maria de Nazaré Silva Gouveia dos Santos

Ricardo Ferreira Nunes

Leonardo de Noronha Tavares

Célia Regina de Lima Pinheiro

Maria de Nazaré Saavedra Guimarães

Leonam Gondim da Cruz Júnior

Gleide Pereira de Moura

José Maria Teixeira do Rosário

Maria do Céu Maciel Coutinho

Roberto Gonçalves de Moura

Maria Filomena de Almeida Buarque

Luiz Gonzaga da Costa Neto

Mairton Marques Carneiro

Ezilda Pastana Mutran

Maria Elvina Gemaque Taveira

Rosileide Maria da Costa Cunha

José Roberto Pinheiro Maia Bezerra Júnior

Rosi Maria Gomes de Farias

Eva do Amaral Coelho

Kédima Pacífico Lyra

Amilcar Roberto Bezerra Guimarães

Margui Gaspar Bittencourt

Pedro Pinheiro Sotero

Belém - Pará

Agosto/2023





1ª PESQUISA

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

@ 2023 TJPA

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

GRUPO DE PESQUISAS JUDICIÁRIAS (GPJ-TJPA)

Portaria nº 3115/2022-GP, de 03 de outubro de 2022

Juiz Supervisor

Charles Menezes Barros

Analistas Pesquisadores(as)

Fábio Djan Oliveira Lima

Hellen Geysa da Silva Miranda Brancalhão

Igor Pinto Simões

Maria Gabriella Figueiredo Vieira

Monique Soares Leite

Apoio à Pesquisa

Carolina Queiroz Monteiro

Massoud Tufi Salim Filho

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P221p Pará. Tribunal de Justiça.

1ª pesquisa: assédio e discriminação no Tribunal de Justiça do Pará [recurso eletrônico] / Tribunal de Justiça do Estado do Pará. - Belém: TJPA, 2023.

Dados eletrônicos (1 arquivo: 46 páginas)

Disponível em: www.tjpa.jus.br

1. Tribunal de Justiça - Pará - Pesquisa. 2. Assédio moral. 3. Assédio sexual. 4. Discriminação. I. Título.

04-2023

CDD 345.41101

Elaborado por Elaine Cristina F. Ribeiro - Bibliotecária - CRB-2/1144

Execução da Pesquisa e Redação

Carolina Queiroz Monteiro

Hellen Geysa da Silva Miranda Brancalhão

Tribunal de Justiça do Estado do Pará

Av. Almirante Barroso nº 3089 - Bairro: Souza

CEP: 66613-710 - Belém - PA

Tel.: (0xx91) 3205-2000 das 08:00 às 14:00h

www.tjpa.jus.br

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Questões aplicadas no Perfil.....	11
Tabela 2. Marcadores sociais considerados no Perfil dos(as) Respondentes.....	12
Tabela 3. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por cargo comparados com a força de trabalho ativa.....	13
Tabela 4. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por lotação.....	14
Tabela 5. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes.....	15
Tabela 6. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo grupo de cargo e gênero	15
Tabela 7. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo o posicionamento político ideológico	19
Tabela 8. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo religião/crença professada	20
Tabela 9. Temas abordados pelas medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ nº 351/2020	23
Tabela 10. Tipos de Medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ nº 351/2020.....	23
Tabela 11. Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação,.....	26
Tabela 12. Outras causas de assédio ou discriminação, segundo os(as) Respondentes.....	30
Tabela 13. Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o cargo ocupado.....	33
Tabela 14. Existência de represália contra o(a) denunciante, segundo o vínculo funcional.....	35
Tabela 15. Grau de satisfação quanto a divulgação das atribuições das Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação	42

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Percentuais dos(as) respondentes segundo o cargo ocupado	14
Figura 2. Percentuais de respondentes segundo o cargo e identidade étnico/racial	15
Figura 3. Percentuais de respondentes segundo o cargo e identidade de gênero	16
Figura 4. Percentuais de respondentes segundo o cargo e orientação sexual	16
Figura 5. Percentuais de respondentes segundo o cargo e faixa etária	17
Figura 6. Percentuais de respondentes segundo o cargo e o estado civil	17
Figura 7. Percentuais de respondentes segundo o cargo e a parentalidade	18
Figura 8. Percentuais de respondentes segundo o cargo e a deficiência	18
Figura 9. Percentuais de respondentes segundo o posicionamento político ideológico	19
Figura 10. Percentuais de respondentes por cargo, segundo a religião e crença professada	21
Figura 11. Nível de conhecimento a respeito da Resolução CNJ nº 351/2020 segundo o cargo ocupado	22
Figura 12. Medidas de prevenção adotadas segundo o tipo de discriminação	24
Figura 13. Números absolutos e percentuais de pessoas que já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação dentro do Poder Judiciário	26
Figura 14. Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial	27
Figura 15. Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo gênero	28
Figura 16. Percentual de ocorrência de assédios e discriminações, por ambiente/situação	29
Figura 17. Tipo de assédio ou discriminação sofridos	29
Figura 18. Percentuais por ano em que sofreu assédio ou discriminação	31
Figura 19. Percentuais de cargo da vítima na época do assédio ou discriminação	31
Figura 20. Percentuais de cargo do(a) agressor(a) na época do assédio ou discriminação	32
Figura 21. Relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a)	33
Figura 22. Principais motivos para ausência de denúncia	34
Figura 23. Percentuais sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação	35
Figura 24. Represálias contra o(a) denunciante	35
Figura 25. Consequências sofridas pelo(a) denunciante	36
Figura 26. Percepção dos(as) respondentes quanto à proteção em caso de denúncia	39
Figura 27. Percepção dos(as) respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)	39
Figura 28. Percentuais sobre saber denunciar	39
Figura 29. Percentuais sobre canais de denúncia	40
Figura 30. Percentuais sobre canais de acolhimento	40
Figura 31. Percentuais de Respondentes que já relataram alguma situação de assédio ou discriminação as Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação	41
Figura 32. Percentuais de Respondentes quanto a motivação do relato junto as Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação	41
Figura 33. Grau de satisfação quanto ao acolhimento da Comissão	41
Figura 34. Grau de satisfação quanto as providências adotadas a partir do seu relato	41
Figura 35. Avaliação do ambiente de trabalho do Respondente quanto à harmonia e respeito	42
Figura 36. Avaliação do TJPA do Respondente enquanto ambiente de trabalho harmônico e respeitoso com as pessoas	43

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	8
1. INTRODUÇÃO	9
2. DESIGN METODOLÓGICO	11
3. ANÁLISE DOS DADOS	13
a. PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES	13
b. BLOCO RESOLUÇÃO Nº 351/2020 – CNJ	22
c. BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	25
d. BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL	38
4. CONCLUSÃO	44

APRESENTAÇÃO

A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece diretrizes para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e livres de assédio e discriminação. Reconhecendo a importância dessas diretrizes, o Tribunal de Justiça do Pará (TJPA) empreendeu a realização desta pesquisa, com o intuito de compreender a prevalência desses comportamentos no contexto institucional, assim como suas causas e impactos.

A pesquisa adotou uma abordagem sistemática e abrangente, permitindo a participação ativa dos colaboradores. Os resultados serão fundamentais para embasar a implementação de medidas eficazes de prevenção e enfrentamento a essas questões, visando à promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os integrantes da instituição. Ao adotar essas medidas, o TJPA demonstra seu compromisso em promover uma cultura organizacional inclusiva, equitativa e comprometida com o bem-estar e a dignidade de todos os colaboradores.

Sabendo, contudo, que isso ainda se constitui em um desafio, entende-se que a investigação do fenômeno é um passo importante. A administração agradece a participação de todos os colaboradores nesta pesquisa e reforça a importância deste engajamento na implementação das recomendações e diretrizes apresentadas. Acredita-se que todos possuem um papel importante na construção de uma organização em que a igualdade, o respeito mútuo e a saúde mental sejam valores fundamentais.

1. INTRODUÇÃO

O combate às violências vivenciadas no ambiente organizacional, como assédios e discriminações, deve ser priorizado pelas organizações com vistas a construção de um ambiente laboral saudável e seguro. Em que pese a temática não seja nova no setor privado, o movimento é mais recente no setor público.

No âmbito do Poder Judiciário, a edição da Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desempenha um papel crucial, sendo um marco regulatório na prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Ao estabelecer diretrizes claras e abrangentes, a referida resolução proporciona uma base legal diretiva para o desenvolvimento de uma cultura organizacional livre de tais comportamentos nocivos. Por meio dessa resolução, são estipuladas medidas que visam promover a conscientização, a prevenção e a responsabilização dessas práticas, como a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, a implementação de programas de capacitação e sensibilização para todos os membros do Poder Judiciário e a adoção de medidas disciplinares adequadas. Tais diretrizes são essenciais para fomentar a mudança cultural necessária, incentivando a igualdade, o respeito mútuo e a dignidade no ambiente de trabalho, fortalecendo assim o compromisso do Poder Judiciário com a justiça, a imparcialidade e a equidade.

No Poder Judiciário do Estado do Pará (TJPA), antes da edição da referida Resolução, a identificação, a prevenção e o combate ao assédio e a discriminação era realizado por vias transversais, sendo temática que compunha normativos, eventos e ações preventivas de pautas diversas, tais como ética, acessibilidade e participação feminina. Observa-se assim, que havia iniciativas esparsas para, a partir de uma pauta, ampliar o grau de conhecimento sobre práticas que notadamente davam azo às violências institucionais. Após, o advento do normativo nacional, o TJPA instituiu em 2021 as primeiras Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará, com mandato de dois anos.

A instituição das Comissões trouxe ao TJPA um novo enfoque institucional sobre o tema, na medida em que, de forma centralizada, foi possível atuar por meio de Canal de Escuta e Acolhimento, coordenar campanhas de prevenção, realizar a capacitação de gestores, instituir grupos de trabalho específicos e idealizar pesquisas como esta, que foi coordenada e executada pela Secretaria de Gestão de Pessoas como parte da programação da Campanha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do TJPA realizada em junho/2023.

Concebida com o objetivo de compreender a percepção das pessoas da organização sobre aspectos legais e institucionais que envolvem o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no âmbito do TJPA, a presente pesquisa trouxe dados relevantes, que estão consolidados neste relatório, organizado em 3 partes. No primeiro capítulo, apresentamos os passos metodológicos executados, enquanto no capítulo 2 segue-se a consolidação e análise dos resultados, os quais são divididos em 4 subtópicos: **1) Perfil dos(as) Respondentes; 2) Bloco Resolução CNJ nº 351/2020 – CNJ; 3) Bloco Assédio e Discriminação; e, 4) Bloco Resposta Institucional.** Ao final são apresentadas as considerações finais com a indicação de oportunidades de melhoria no instrumento aplicado e nas práticas organizacionais.

Espera-se que este seja apenas o primeiro de muitos diagnósticos, pois é de suma importância realizar investigações dessa natureza nas organizações públicas, na medida em que elas possibilitam identificar problemas existentes nos locais de trabalho e, com isso, direcionar ações institucionais que promovam mudanças positivas e efetivas. Ao conduzir tais estudos, é possível obter uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelos colaboradores e identificar áreas específicas em que a organização precisa intervir para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. No contexto do Tribunal de Justiça do Pará, o compromisso com a justiça e a equidade é ainda mais relevante. O Poder Judiciário é responsável por zelar pelos direitos e pela igualdade perante a lei, e é essencial que esses princípios sejam refletidos internamente na instituição.

Por fim, é significativo informar que, na mesma data de conclusão deste relatório, este Poder Judiciário tornou pública Carta de Compromisso de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, por meio da qual a Alta Administração assumiu o compromisso de promover a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Pará. O referido documento foi publicado no Diário de Justiça Eletrônico em 31 de agosto de 2023.

1. DESIGN METODOLÓGICO

O presente relatório apresenta a consolidação e análise dos dados quantitativos e qualitativos colhidos no formulário eletrônico disponibilizado no período de 30/05 a 30/06/2023, com vistas a obtenção de dados sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito deste TJPA.

As 44 questões foram formuladas com base na 2ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação realizada pelo Conselho Nacional de Justiça¹. A pesquisa foi estruturada na plataforma de formulários da Microsoft – *Microsoft Forms*, sendo o link da pesquisa publicado no Portal interno e encaminhado por e-mail funcional e por redes sociais do TJPA, havendo republicações periódicas para maior engajamento dos(as) colaboradores(as). A referida plataforma permite a exportação dos dados quantitativos e qualitativos, os quais foram tabulados em 4 sessões: perfil dos(as) respondentes, bloco Resolução nº 351/2020 – CNJ, bloco assédio ou discriminação e bloco resposta institucional (Tabela 01).

Tabela 1. Questões aplicadas no Perfil

Sessões de análise	Quantidade de questões fechadas
Bloco Perfil dos(as) Respondentes	13
Bloco Resolução CNJ nº 351/2020	06
Bloco Assédio ou Discriminação	14
Bloco Resposta Institucional	11
Total	44

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Os dados quantitativos foram analisados a partir de técnicas de mensuração comuns na estatística, com vistas a identificar uma relação de causalidade entre eles e comparativamente a outros dados institucionais, de forma a permitir a identificação, a descrição e a compreensão da ocorrência do assédio e da discriminação no TJPA.

É importante ressaltar que a presente pesquisa foi idealizada, aplicada e analisada utilizando-se metodologia interseccional. Tal abordagem é importante uma vez que a interseccionalidade é um conceito da sociologia por meio do qual se observam sistemas de opressão e dominação, atingindo pessoas a partir de seus marcadores (ou identificadores) sociais, tais como sexo, gênero, raça, classe social, idade etc. Considerando que o assédio e a discriminação são espécies de violências organizacionais que tendem a atingir grupos específicos, a utilização da interseccionalidade se faz

¹ Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional. Brasília: CNJ, 2023.

relevante, a fim de melhor identificar o perfil das pessoas vitimadas na instituição. Para tanto, no Bloco Perfil dos(as) Respondentes, buscou-se identificar a posição organizacional e os principais marcadores sociais dos(as) Respondentes, sendo aplicadas 12 questões nesse sentido (Tabela 02).

Tabela 2. Marcadores sociais considerados no Perfil dos(as) Respondentes

Identificadores organizacionais	Marcadores sociais
Cargo/função	Sexo
Aprovação em regime de cotas	Gênero
Lotação	Orientação sexual
	Cor/etnia
	Deficiência
	Religião/crença
	Posicionamento político ideológico
	Estado civil
	Parentalidade (Possuir filhos)

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

É válido ressaltar que a análise interseccional também está alinhada com a Resolução nº 10, de 12 de abril de 2023, que Institui a Política de Equidade e Diversidade no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará, a qual considera o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como os valores consagrados no preâmbulo da Constituição, que buscam estabelecer um modelo de Estado Democrático de Direito voltado a uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Além disso, consideradas a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e os tratados e convenções internacionais que rejeitam todas as formas de discriminação e violência.

A Política de Equidade e Diversidade se fundamenta, ainda, em leis e resoluções específicas, como o Estatuto da Igualdade Racial, o Estatuto da Pessoa Idosa, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, entre outras. Tais normativos visam promover a equidade e a diversidade por meio de políticas afirmativas não discriminatórias, garantindo o respeito à identidade e expressão de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, ascendência social, etnia e outras condições pessoais.

Dessa forma, a inclusão dos marcadores sociais no Perfil dos(as) Respondentes foi essencial para analisar como eles podem se relacionar com o assédio e a discriminação, ou seja, é possível obter uma visão mais abrangente sobre a incidência do assédio e da discriminação em diferentes grupos e, com isso, identificar possíveis padrões de assédio e discriminação que mereçam atenção e ações específicas para sua prevenção e combate.

2. ANÁLISE DOS DADOS

a. PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES

No bloco de pesquisa sobre o Perfil dos(as) Respondentes, buscou-se identificar a posição organizacional e os principais marcadores sociais dos sujeitos, bem como possibilitar uma análise de perspectiva interseccional nas questões dos demais blocos, em especial, para a identificação de um perfil de vulnerabilidade daqueles(as) que sofrem assédios e discriminações.

A pesquisa contou com 401 Respondentes, os(as) quais, considerando o quadro de pessoal ativo e o total absoluto de respondentes. A diversidade dos cargos é um fator crucial, pois diferentes posições organizacionais podem experimentar assédio e discriminação de maneiras únicas.

Tabela 3. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por cargo comparados com a força de trabalho ativa²

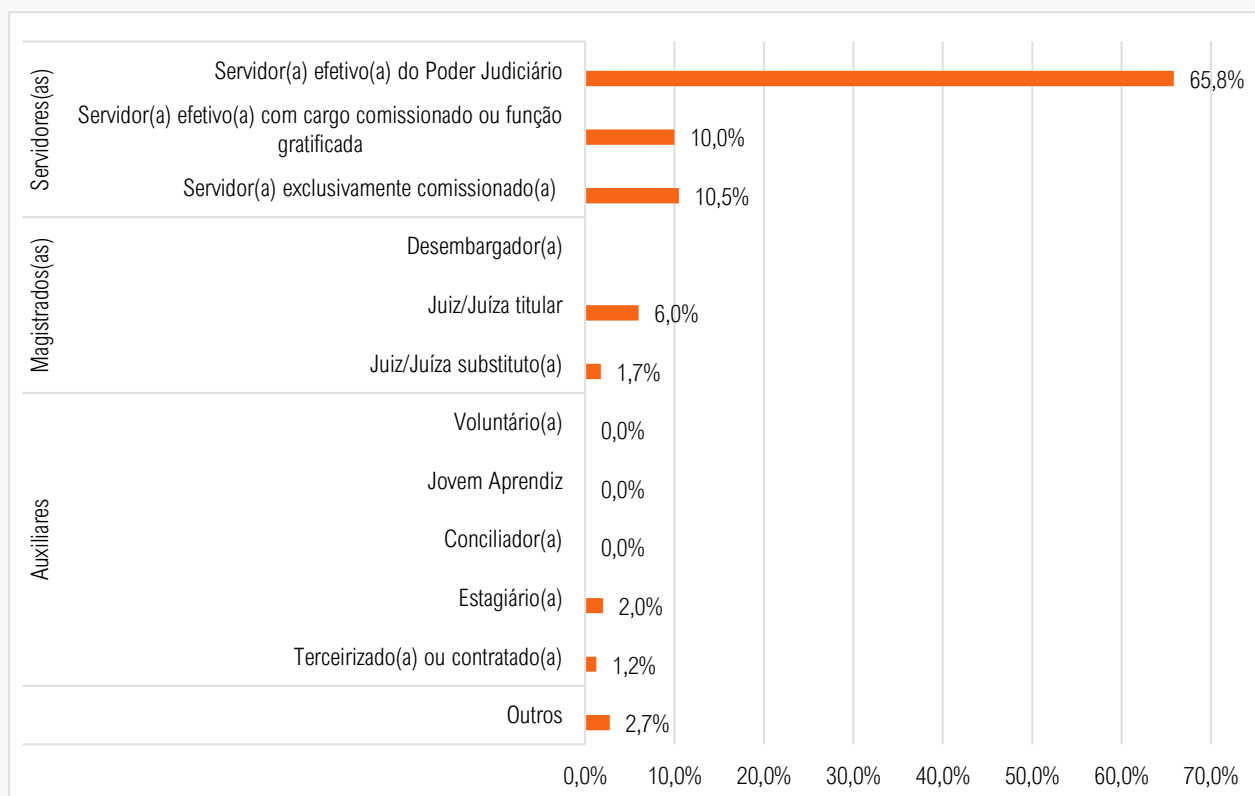
<i>Cargo</i>	<i>Respondentes</i>	<i>%</i>	<i>Ativos</i>	<i>%</i>
Desembargador(a)	0	0,0%	28	0,4%
Juiz(a) titular	24	6,0%	304	4,1%
Juiz(a) substituto(a)	7	1,8%	58	0,8%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	264	65,8%	3115	42,0%
Servidor(a) efetivo(a) com cargo comissionado ou função gratificada	40	10,0%	614	8,3%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	42	10,5%	671	9,1%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	5	1,3%	630	8,5%
Estagiário(a)	8	2,0%	708	9,6%
Conciliador(a)	0	0,0%	533	7,2%
Jovem Aprendiz	0	0,0%	0	0,0%
Voluntário(a)	0	0,0%	0	0,0%
Outros	11	2,7%	749	10,1%
Total	401	100,0%	7410	100,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Analisando os(as) respondentes por cargo consolidado, observa-se que 86,3% são servidores(as), incluindo efetivos e não efetivos; 7,8% de magistrados(as); 3,3% da força de trabalho auxiliar, contabilizando estagiários(as) e terceirizados(as); e 2,7% que não se encaixam nas categorias anteriores (Tabela 3). Registre-se a ausência de Respondentes do cargo de Desembargador(a), bem como de conciliadores. É válido consignar que a ausência de voluntários(as) e jovens aprendizes se coaduna com a ausência de pessoas desta categoria na organização (Figura 1).

² Considera a quantidade de pessoas ativas, por cargo, conforme informações extraídas do sistema Mentorh em 12/07/2023.

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



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

A distribuição geográfica dos(as) respondentes, divididos entre unidades da Capital, Interior e Região Metropolitana, aponta para uma ampla representatividade da pesquisa em várias localizações. Os(as) respondentes, majoritariamente, atuam em unidades da Capital (46,13%), seguidos pelas unidades do Interior (42,6%) e da Região Metropolitana (11,2%) (Tabela 4). Apenas 3% ingressaram por meio de cotas para deficientes e 1,5% por cotas raciais. Outras cotas são relatadas, contudo, não é possível identificá-las, tendo em vista a ausência de normativos institucionais que as preveja. (Tabela 5).

Tabela 4. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por lotação

<i>Lotação</i>	<i>Número de respondentes</i>	<i>Percentual</i>
Capital	185	46,1%
Interior	171	42,6%
Região metropolitana	45	11,2%
Total Geral	401	100,00%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Tabela 5. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes

<i>Proveniente da vaga por corta</i>	<i>Número de respondentes</i>	<i>Percentual</i>
Não	366	91,6%
Cota para Deficiente	14	3,0%
Cota Racial	5	1,5%
Outras	2	0,6%
Sem Informação	14	3,4%
Total Geral	401	100,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

A identificação de gênero dos(as) respondentes revela um cenário diversificado, com 60,3% se identificando como feminino e 39,7% como masculino. Esta distribuição ressalta a importância de se entender as dinâmicas de gênero no ambiente de trabalho (Tabela 6).

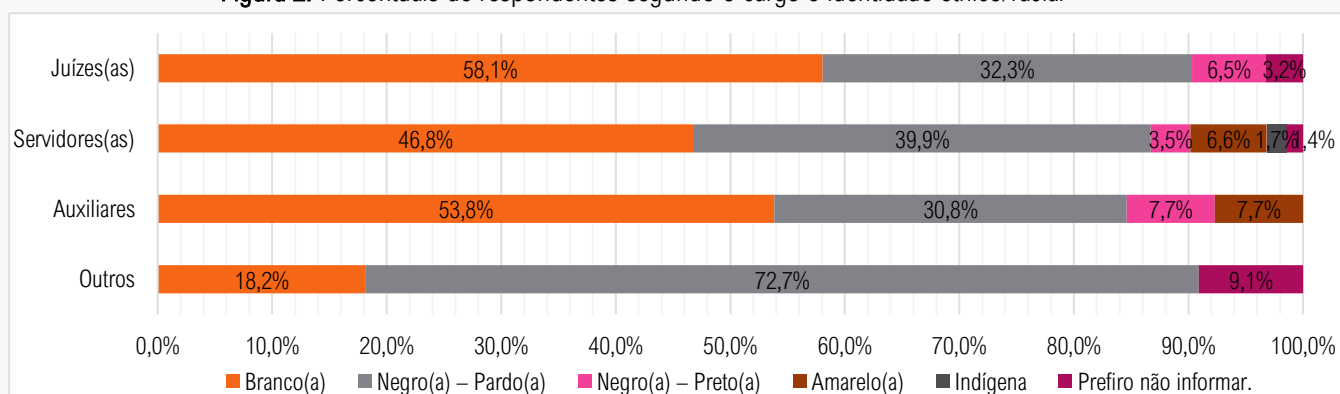
Tabela 6. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo grupo de cargo e gênero

Cargo	Gênero				Total
	Feminino	Percentual	Masculino	Percentual	
<i>Servidores(as)</i>	218	63,0%	128	37,0%	346
<i>Magistrados(as)</i>	10	32,3%	21	67,7%	31
<i>Auxiliares</i>	8	61,5%	5	38,5%	13
<i>Outros</i>	6	54,5%	5	45,5%	11
Total	242	60,3%	159	39,7%	401

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

A distribuição étnico-racial dos respondentes destaca uma variedade de identidades, com 47,1% se identificando como brancos, 43,6% como negros, 6% como amarelos e 1,5% como indígenas. Isso ressalta a importância de se compreender as diferentes experiências e desafios enfrentados por grupos étnico-raciais distintos por cargo (Figura 02).

Figura 2. Percentuais de respondentes segundo o cargo e identidade étnico/racial

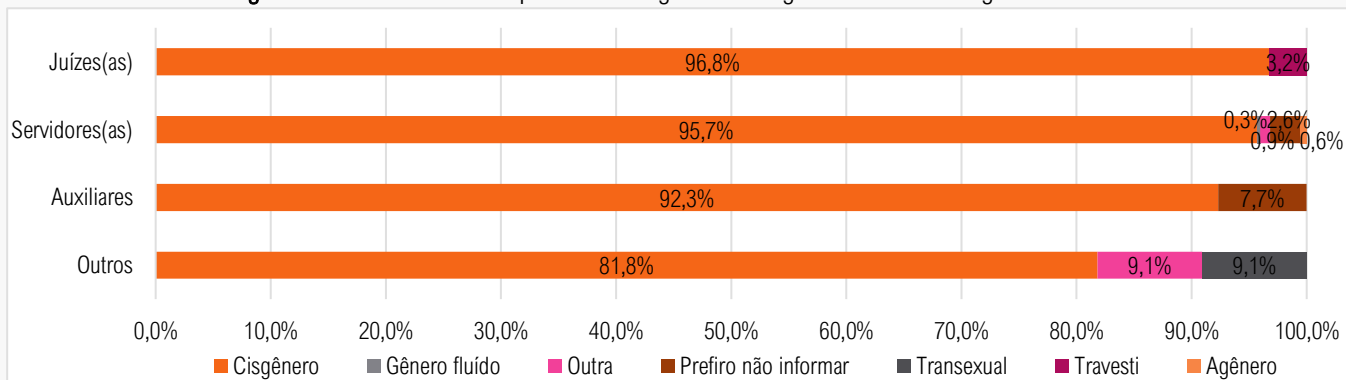


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Analisando o perfil por **identidade de gênero**, 95,26% dos(as) respondentes se identificaram como cisgêneros, seguido por agêneros (0,50%), transsexuais (0,25%), travestis (0,25%) e gênero fluido (0,25%). Destaca-se que 1% das pessoas não se identificaram com as categorias apresentadas

e 2,49% preferiram não informar sua identidade de gênero. É possível observar a preponderância de cisgêneros em todos os cargos, havendo maior diversidade entre servidores(as) (Figura 03).

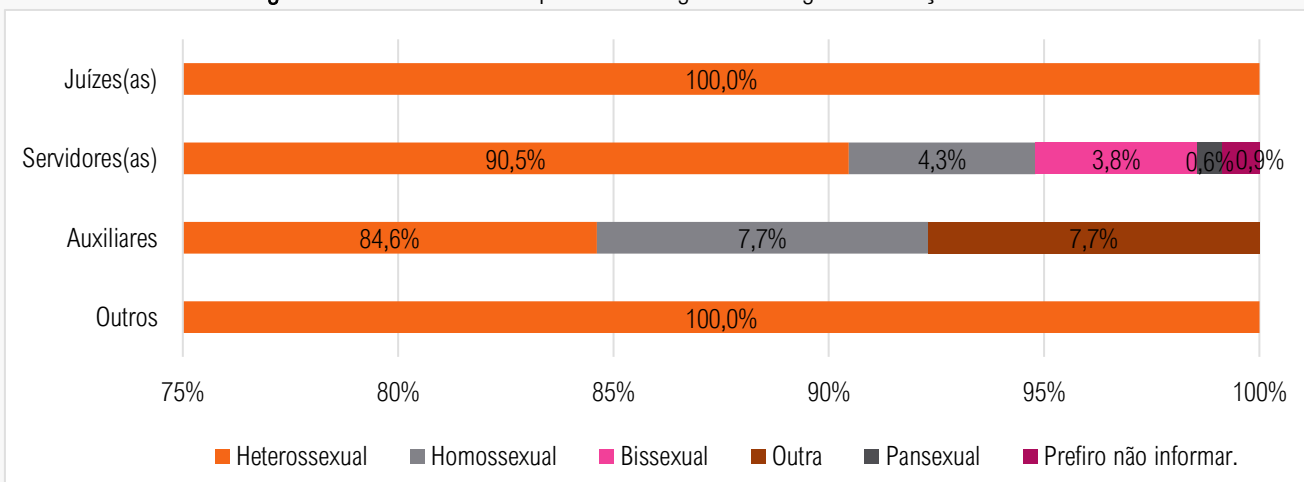
Figura 3. Percentuais de respondentes segundo o cargo e identidade de gênero



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Considerando a **orientação sexual** declarada pelos(as) respondentes, a maioria é de pessoas heterossexuais (91,3%), seguidas de homossexuais (4%), bissexuais (3,2%) e pansexuais (0,5%); 0,2% dos(as) Respondentes não se identificaram com nenhuma das categorias e 0,7% optaram por não informar. É válido destacar que a heterossexualidade prevalece em todos os cargos, sendo a única declarada pelos(as) magistrados(as) e na categoria outros, ao passo que entre servidores e auxiliares observa-se um perfil de maior diversidade (Figura 04).

Figura 4. Percentuais de respondentes segundo o cargo e orientação sexual

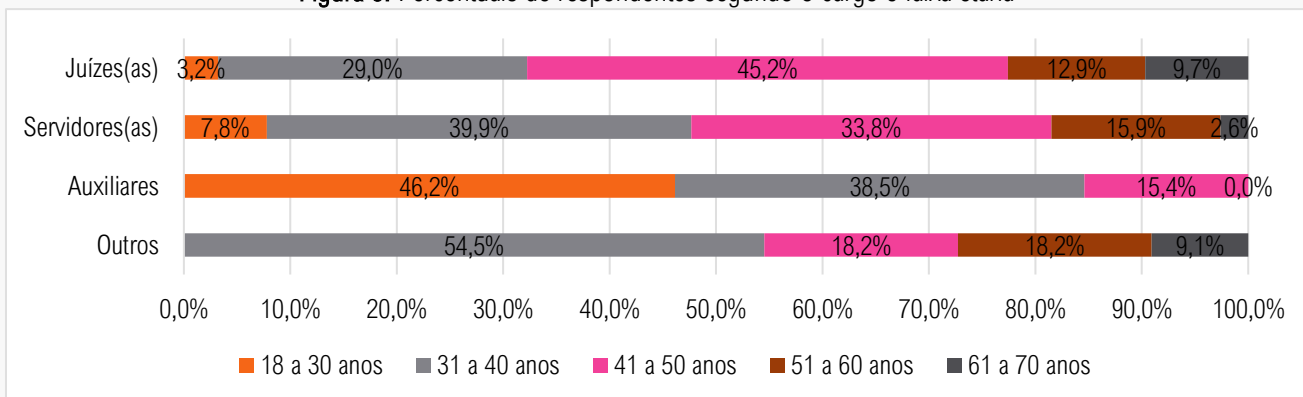


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Por seu turno, a **faixa etária** de 31 a 40 anos representa 39,4% dos(as) respondentes, seguida pela faixa etária de 41 a 50 anos (33,7%) e a faixa etária de 51 a 60 anos (15,2%). A faixa etária de 18 a 30 anos representa 8,5% dos(as) respondentes. A minoria dos(as) respondentes está na faixa etária de 61 a 70, representando 3,2% dos(as) respondentes. Observa-se a prevalência das faixas etárias situadas entre 31 e 60 anos em todos os vínculos, com exceção da força de trabalho

auxiliar onde prevalece a faixa etária de 18 a 30 anos (Figura 05). A diferença de faixas etárias entre os cargos é um fator que deve ser observado pela possibilidade de ensejar conflitos geracionais.

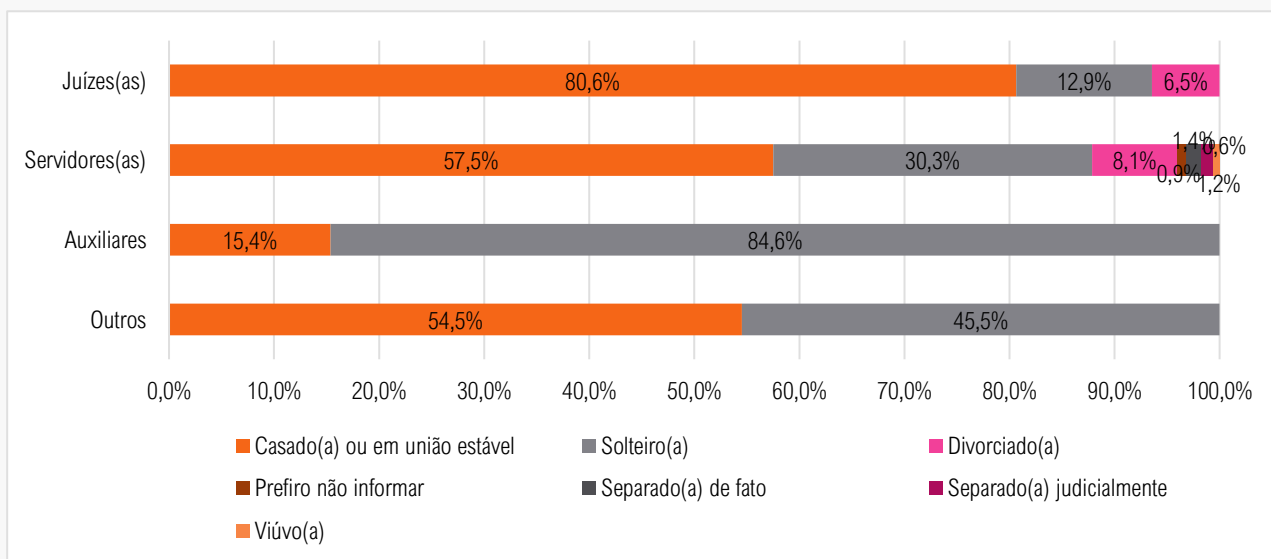
Figura 5. Percentuais de respondentes segundo o cargo e faixa etária



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Quanto ao **estado civil** pode-se observar a maioria de pessoas casadas ou em união estável entre os juízes (80,6%), os servidores (57,5%) e outros (54,5%), seguida de pessoas solteiras. Na força de trabalho auxiliar, a maioria é de pessoas solteiras (84,6%) e a minoria de casadas (15,4%). Pessoas divorciadas encontram-se apenas entre juízes(as) e servidores(as), e apenas nesta última categoria foram declarados os outros estados civis (separado de fato, separado pessoalmente e viúvo). Importante registrar que 0,9% dos(as) servidores(as) preferiram não informar (Figura 6).

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

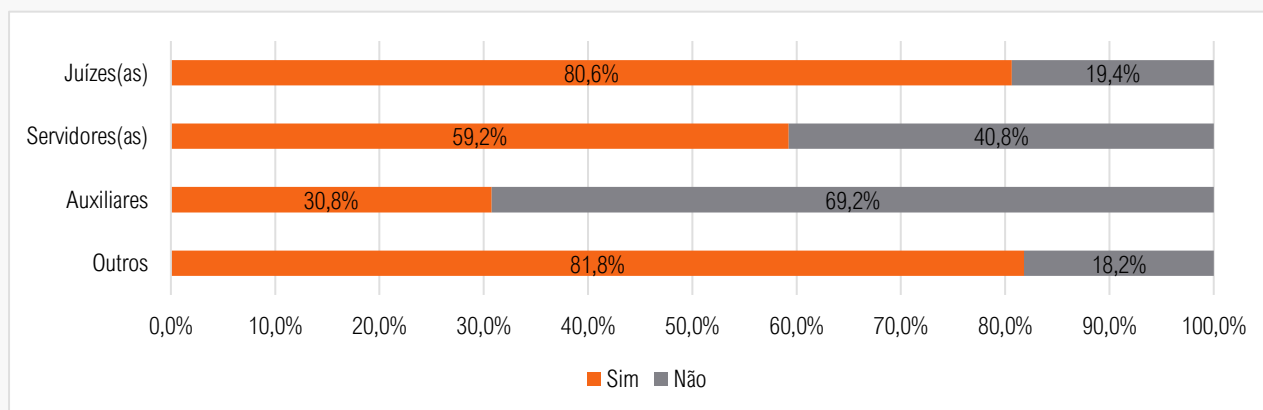


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Ainda no contexto familiar, a análise da parentalidade mostra que 60,6% dos Respondentes têm filhos, com diferenças notáveis entre os cargos. A condição de pai/mãe é evidenciada

majoritariamente entre juízes(as), servidores(as) e outros(as), ao passo que 69,2% da força de trabalho auxiliar informa não ter filhos (Figura 07).

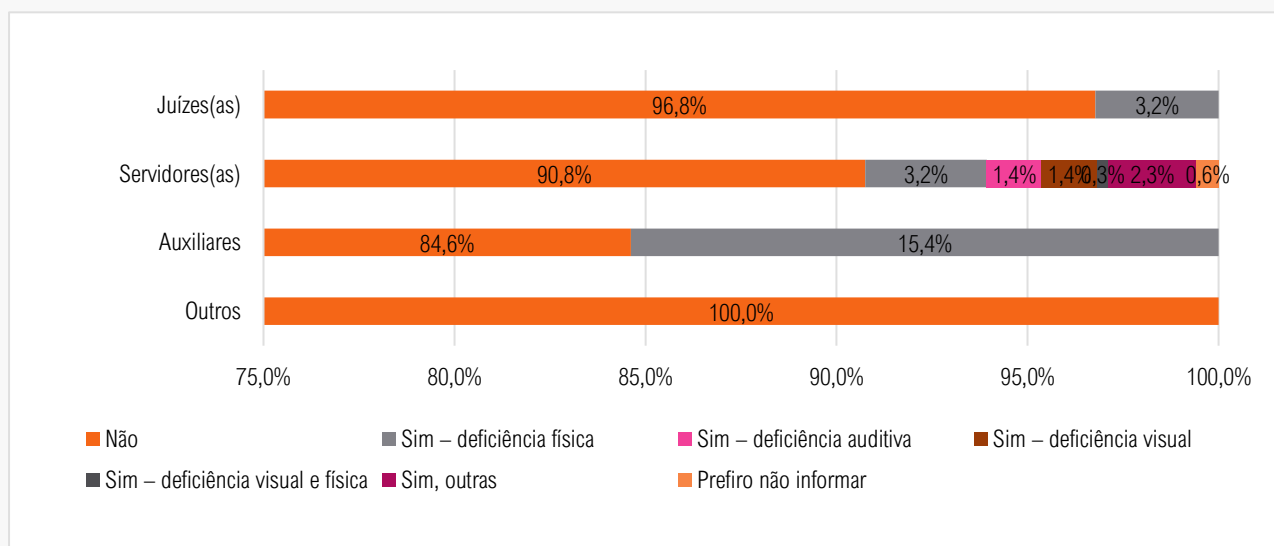
Figura 7. Percentuais de respondentes segundo o cargo e a parentalidade



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Com relação à **deficiência**, 91,3% responderam não ter algum tipo de deficiência, ao passo que 8,7% declararam portar alguma deficiência, dentre os quais 0,2% são magistrados(as), 8% são servidores(as) e 0,5% são auxiliares (Figura 8). Estes dados chamam a atenção para a importância da acessibilidade e inclusão, bem como para o combate ao capacitismo.

Figura 8. Percentuais de respondentes segundo o cargo e a deficiência



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Utilizando como referência o Diagrama de Nolan, buscou-se identificar o perfil dos(as) Respondentes quanto ao **posicionamento político ideológico**. Considerando todos(as) os(as) Respondentes, observa-se o predomínio do liberalismo de esquerda (39,2%), seguido do liberalismo de direita (16,5%), do centro (16,7%) e do autoritarismo de esquerda (1%). A porcentagem

significativa de pessoas que não souberam (11,5%) ou não quiseram informar (15,2%) seu posicionamento ideológico pode indicar uma falta de conscientização política ou uma preferência por não divulgar informações pessoais sensíveis (Tabela 7).

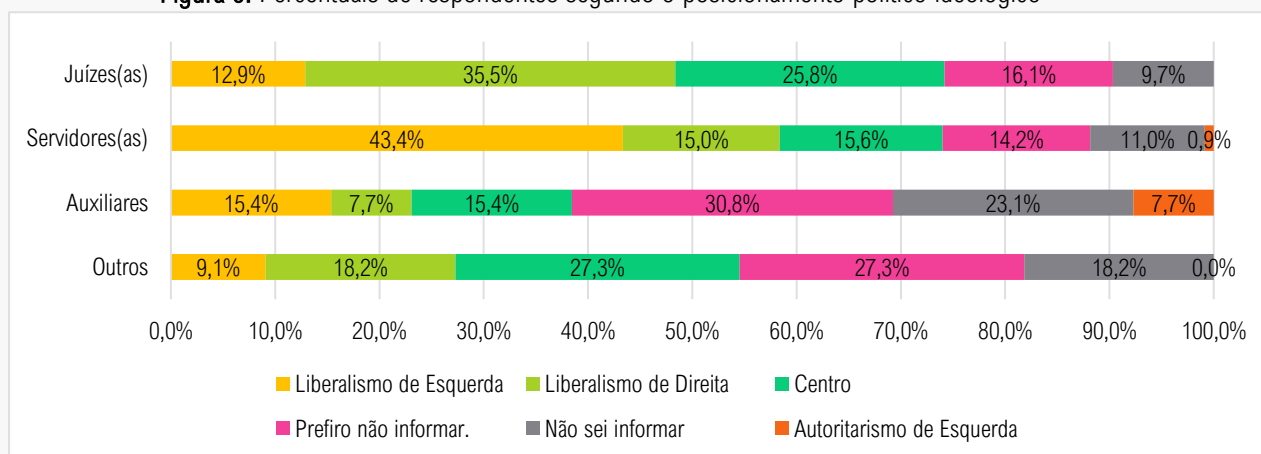
Tabela 7. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo o posicionamento político ideológico

<i>Posicionamento político ideológico</i>	<i>Totais absolutos</i>	<i>%</i>
<i>Liberalismo de Esquerda</i>	157	39,2%
<i>Liberalismo de Direita</i>	66	16,5%
<i>Centro</i>	67	16,7%
<i>Prefiro não informar.</i>	61	15,2%
<i>Não sei informar</i>	46	11,5%
<i>Autoritarismo de Esquerda</i>	4	1,0%
Total Geral	401	100,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Observando os dados a partir dos cargos dos(as) Respondentes, observa-se que a diversidade política se opera de forma distinta. Enquanto a maioria dos servidores se posiciona pelo Liberalismo de Esquerda (43,4%), a maioria dos(as) magistrados(as) se identifica com o Liberalismo de Direita (35,5%). Por seu turno, na categoria “outros” prevalece o posicionamento do centro (27,3%), ao passo que a força de trabalho auxiliar apresentou igual percentual (15,4%) para o liberalismo de esquerda e o centro (Figura 9). Essa diversidade ideológica pode influenciar a maneira como as pessoas percebem as questões de assédio e discriminação, principalmente dentro de um cenário político que tem tendido a polarizações.

Figura 9. Percentuais de respondentes segundo o posicionamento político ideológico



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

No que se refere à **religião ou crença professada**, considerando todos(as) os(as) Respondentes, observa-se o predomínio da religião Católica Apostólica Romana (45,4%), seguida de pessoas sem religião (12,5%), espíritas (10,7%) e evangélicas (5,2%). Em que pese todos as

religiões/crenças tenham Respondentes que as professam, as demais religiões não alcançam cinco pontos percentuais. A diversidade observada mostra a importância de se considerar as perspectivas religiosas ao abordar questões de assédio e discriminação. (Tabela 8).

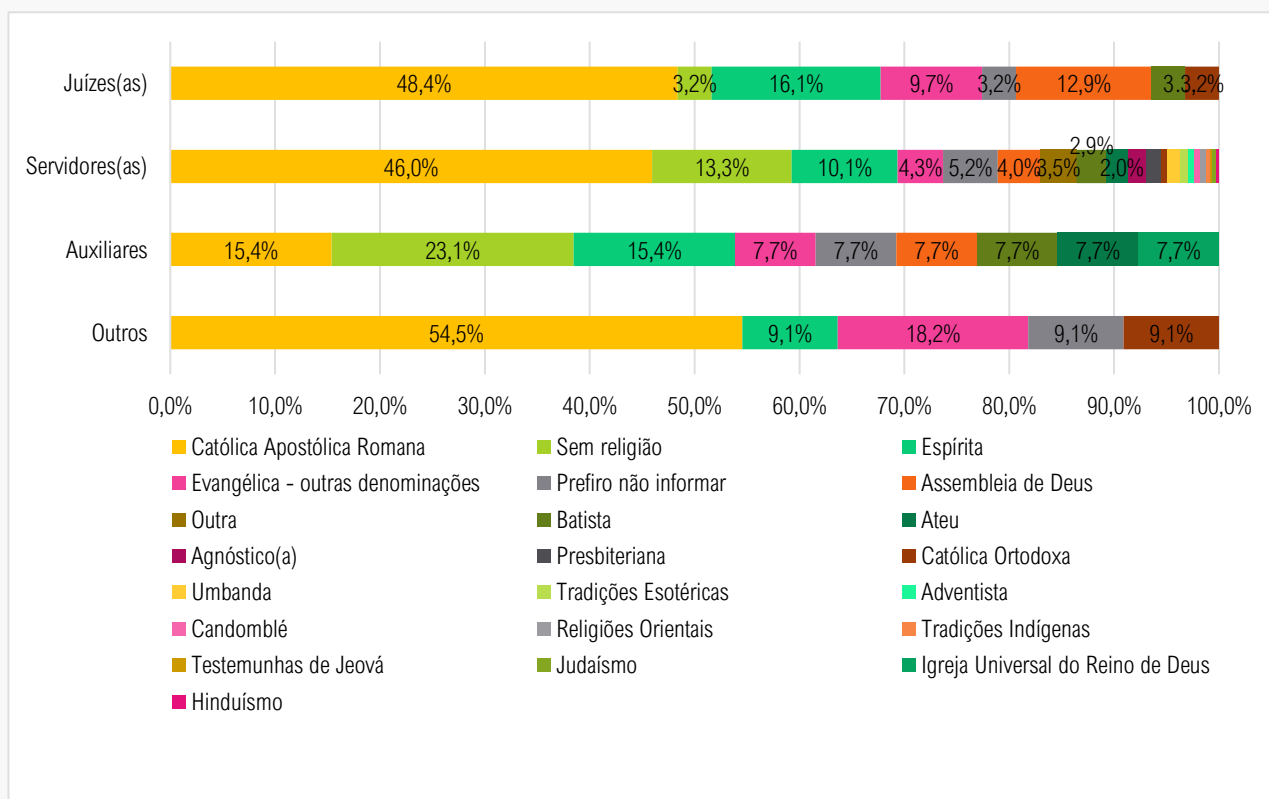
Tabela 8. Totais absolutos e percentuais de respondentes segundo religião/crença professada

<i>Religião/crença</i>	<i>Totais absolutos</i>	<i>%</i>
<i>Católica Apostólica Romana</i>	182	45,39%
<i>Sem religião</i>	50	12,47%
<i>Espírita</i>	43	10,72%
<i>Evangélica - outras denominações</i>	21	5,24%
<i>Prefiro não informar</i>	21	5,24%
<i>Assembleia de Deus</i>	19	4,74%
<i>Outra</i>	12	2,99%
<i>Batista</i>	12	2,99%
<i>Ateu</i>	8	2,00%
<i>Agnóstico(a)</i>	6	1,50%
<i>Presbiteriana</i>	5	1,25%
<i>Católica Ortodoxa</i>	4	1,00%
<i>Umbanda</i>	4	1,00%
<i>Tradições Esotéricas</i>	3	0,75%
<i>Adventista</i>	2	0,50%
<i>Candomblé</i>	2	0,50%
<i>Religiões Orientais</i>	2	0,50%
<i>Tradições Indígenas</i>	1	0,25%
<i>Testemunhas de Jeová</i>	1	0,25%
<i>Judaísmo</i>	1	0,25%
<i>Igreja Universal do Reino de Deus</i>	1	0,25%
<i>Hinduísmo</i>	1	0,25%
<i>Total Geral</i>	401	100,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Analisando a religião ou crença professada conforme o cargo, observa-se o predomínio da religião Católica Apostólica Romana entre juízes (48,4%), servidores (46,0%) e outros (54,5%). Na força de trabalho auxiliar, a pessoas sem religião são maioria (23,1%) (Figura 10).

Figura 10. Percentuais de respondentes por cargo, segundo a religião e crença professada



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

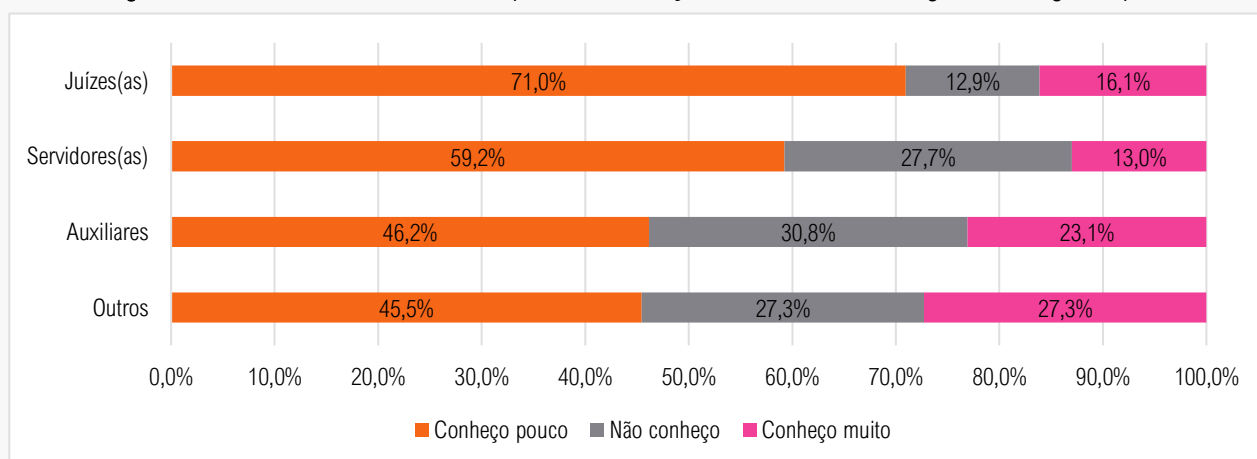
b. BLOCO RESOLUÇÃO Nº 351/2020 – CNJ

Neste bloco da pesquisa, foram abordados aspectos relacionados às medidas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, à luz da Resolução CNJ nº 351/2020 e das teorias sobre o tema. O principal aspecto avaliado trata do **desenvolvimento e difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho**. Essa medida preconizada no art. 4º da Resolução enfatiza a importância de implementar práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável e seguro, considerando a saúde física e mental dos(as) colaboradores(as). Isso implica na adoção de estratégias e políticas que busquem a prevenção de situações de assédio e discriminação, como o estabelecimento de boas práticas de gestão, a promoção do equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a identificação e mitigação de riscos psicossociais.

Dessa forma, os dados apresentados nesse bloco da pesquisa refletem a percepção dos(as) Respondentes sobre a prevenção do assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Ao autoavaliar o **nível de conhecimento** sobre a Política nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, 86,1% dos(as) Respondentes relataram ter pouco (59,4%) ou nenhum conhecimento (26,7%) sobre a Resolução CNJ nº 351/2020. O baixo nível de conhecimento prevalece no recorte por cargos (Figura 11).

Figura 11. Nível de conhecimento a respeito da Resolução CNJ nº 351/2020 segundo o cargo ocupado



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Acerca da **adoção de medidas preventivas** pelo TJPA, tendo como marco temporal a edição da Resolução nº 351/2020, observa-se um aumento significativo na percepção de que a normativa trouxe progressos. Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de um tema, o percentual total das respostas ultrapassa 100% (Tabela 09).

Tabela 9. Temas abordados pelas medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ nº 351/2020

Medidas de Prevenção em relação aos temas	Antes	Depois
Assédio Moral	10%	53%
Assédio Sexual	9%	46%
Discriminação	9%	42%
Outra	2%	2%
Não adotava medidas de prevenção	45%	26%
Não sei informar	43%	23%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Especificamente sobre os **tipos de medidas preventivas** adotadas pelo TJPA, igualmente tendo como marco temporal a edição da Resolução nº 351/2020, observa-se uma variação positiva em todas as medidas, ao passo em que foi reduzida a percepção de que o TJPA não adotava/adota medidas de prevenção. Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de uma medida, o percentual total das respostas ultrapassa 100% (Tabela 10).

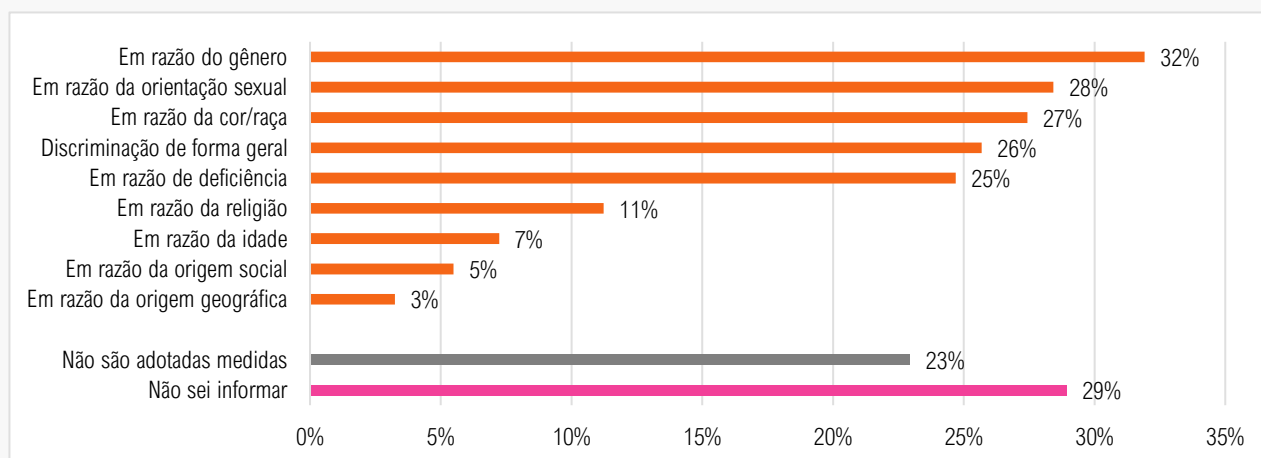
Tabela 10. Tipos de Medidas de prevenção adotadas antes e após a edição da Resolução CNJ nº 351/2020

Tipos de medidas de prevenção adotadas	Antes	Depois
Material informativo, como cartilhas	10%	39%
Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates	9%	42%
Pesquisas e diagnósticos internos	4%	25%
Capacitação de gestores	2%	11%
Campanhas de sensibilização	8%	20%
Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos	1%	32%
Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/ orientação	2%	15%
Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa etc.)	3%	15%
Outras	2%	3%
Não sei informar	52%	24%
Não são adotadas medidas	27%	19%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Buscando-se compreender a aplicação das **medidas de prevenção por tipo de discriminação**, observou-se uma maior percepção destas para prevenção da discriminação por gênero (32%), seguida por orientação sexual (28%), cor/raça (27%), discriminação de forma geral (26%) e em razão de deficiência (25%). Os menores percentuais - que correspondem a menos da metade dos anteriores - são relacionados à religião (11%), idade (7%), origem social (5%) e origem geográfica (3%). Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de uma medida, o percentual total das respostas ultrapassa 100% (Figura 12).

Figura 12. Medidas de prevenção adotadas segundo o tipo de discriminação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Por fim, é válido ressaltar que os dados apresentados são coerentes com o trabalho realizado pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação no Poder Judiciário paraense, que foram instituídas por meio da Portaria nº 2611/2021-GP, de 03 de agosto de 2021, objetivando monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, em cumprimento à Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça. Isto porque, conforme relatório de gestão apresentado em agosto de 2023, nos dois anos de atuação, a referida comissão atuou em diversas frentes; 1) divulgação institucional do tema nos portais do TJPA³; 2) implantação do Canal de Escuta e Acolhimento; 3) planejamento, condução e execução de ações de conscientização (oficinas, palestras, cursos, webnários), campanhas e materiais de divulgação sobre o tema; 4) ações articuladas com outras comissões/comitês (tais como o Comitê de Participação Feminina) e setores do TJPA, tais como a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Escola Judicial do Pará e a Coordenadoria de Imprensa; 5) apoio institucional das pesquisas destinadas ao diagnóstico institucional do Poder Judiciário – executadas pelo CNJ – e do TJPA – executadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

³ <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/institucional/Comissoes-de-Prevencao-e-Enfrentamento-do-Assedio-Moral--do-Assedio-Sexual-e-Discriminacao/749276-diagnostico-institucional-situacional.xhtml>

c. BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

No bloco dedicado ao assédio ou discriminação, foram formuladas perguntas com o intuito de identificar se os(as) respondentes já vivenciaram alguma situação de assédio moral ou sexual, a relação hierárquica com o(a) agressor(a), se houve denúncia do ocorrido, bem como as consequências pessoais e institucionais decorrentes desses casos. Nesse contexto, é relevante destacar as definições apresentadas no artigo 2º da Resolução CNJ n. 351/2020, que delimitam os conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

De acordo com a resolução, o assédio moral é caracterizado como um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que atentam contra a integridade, identidade e dignidade do(a) trabalhador(a). Isso ocorre por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, incluindo a imposição de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Já o assédio sexual é definido como uma conduta de cunho sexual praticada contra a vontade de alguém, seja por meio de palavras, gestos, contato físico ou outras formas de expressão. Essa conduta visa perturbar ou constranger a pessoa, afetando sua dignidade e criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No que se refere à discriminação, a resolução engloba toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que viole o reconhecimento ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade. Isso abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Essas definições proporcionam um referencial claro e abrangente para a compreensão e identificação de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, embasando a análise dos dados coletados e contribuindo para o desenvolvimento de estratégias efetivas de prevenção e combate a esses comportamentos no âmbito do Poder Judiciário.

Partindo da premissa de que as práticas assediadoras e discriminatórias acometem pessoas na vida social, ou seja, para além do trabalho, inicia-se esse bloco com objetivo de descortinar quais dos(as) Respondentes **percebem já terem sofrido assédios e/ou discriminações**. Segundo informações extraídas dos(as) Respondentes 62,8% já sofreram assédio ou discriminação, sendo o percentual superior a 50% em cada categoria (Tabela 11).

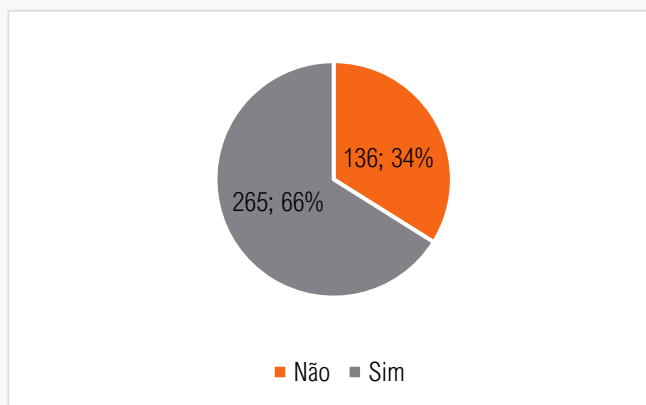
Tabela 11. Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo o cargo ocupado

Cargo	Já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?		Percentual de respondentes que sofreram assédio/ discriminação
	Sim	Não	
Juízes(as)	16	15	51,6%
Servidores(as)	217	129	62,7%
Auxiliares	11	2	84,6%
Outros	8	3	72,7%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Analisando a questão sob a ótica interna, ou seja, **dentro do Judiciário, observa-se que 66% dos(as) Respondentes percebem já terem sido vítimas de assédio e/ou discriminação** (Figura 13).

Figura 13. Números absolutos e percentuais de pessoas que já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação dentro do Poder Judiciário

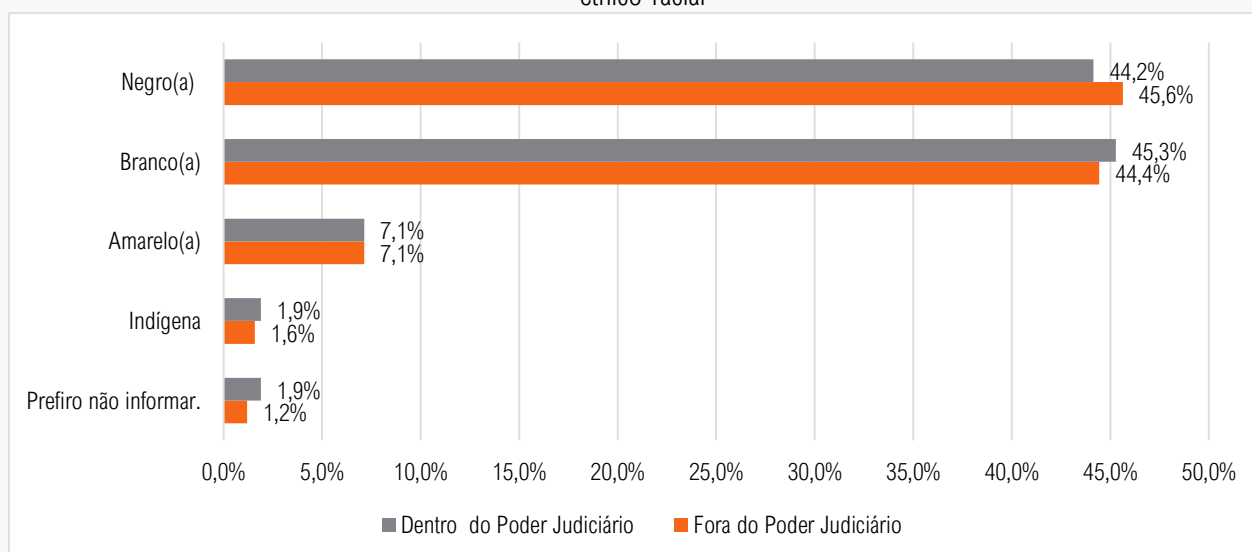


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Para melhor compreensão dos dados apresentados, apresentamos estes a partir de uma análise interseccional, considerando os marcadores sociais autodeclarados pelos(as) respondentes, conforme já explicitado na metodologia deste documento.

Neste ponto, inicia-se a análise pela **ocorrência do assédio e da discriminação por raça/cor**, sendo possível observar que as pessoas negras são mais vitimizadas fora (45,6%) do que dentro (44,2%) do Judiciário. Por seu turno, as pessoas que se autodeclararam brancas, reportam maior vitimização dentro (45,3%) do que fora (44,4%) do Judiciário (Figura 14). Ressalta-se, contudo, que a comparação entre os grupos não aponta diferenças estatísticas significativas.

Figura 14. Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

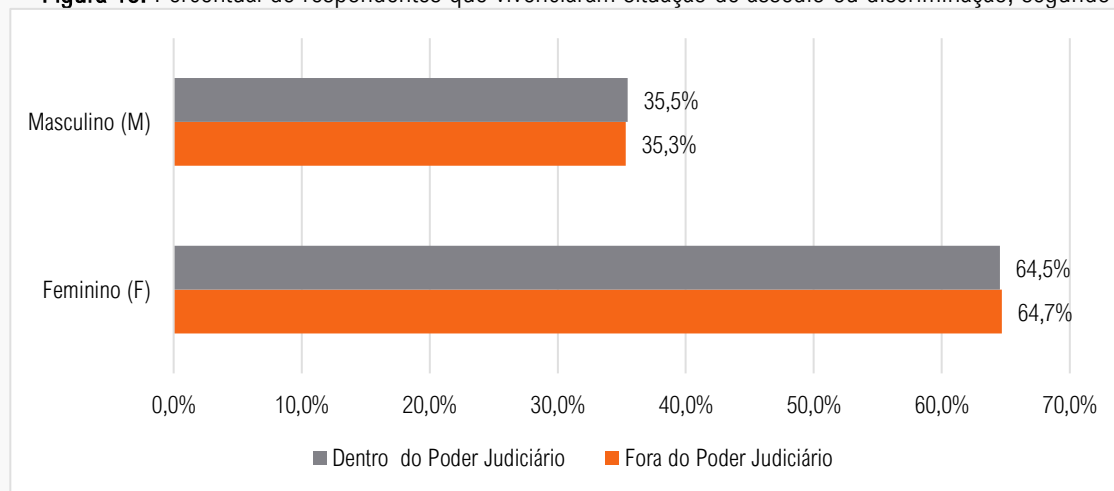
Procedendo o cruzamento dos dados de raça, gênero e parentalidade, encontra-se um cenário distinto. Dentre as pessoas que informaram ter sofrido assédio e discriminação fora do Judiciário e que se declararam brancas, destacam-se uma maioria de mulheres (71%) no exercício da maternidade (38%). As mulheres seguem sendo as maiores dentre as pessoas negras, uma vez que elas somam 59,1%, em detrimento dos homens (40,9%) que sofreram assédio e discriminação fora do Judiciário. Nesta última hipótese, não identificamos diferenças significativas ao acrescentar os dados de parentalidade.

Dentro do Judiciário o cenário se repete. Dentre as pessoas autodeclaradas brancas, majoritariamente tem-se como vítimas as mulheres (74%), em especial as mães, que seguem representando um terço da parcela de vítimas (36%). Por seu turno, as mulheres negras representam a maioria dos(as) Respondentes que declaram sofrer assédio ou discriminação (60%) no Judiciário, dentre estas 68% são mães.

A vitimização das mulheres fica explicitada ainda na **análise dos dados com relação ao gênero**, sendo o sexo feminino preponderante dentre as pessoas que relatam terem vivido situações de assédio e discriminação dentro e fora do Judiciário, sendo 29 pontos percentuais superiores aos homens (Figura 15). A referida situação deve ser considerada em âmbito institucional, em especial, na atuação do Comitê Deliberativo de Participação Feminina no Poder Judiciário Paraense, instituído por meio da Portaria nº 3493/2019-GP, de 19 de julho de 2019, com a finalidade de incentivar, mobilizar e monitorar ações visando a participação feminina no âmbito institucional do Poder

Judiciário do Estado do Pará, em consonância com a Resolução CNJ nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Figura 15. Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo gênero



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

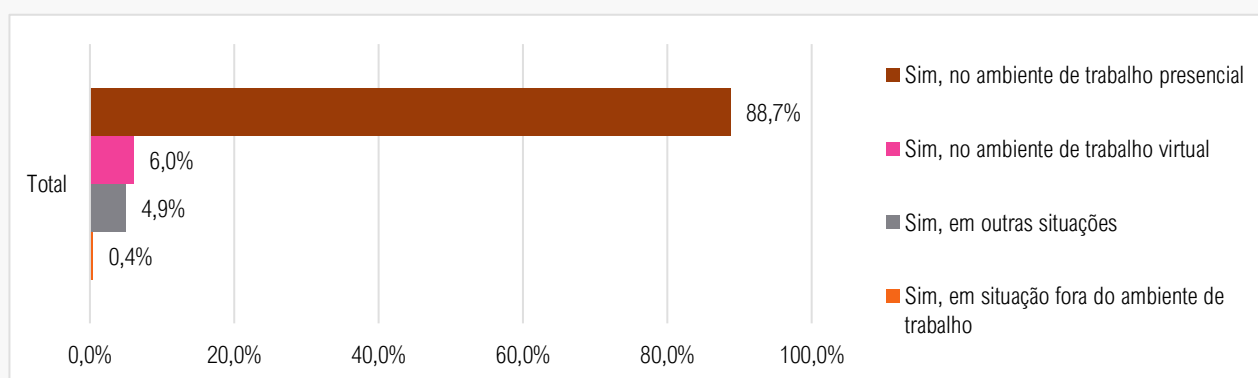
Considerando a orientação sexual, observa-se que as pessoas que declararam ter sofrido assédio ou discriminação são majoritariamente heterossexuais (89,8%), seguidas por homossexuais (4,5%) e bissexuais (4,2%). As demais orientações não alcançam nem meio ponto percentual. Também é importante ressaltar que 90,1% dos(as) Respondentes vitimados assinalou não ser pessoa com deficiência e possuir filhos (60,8%). Quanto ao estado civil, a maioria está casado(a) (54,7%), seguida de solteiros(as) (32,5%), divorciados(as) (7,9%) e separados (3,4%); as demais categorias não alcançaram nem um ponto percentual.

Acerca da religião, observa-se uma maioria de católicos (41,1%), seguidas por pessoas sem religião (13,6%), espíritas (11,7%), pessoas que preferiram não informar (7,2%), evangélicas (7,9%), Assembleia de Deus (3,4%) e Batista (3,4%). As demais categorias não alcançaram 2 pontos percentuais.

Quanto ao posicionamento ideológico, as respostas revelam que a maioria se identifica com o Liberalismo de Esquerda (41,1%), seguida pelo Centro (19,2%), Liberalismo de Direita (13,6%) e Autoritarismo de Esquerda (1,1%); 10,2% não soube informar e 14,7% preferiram não informar. Essa diversidade ideológica entre as vítimas de assédio sugere que o fenômeno não é exclusivo de uma ideologia política específica, mas pode afetar pessoas com diferentes visões políticas. O fato de que a maioria das pessoas que sofreram assédio se identifica com o "Liberalismo de Esquerda" pode sugerir que pessoas com visões políticas progressistas também são vulneráveis a tais situações.

Visando compreender como o assédio e a discriminação operam internamente, questionou-se o **locus em que ocorreu o evento**, sendo 88,7% ocorrido no ambiente de trabalho presencial, seguido do ambiente virtual (6%) e de outras situações. Situações fora do ambiente de trabalho não alcançaram nem meio ponto percentual (Figura 16). Importante ressaltar que a ocorrência de assédios e discriminações nos meios de trabalho virtuais do TJPA já havia sido relatada pelos(as) Respondentes da Pesquisa de Clima Organizacional de 2022.

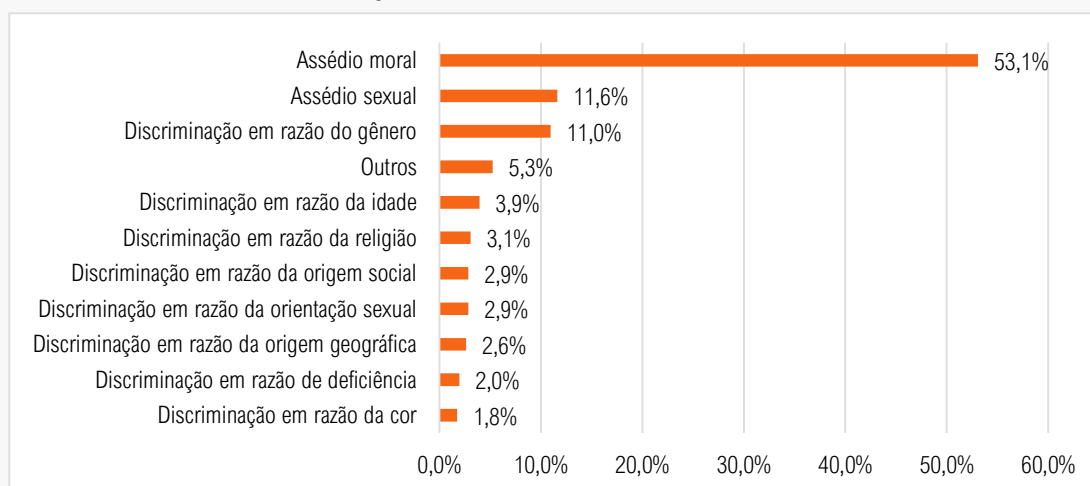
Figura 16. Percentual de ocorrência de assédios e discriminações, por ambiente/situação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Tendo por objetivo identificar a **tipologia do assédio e das discriminações relatadas**, observou-se a predominância do assédio moral (53,1%), seguido do assédio sexual (11,6%), da discriminação em razão do gênero (11%), e outros (5,3%). A ocorrência de discriminação pelos demais fatores aparece em escala inferior a 4 pontos percentuais. Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de um tipo, o percentual total das respostas ultrapassa 100% (Figura 17).

Figura 17. Tipo de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Segundo os(as) Respondentes, **outras causas que ensejaram o assédio e a discriminação** são relacionadas ao perfil social – tais como parentalidade, orientação política, adoecimento e classe social – e ao seu perfil e atuação profissional, tais como escolaridade/capacitação, tipo de vínculo funcional, produtividade e experiência (Tabela 12).

Tabela 12. Outras causas de assédio ou discriminação, segundo os(as) Respondentes

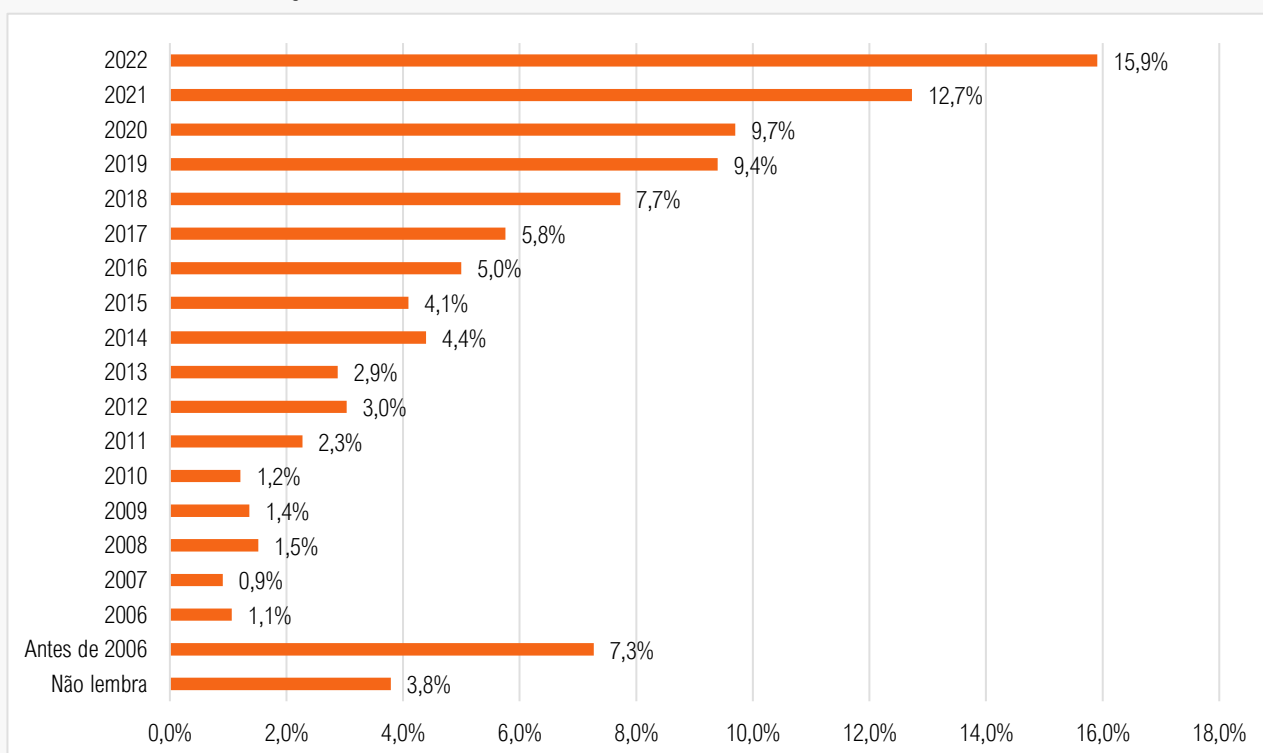
Intimidação em virtude de ser testemunha em processo administrativo disciplinar;
Quantidade de filhos;
Classe social acima da média;
Violação de Direitos Constitucionais Fundamentais pra exclusiva satisfação do ego do magistrado <i>*omissis*</i> e da Presidente <i>*omissis*</i> ;
Posição política;
Em razão da maternidade
Com relação a não ser Bacharel em Direito;
Discriminação em não conseguir utilizar 100% o sistema;
Em razão do nível de escolaridade referente a função de diretor de secretaria;
Por não ser concursada do Órgão e sim cedida;
Discriminação em razão de doenças físicas e psíquicas;
Como estava em estágio probatório sofreria ameaças veladas. Sempre ouvia coisas que me deixavam muito insegura.;
Por cumprimento de metas inalcançáveis;
Cobrança excessiva de trabalho sem condições mínimas para realizá-los. Representações desnecessárias.;
Do tempo de experiência

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Mapeando os **eventos relatados por ano de ocorrência**, observa-se que há fatos que se reportam a períodos anteriores a 2006, sendo crescente as ocorrências ao longo dos anos, chegando a maior número em 2022, que aponta 15,9% dos casos. A maior quantidade de fatos relatados em proporção com os anos mais recentes não necessariamente deve ser compreendida como uma crescente ocorrência, uma vez que pode ser correlacionado com a memória das vítimas, com a rotatividade de pessoal (podendo não haver mais vítimas dos anos anteriores no quadro funcional) e com a recente atuação da instituição no tema que contribui para a conscientização de

mais vítimas. Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de um ano, o percentual total das respostas ultrapassa 100% (Figura 18).

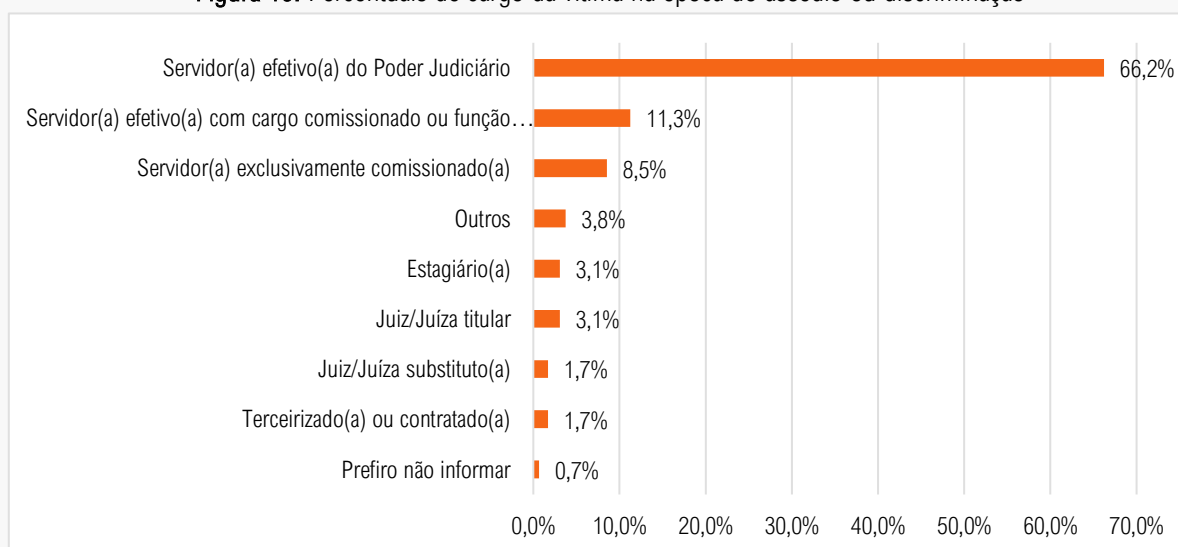
Figura 18. Percentuais por ano em que sofreu assédio ou discriminação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

O perfil do(a) Respondente na época em que sofreu assédio ou discriminação demonstra que 86% eram servidores(as), sendo 66,2% efetivos, 11,3% efetivos em cargos comissionados ou funções gratificadas e 8,5% servidores exclusivamente comissionados. Considerando que os(as) Respondentes poderiam apontar mais de uma opção, o percentual total ultrapassa 100% (Figura 19).

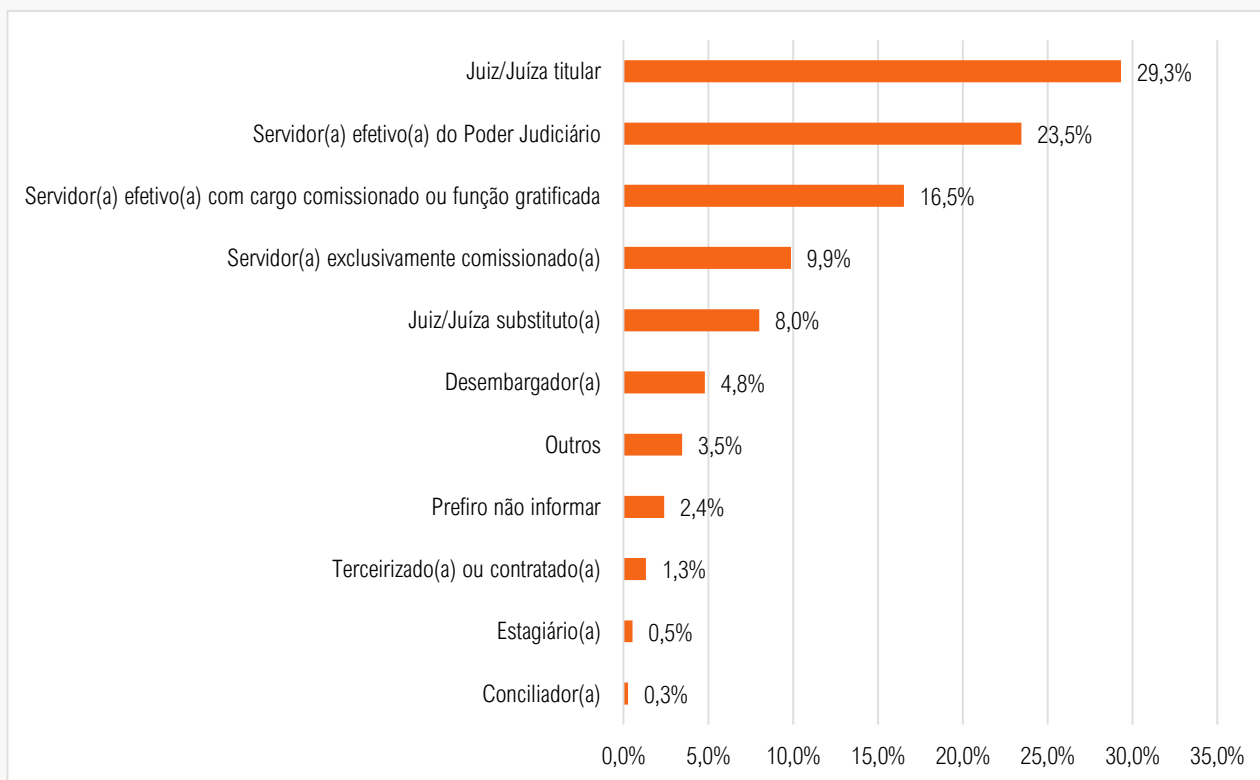
Figura 19. Percentuais de cargo da vítima na época do assédio ou discriminação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Por seu turno, quanto ao **perfil do(a) agressor(a)**, juízes(as) titulares foram os(as) mais apontados(as) (29,3%), seguidos de servidores(as) efetivos (25,5%), incluindo os(as) em cargos comissionados ou funções gratificadas (16,5%), e servidores exclusivamente comissionados (9,9%); 8% estão entre juízes(as) substituto(as) e 4,8% entre Desembargadores(as) (Figura 20).

Figura 20. Percentuais de cargo do(a) agressor(a) na época do assédio ou discriminação

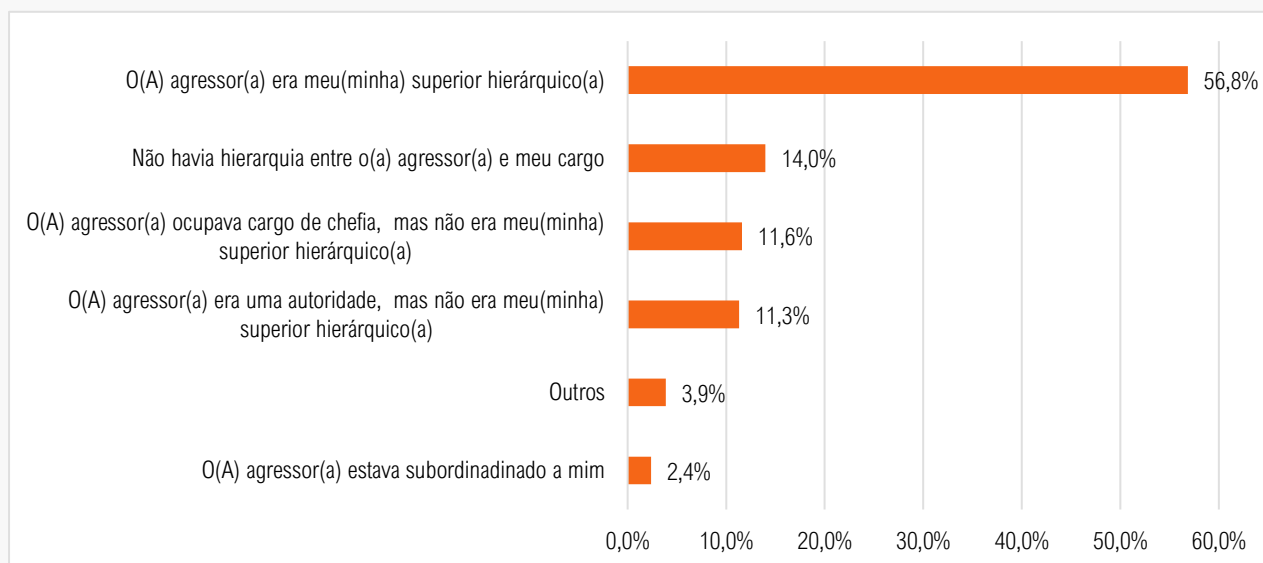


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Quanto à **relação entre a vítima e o(a) agressor(a)**, observa-se que em 56,8% dos casos este último é superior hierárquico da vítima, acompanhando o perfil nacional, onde os agressores predominantemente apareceram como superiores hierárquicos⁴, o que se enquadra como assédio moral vertical descendente. Ademais, em 14% dos casos não havia relação hierárquica, ou seja, o assédio era horizontal; ao passo em que em 22,9% o(a) agressor(a) ocupava cargos de chefia ou era autoridade, mas a vítima não lhe era subordinada. Observa-se ainda os casos em que a agressão parte dos subordinados (2,4%), configurando-se em assédio vertical ascendente (Figura 21).

⁴ Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2022. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional. Brasília: CNJ, 2023.

Figura 21. Relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a)



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Ainda sobre as situações de assédio e discriminação relatadas, foi questionada a realização de **denúncia pela vítima**, sendo observado que em 89,43% dos casos não há denúncia. Observando-se a questão por categoria, a que menos denúncia é a de magistrados com 91,7% dos casos, seguida dos servidores com 89,9% e da força de trabalho auxiliar 87,5%.

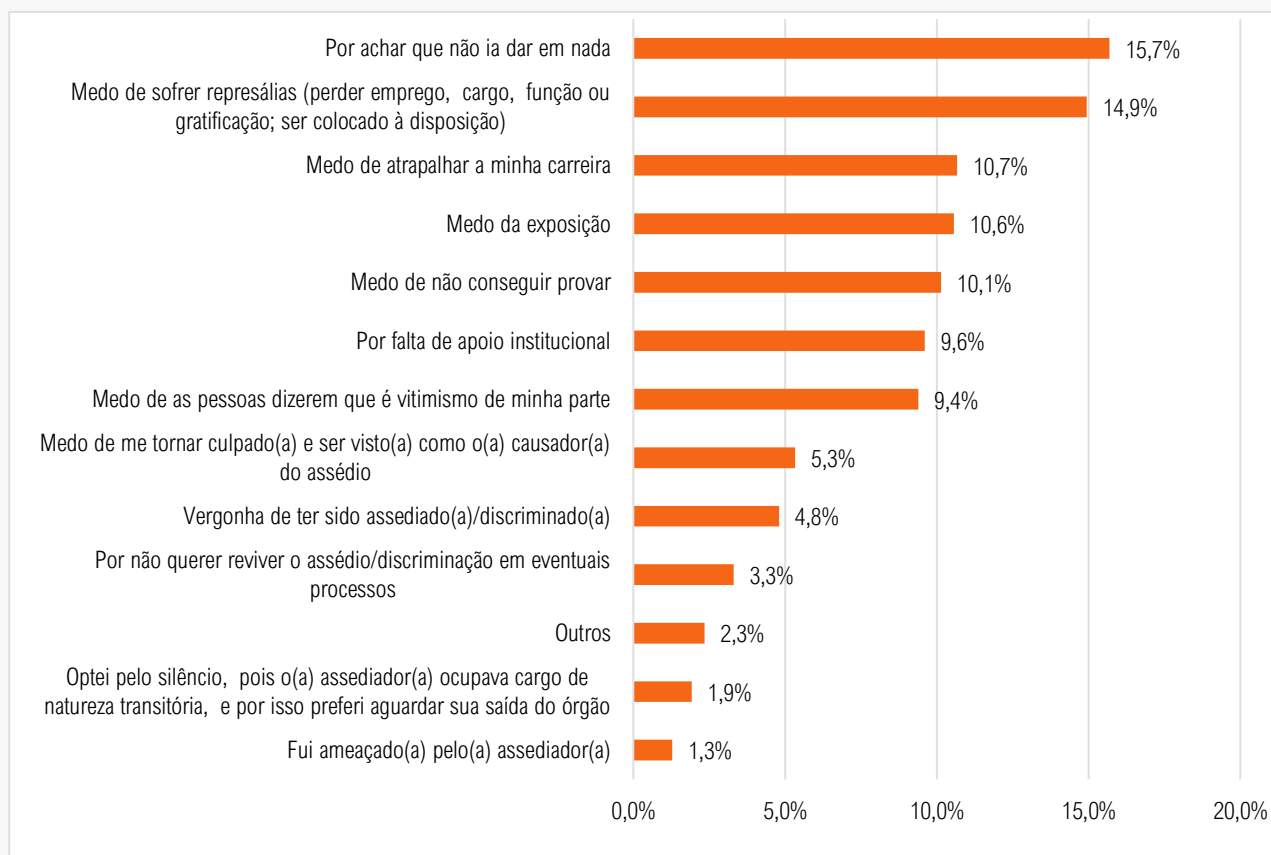
Em números absolutos, apenas 28 dos indivíduos que sofreram assédio ou discriminação formalizaram denúncias, destes 24 são servidores(as) (Tabela 13). Entre os principais **motivos para a não denúncia** estão a descrença nos meios de apuração e punição (15,7%), o medo de sofrer represálias (14,9%), temor de prejudicar a trajetória profissional (10,7%) e preocupações acerca de exposição pública (10,6%). É interessante notar que os principais motivos coincidem com o diagnóstico nacional de 2022 (Figura 22).

Tabela 13. Existência de denúncia de assédio/discriminação, segundo o cargo ocupado

<i>Cargo</i>	<i>Não</i>	<i>Sim</i>
Juízes(as)	91,7%	8,3%
Servidores(as)	89,9%	10,1%
Auxiliares	87,5%	12,5%
Outros	75,0%	25,0%
Total Geral	89,43%	10,57%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

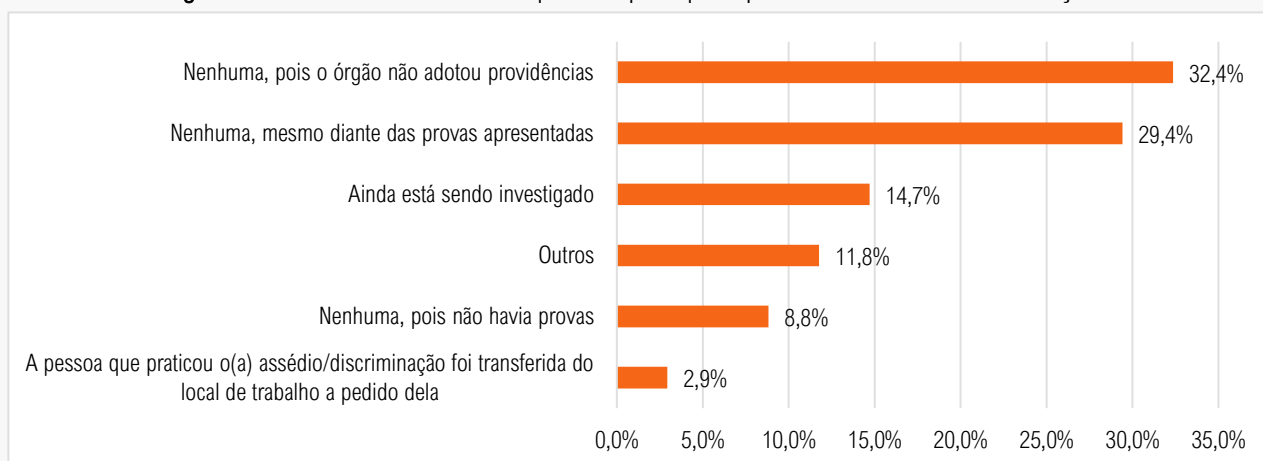
Figura 22. Principais motivos para ausência de denúncia



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

No grupo dos denunciantes, mais da metade (61,8%) apontou a ausência de medidas institucionais efetivas como resposta à denúncia. A falta de confiança nos mecanismos institucionais para investigar e punir os agressores, apontada na figura anterior, relaciona-se diretamente com este resultado. A correlação mencionada sugere que aqueles que superaram o medo e fizeram denúncias não estão satisfeitos com a resposta institucional. A falta de medidas eficazes para lidar com as denúncias pode levar à sensação de impunidade por parte dos(as) agressores(as), desencorajando outros(as) a denunciar no futuro (Figura 23)

Figura 23. Percentuais sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

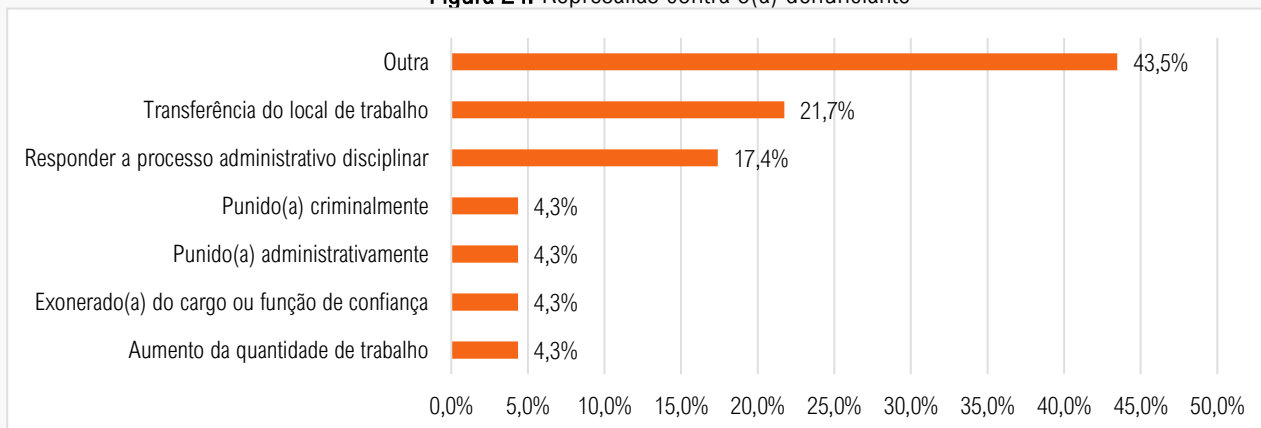
Ainda sobre a realização de denúncia, foi questionado se o(a) Respondente sofreu **represálias por denunciar**, oportunidade em que as respostas negativas e positivas tiveram idêntico percentual, sendo que os membros da magistratura e a força de trabalho auxiliar responderam negativamente (Tabela 14). Dentre os que responderam positivamente, a maioria não categorizou a **represália sofrida** no rol apresentado (Outra – 43,5%); as demais represálias foram: movimentação funcional (21,7%) e responder a processo administrativo disciplinar (17,4%) (Figura 24).

Tabela 14. Existência de represália contra o(a) denunciante, segundo o vínculo funcional

<i>Cargo</i>	<i>Não</i>	<i>Sim</i>
<i>Servidores(as)</i>	42,9%	42,9%
<i>Juizes(as)</i>	3,6%	0,0%
<i>Auxiliares</i>	3,6%	0,0%
<i>Outros</i>	0,0%	7,1%
Total Geral	50,0%	50,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

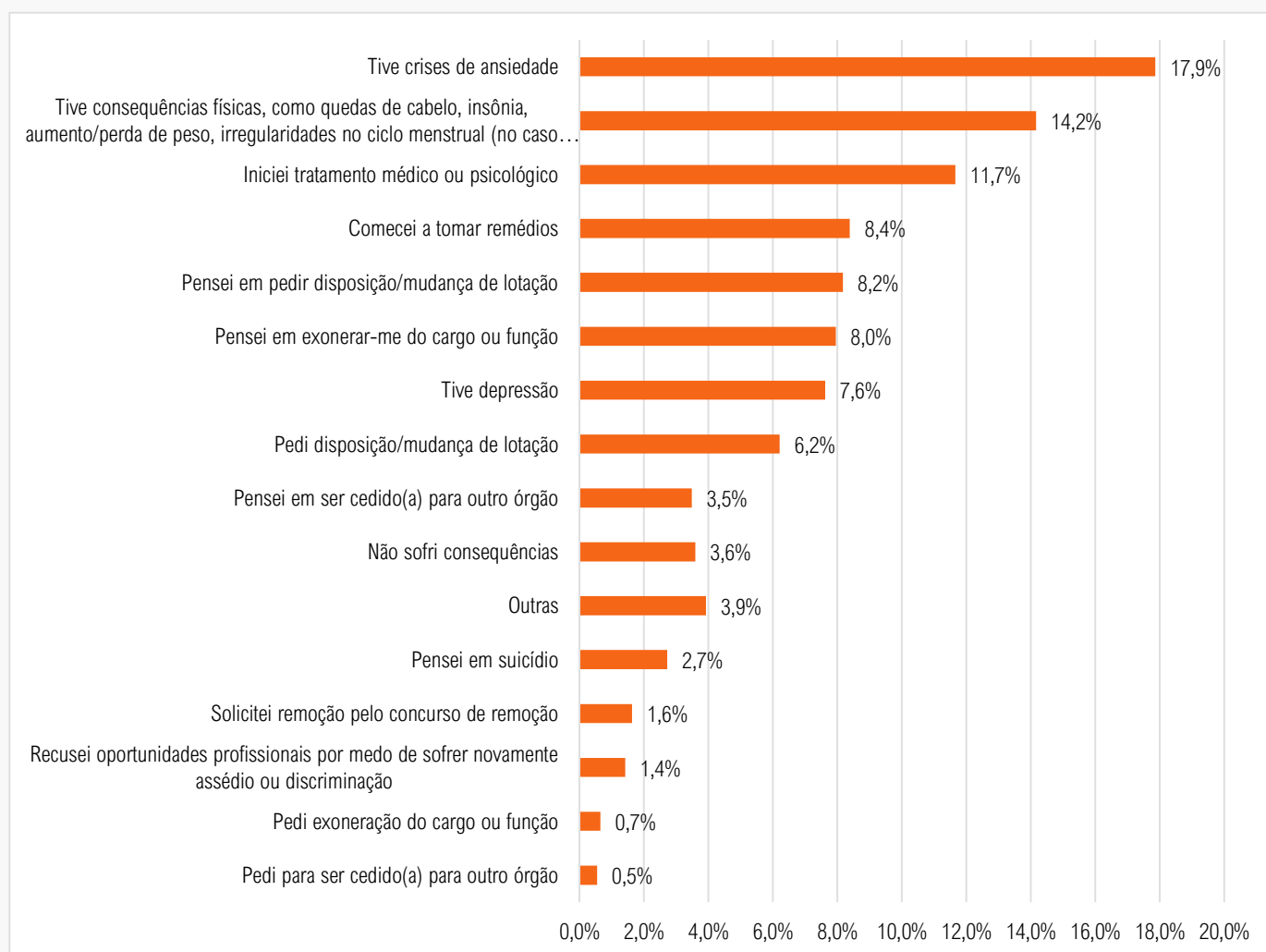
Figura 24. Represálias contra o(a) denunciante



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Outra importante análise se refere às **consequências sofridas pela vítima** do ato de assédio e discriminação, as quais recaem em maior medida sobre a saúde, sendo que: 17,9% sofreram com crises de ansiedade; 14,2% com adoecimento físico, 7,6% com depressão, 2,7% com pensamento suicida, 11,7% dos(as) denunciante(s) iniciaram tratamento médico ou psicológico e 8,4% começaram a fazer uso de medicação. O resultado, portanto, demonstra elevado impacto na saúde dos(as) Respondentes. Além disso, houve uma tendência de considerarem mudanças de local de trabalho, seja através de movimentações internas, externas ou desligamentos (Figura 25).

Figura 25. Consequências sofridas pelo(a) denunciante



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Os dados coletados reforçam a importância de a Administração aprimorar o acompanhamento das unidades por indicadores específicos como o absenteísmo, a movimentação e a rotatividade, de forma a observar ações massivas que indiquem o afastamento ou a saída coletiva de pessoas de uma unidade. Além disso, é importante envidar esforços para a realização das entrevistas de desligamento, a fim de obter o *feedback* do(a) antigo(a) servidor(a) e com isso poder

identificar práticas discriminatórias e assediadoras que podem ter ocasionado a saída da pessoa da organização.

d. BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL

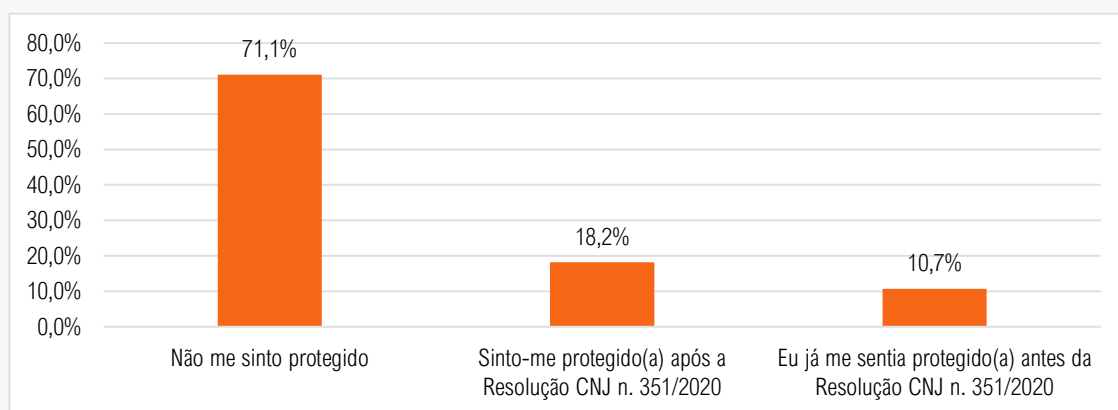
No bloco dedicado à Resposta Institucional, foram coletados dados que visam apresentar percepções sobre a resposta institucional aos casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Essas respostas fornecem informações valiosas acerca das impressões dos(as) respondentes em relação à reação adotada pela instituição diante dessas situações. Além disso, também foram investigados se os(as) respondentes identificam a existência de canais de denúncia dentro do ambiente institucional.

Essa abordagem busca compreender a efetividade das ações institucionais no enfrentamento do assédio e da discriminação, em consonância com a Resolução CNJ nº 351/2020. Essa resolução estabelece diretrizes para a criação e implementação de mecanismos de denúncia seguros e confidenciais, a fim de garantir que as vítimas se sintam encorajadas e protegidas ao relatar casos de assédio e discriminação. Além disso, a resolução também preconiza a importância de promover uma cultura de escuta ativa e acolhimento por parte da instituição, a fim de oferecer um ambiente seguro e propício para denúncias.

Ao explorar as percepções sobre a resposta institucional e a identificação de canais de denúncia, o presente estudo busca fornecer subsídios para a avaliação e aprimoramento das medidas adotadas pela instituição no enfrentamento desses problemas. Com base nessas informações, será possível desenvolver estratégias mais eficazes, que atendam às necessidades das vítimas e promovam um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de práticas abusivas.

O primeiro questionamento deste bloco visa identificar o **nível de confiança dos(as) Respondentes para realizar uma denúncia** de assédio ou discriminação, sendo possível observar que 71,1% não se sentem protegidos para denunciar, 18,2% passaram a se sentir protegidos(as) após a Res. nº 351/2020 e apenas 10,7% já se sentiam protegidos (Figura 26).

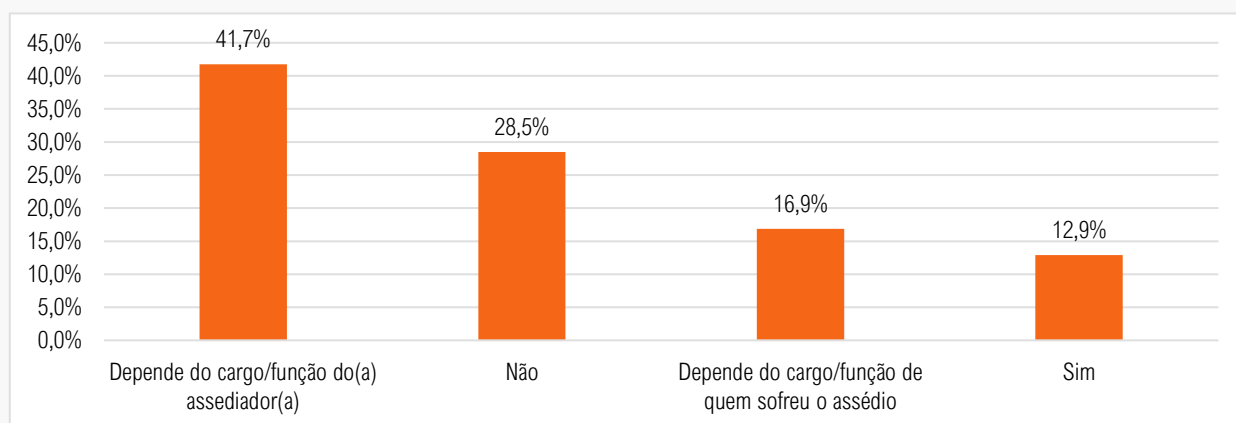
Figura 26. Percepção dos(as) respondentes quanto à proteção em caso de denúncia



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Acerca da **percepção do(as) respondentes sobre a punição dos(as) agressores(as)**, apenas 12,9% acreditam e confiam na punição dos(as) agressores(as), ao passo que 28,5% não acreditam em punição. Aqueles que acreditam que a punição depende do cargo/função do(a) assediador(a) ou da vítima somam 58,6%. (Figura 27).

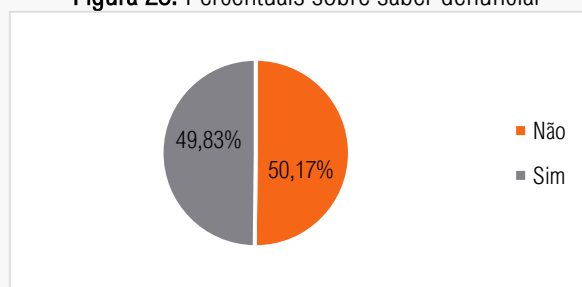
Figura 27. Percepção dos(as) respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Visando aferir o **conhecimento dos(as) Respondentes sobre o procedimento e os canais de denúncia**, observa-se que 50,17% não sabem como denunciar, em detrimento de 49,83% que sabem como fazer (Figura 28).

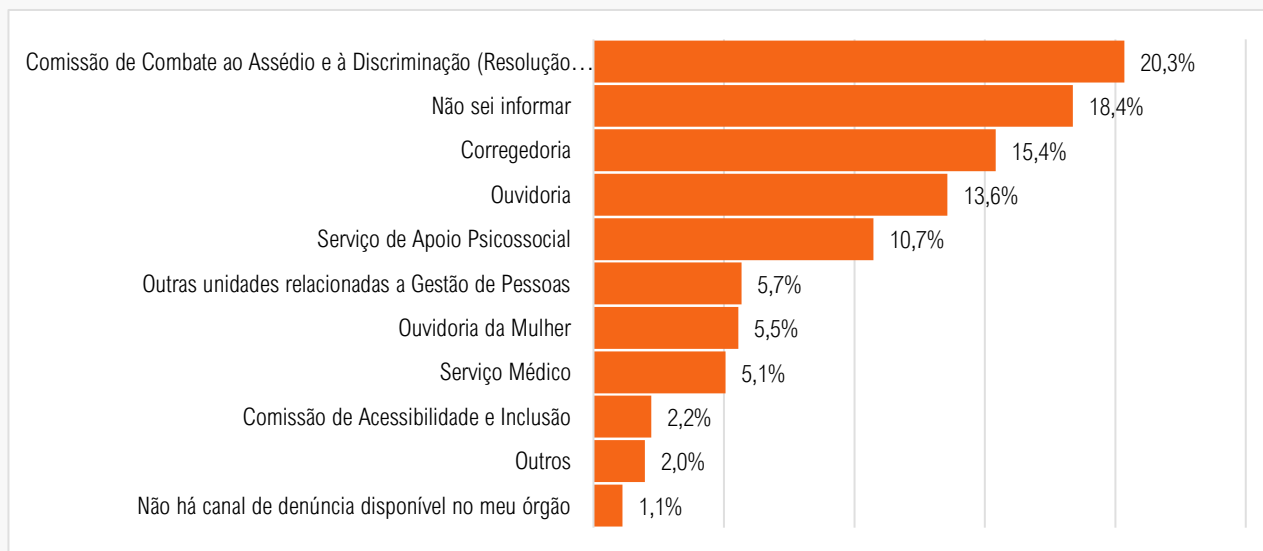
Figura 28. Percentuais sobre saber denunciar



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Ao **identificar os canais de denúncia**, é importante observar que o canal de denúncia mais apontado é a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (20,3%), seguida da Corregedoria (15,4%), Ouvidoria (13,6%), e o Serviço de Apoio Psicossocial (10,7%); os demais canais não alcançam dez pontos percentuais. Um ponto relevante é que 18,4% não soube informar nenhum canal de denúncia (Figura 29).

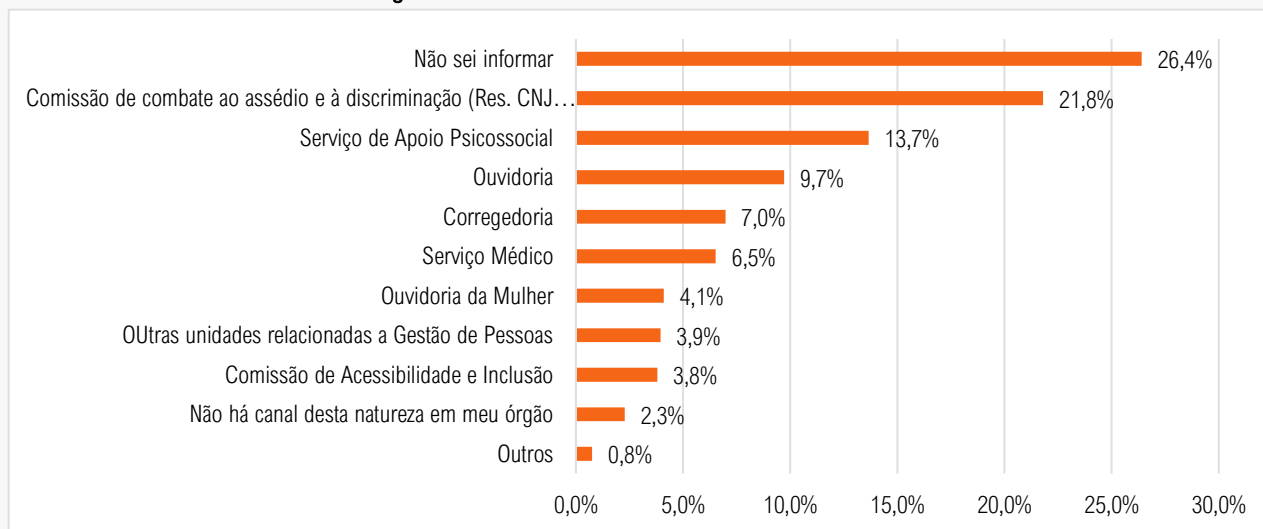
Figura 29. Percentuais sobre canais de denúncia



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Quanto aos canais de acolhimento, 26,4% informaram que não sabem informar nenhum **canal de acolhimento**. Dentre os canais indicados, a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (21,8%) é o canal mais apontado, seguida do Serviço de Apoio Psicossocial (13,7%) e os demais canais não alcançam dez pontos percentuais (Figura 30).

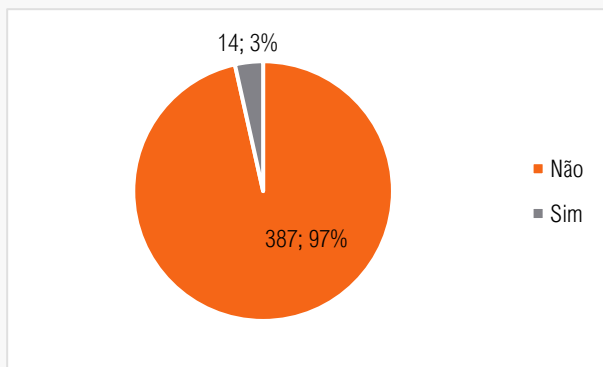
Figura 30. Percentuais sobre canais de acolhimento



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

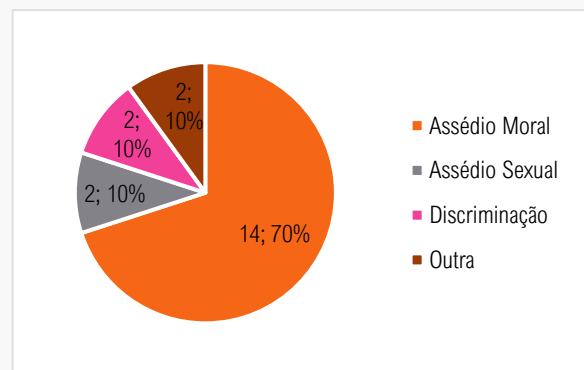
Outro ponto relevante da pesquisa, foi a constatação que a maioria dos(as) respondentes (97%) nunca relatou uma situação de assédio e discriminação para nenhuma das Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação, ao passo que 3% informaram positivamente (Figura 31). Dentre os 14 respondentes que relataram, 70% dos casos se referem à assédio moral, enquanto os demais (assédio sexual, discriminação e outros) representam dez pontos percentuais cada (Figura 32).

Figura 31. Percentuais de Respondentes que já relataram alguma situação de assédio ou discriminação as Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação.



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

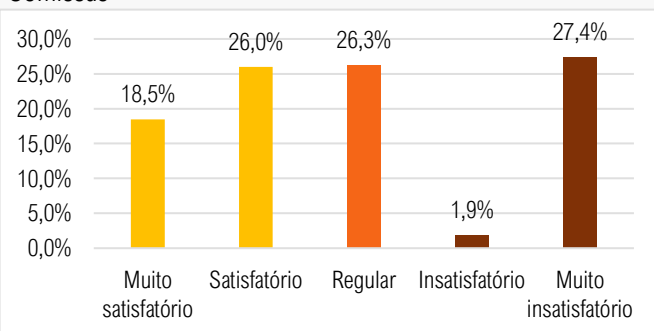
Figura 32. Percentuais de Respondentes quanto a motivação do relato junto as Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação.



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

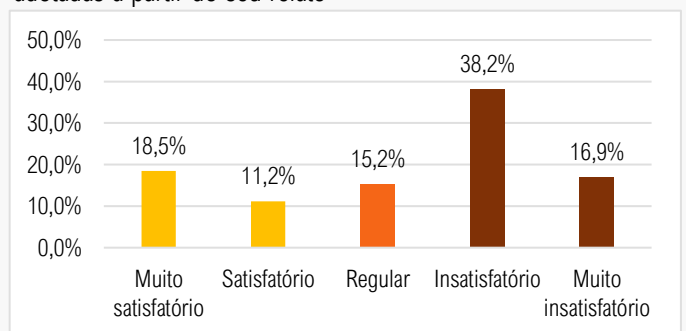
Considerando os 14 Respondentes que já relataram fatos às Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação, foi possível aferir o **grau de satisfação quanto ao acolhimento**: 44,5% demonstraram satisfação, 26,3% avaliaram como regular e 29,3% apresentaram níveis de insatisfação (Figura 33). Quanto ao **grau de satisfação referente às providências adotadas** a partir do relato, 55,1% manifestaram insatisfação, 15,2% satisfação regular e 29,7% demonstraram níveis de satisfação (Figura 34).

Figura 33. Grau de satisfação quanto ao acolhimento da Comissão



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Figura 34. Grau de satisfação quanto as providências adotadas a partir do seu relato



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Por seu turno, quanto ao **grau de satisfação relacionado à divulgação das atribuições das Comissões** de Combate ao Assédio e à Discriminação, 34,9% dos(as) Respondentes avaliaram como insatisfatório, 34,4% como regular e 30,6% como satisfatório (Tabela 15).

Os dados sobre o conhecimento e a satisfação quanto a divulgação dos canais de escuta e de acolhimento apontam para a necessidade de maior divulgação destes meios e do refinamento do fluxo de atendimento e encaminhamentos, entre as diversas portas de entrada para os casos de assédio e discriminação.

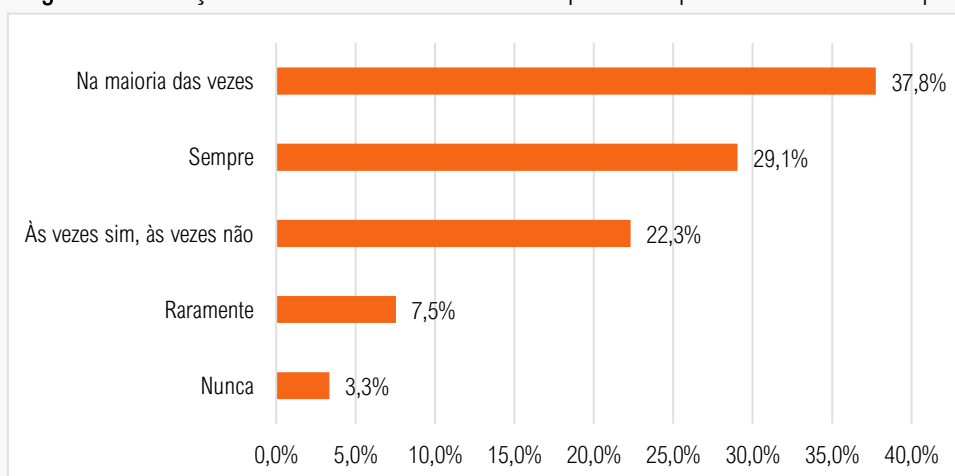
Tabela 15. Grau de satisfação quanto a divulgação das atribuições das Comissões de Combate ao Assédio e à Discriminação

Grau de satisfação	Totais absolutos	%
<i>Muito satisfatório</i>	23	5,7%
<i>Satisfatório</i>	100	24,9%
<i>Regular</i>	138	34,4%
<i>Insatisfatório</i>	94	23,4%
<i>Muito insatisfatório</i>	46	11,5%
Total Geral	401	100,0%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

No que se refere a **avaliação do ambiente do trabalho**, a maioria (66,9%) considera-o harmonioso e respeitoso, sempre (29,1%) ou na maioria das vezes (37,8%). A avaliação negativa do ambiente de trabalho soma 33,1% (nunca, raramente ou às vezes).

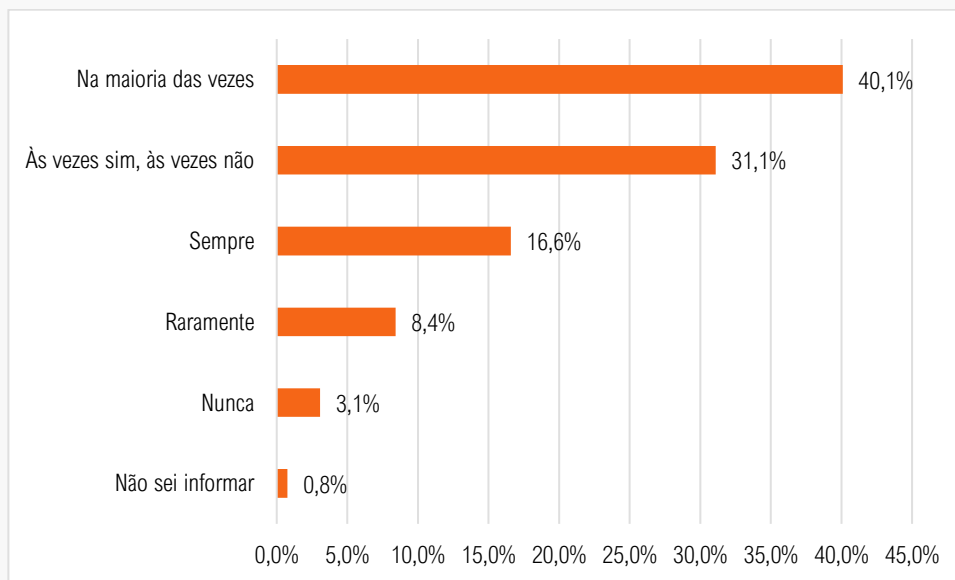
Figura 35. Avaliação do ambiente de trabalho do Respondente quanto à harmonia e respeito



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

Por fim, a percepção de que o **TJPA é um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso** é compartilhada pela maioria (56,7%) dos(as) respondentes, sempre ou na maioria das vezes. A avaliação negativa totaliza 42,6% (nunca, raramente ou às vezes).

Figura 36. Avaliação do TJPA do Respondente enquanto ambiente de trabalho harmônico e respeitoso com as pessoas



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2023.

3. CONCLUSÃO

O presente relatório evidencia que a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça representou um avanço importante e necessário na prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA). Os resultados desta pesquisa destacam aspectos positivos que merecem destaque. Eles indicam que a maioria dos respondentes avalia o Tribunal e o ambiente de trabalho positivamente, considerando-os harmoniosos e respeitosos na maioria das vezes. No entanto, observa-se que o fenômeno do assédio moral dentro do Poder Judiciário, com sua estrutura de poder, ainda apresenta desafios significativos, especialmente no que diz respeito à mudança de uma cultura institucional enrijecida.

A análise interseccional e por cargos dos respondentes revela a complexidade das questões de assédio e discriminação no ambiente institucional. Ela ilustra que essas problemáticas afetam indivíduos de maneiras multifacetadas e diversas. As identidades individuais, sejam de gênero, raça, orientação sexual ou outros marcadores sociais, podem desempenhar um papel fundamental na forma como as pessoas experienciam e enfrentam o assédio e a discriminação. Isso destaca a importância de abordagens sensíveis às identidades específicas, reconhecendo as diferentes realidades enfrentadas, como os dados em relação à vulnerabilidade das mulheres-mães, principalmente negras/pardas, nesta pesquisa. Por meio da interseccionalidade aplicada neste trabalho, foi possível evidenciar a forma pela qual os marcadores do assédio e da discriminação, que estão presentes nas estruturas sociais, interferem no ambiente organizacional prejudicando a saúde e o bem-estar dos(as) colaboradores(as) mais vulnerabilizados(as).

A correlação entre o alto número de não denunciantes e as preocupações dos que denunciam com a falta de medidas institucionais sublinham de maneira inquestionável a urgente necessidade de uma revisão profunda da cultura organizacional e das políticas institucionais, cenário semelhante ao identificado no Poder Judiciário de um modo geral, de acordo com as pesquisas já divulgadas pelo Conselho Nacional de Justiça. É imprescindível que se crie um ambiente no qual as vítimas de assédio e discriminação se sintam seguras ao denunciar, confiantes de que suas preocupações serão tratadas com a devida seriedade e que medidas corretivas serão implementadas de maneira efetiva. Isso requer que a conscientização institucional e o acesso aos canais de denúncia sejam continuamente fortalecidos funcionando com um fluxo integrado (art. 4º, VIII da Resolução nº 351/2020) e que a proteção e apoio às vítimas sejam prioridades indiscutíveis.

A ausência de medidas institucionais efetivas não apenas prejudica as vítimas diretamente afetadas, mas também mina a confiança no sistema de justiça como um todo. Restaurar essa confiança exige um compromisso firme com a transparência, responsabilização e comunicação clara em relação às ações tomadas em resposta às denúncias. Os membros da instituição, e a sociedade em geral, devem ter a certeza de que o TJPA está comprometido em enfrentar e erradicar o assédio e a discriminação, e que nenhum ato desta natureza será tolerado. Assim, para além da Carta de Compromisso de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, é imprescindível que o Poder Judiciário Paraense detenha política de combate institucionalizada por normativo próprio, a fim de que seus(suas) colaboradores(as) tenham clareza e segurança sobre a competência das unidades de acolhimento e escuta, bem como o procedimento de apuração e a unidade competente, além de outras diretrizes importantes para a corporificação do combate à todas as formas de assédio e discriminação.

Por outro lado, destaca-se a melhora observada nas medidas preventivas adotadas pelo TJPA após a implementação da Resolução CNJ nº 351/2020, refletindo, principalmente, o trabalho das Comissões de Assédio e Discriminação, denotando evolução significativa na abordagem do tribunal para prevenir estes fenômenos, indicando um compromisso mais forte em promover um ambiente de trabalho seguro e consciente para todos(as) os(as) envolvidos(as). Em que pese as ações de prevenção demonstrem um resultado positivo na percepção dos respondentes, é importante que em ações desta natureza sempre se busque o envolvimento massivo do público interno, a fim de que todos os colaboradores(as) inseridos nesse processo de conscientização possam reconhecer as situações, atuando preventiva e proativamente, inclusive no que se refere ao levantamento das evidências necessárias à instrução e responsabilização administrativa, e, neste contexto, os(as) gestores(as) responsáveis pelas unidades possuem papel fundamental, conforme preconiza a Política Judiciária em apreço.

A despeito dos avanços trazidos pela Resolução nº 351/2020, os desafios no combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação ficaram claramente evidenciados com os resultados da pesquisa; contudo, não existe uma solução única para o problema, uma vez que suas manifestações e impactos variam amplamente. Compreender essas nuances é essencial para a formulação de políticas e ações preventivas eficazes. Estratégias que levam em consideração as experiências e necessidades específicas de cada grupo têm mais probabilidade de promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Oportunidades de Melhoria para a Próxima Pesquisa:

1. **Incluir Categorias específicas para Servidores(as) Cedidos(as)/Requisitados(as), Estagiários(as) e terceirizados(as):** Incluir uma categoria específica para servidores(as) cedidos/requisitados(as), estagiários(as) e terceirizados(as), uma vez que representam quantitativo significativo e suas experiências podem diferir das demais categorias.
2. **Especificar o TJPA nas Questões:** Especificar o TJPA nas questões em substituição ao termo genérico "Poder Judiciário", para evitar conflitos de interpretação e garantir que as respostas reflitam a realidade do tribunal.
3. **Avaliação de Satisfação com Práticas Específicas:** Buscar avaliações de satisfação sobre práticas específicas realizadas no TJPA, como as oficinas temáticas, a fim de avaliar a eficácia das iniciativas locais.
4. **Analisar marcador de gênero dos agressores:** ao analisar o gênero dos(as) agressores(as), a pesquisa pode revelar se existem padrões comportamentais distintos entre os gêneros. Isso pode ajudar a identificar se determinados grupos estão mais propensos a se envolver em condutas inadequadas e, conseqüentemente, informar a criação de medidas preventivas direcionadas.
5. **Incluir a presença de deficiência psicossocial no perfil dos(as) respondentes (PCD):** Ao incluir informações sobre transtornos mentais no perfil dos(as) respondentes, a pesquisa pode identificar se existe uma correlação entre a presença desses transtornos e a probabilidade de ser vítima de assédio. Isso pode ajudar a identificar fatores de risco específicos e direcionar esforços preventivos.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ