

**COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO
MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 15ª REGIÃO**



**PESQUISA SOBRE ASSÉDIO
2021**

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

Presidente da Comissão do Tribunal

Desembargadora Luciane Storel

Presidente da Comissão do Foro de 1º Grau

Juíza Patrícia Maeda

Membros

Desembargadora Eleonora Bordini Coca

Juíza Zilah Ramires Ferreira

Juíza Milena Casacio Ferreira Beraldo

Juíza Camila Moura de Carvalho

Procurador Eduardo Luís Amgarten

Janaína de Lourdes Rodrigues Martini

Vlademir Nei Suato

Fauzi El Kadri Filho

Ivan Bagini

Isaias Clemente

Cleonice Rodrigues Figueiredo

Camila Guimarães dos Santos

Jovane Coelho Ventura

Andréa Azevedo

Eliane Capelari Anselmo

Patrícia Karina Soares Coelho

Luis Carlos Querino

Iara Cristina Gomes

Paula Toniatti

Sergio de Oliveira Cordeiro

Lara de Paula Jorge.

SUMÁRIO

1. CONTEXTO DA PESQUISA	3
2. DADOS PRELIMINARES.....	5
2.1. PERFIL DOS PARTICIPANTES	5
2.2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	8
2.3. AMBIENTE DE TRABALHO	8
2.4. DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	15
3. DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - RESULTADO ESTRATIFICADO	22
3.1. RESULTADO POR TIPO DE VÍNCULO COM O TRIBUNAL	22
3.1.1. MAGISTRADOS E MAGISTRADAS	22
3.1.2. SERVIDORES E SERVIDORAS	28
3.1.3. ESTAGIÁRIOS E ESTAGIÁRIAS	34
3.1.4. TERCEIRIZADOS E TERCEIRIZADAS	39
3.2. ANÁLISE DO PERFIL DAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO OU ASSÉDIO.	43
4. CONCLUSÃO	45

1. CONTEXTO DA PESQUISA

A Resolução CNJ n.º 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, e estabeleceu, em seu art. 15, que cada tribunal deveria compor, no prazo máximo de 45 dias, Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por intermédio da Portaria GP n.º 45/2020, de 14 de dezembro de 2020, institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

A atual composição da aludida Comissão está expressa na Portaria GP n.º 65/2021, de 12 de agosto de 2021.

Em consoância com o disposto na Resolução CNJ n.º 351/2020, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual possui as seguintes atribuições:

- I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;
- III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;
- V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;
- VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;
- VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:
 - a) apuração de notícias de assédio;
 - b) proteção das pessoas envolvidas;
 - c) preservação das provas;
 - d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Nessa esteira, com a finalidade de realizar o diagnóstico sobre o assédio no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, de modo a subsidiar o estabelecimento de políticas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual decidiram pela elaboração da pesquisa objeto do presente Relatório.

A pesquisa, elaborada pelos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal e do Foro do 1º grau em reuniões conjuntas, abordou o perfil sociodemográfico dos/das participantes, os dados sobre o ambiente de trabalho e os aspectos relacionados ao diagnóstico do assédio e da discriminação.

O formulário foi divulgado por diversos canais: e-mails periódicos, matérias no portal institucional do Tribunal, *link* na página eletrônica da Comissão no site do Tribunal e compartilhamento em grupos de Whatsapp, entre outros, e esteve disponível no período de 24/8 a 28/10/2021.

Estão consolidadas a seguir as principais informações obtidas a partir da pesquisa sobre assédio.

2. DADOS PRELIMINARES

2.1. PERFIL DOS/DAS PARTICIPANTES

O público-alvo da pesquisa contemplou a totalidade de magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias, terceirizados e terceirizadas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que corresponde a 4.806 potenciais respondentes.

A pesquisa foi divulgada no dia 23/8/2021 e ficou disponível até aproximadamente 1h do dia 29/10, sendo que a última resposta foi registrada às 0h46min desse dia, atingindo um total de 1.023 respostas, ou 21,3% do público-alvo, conforme demonstra o quadro abaixo:

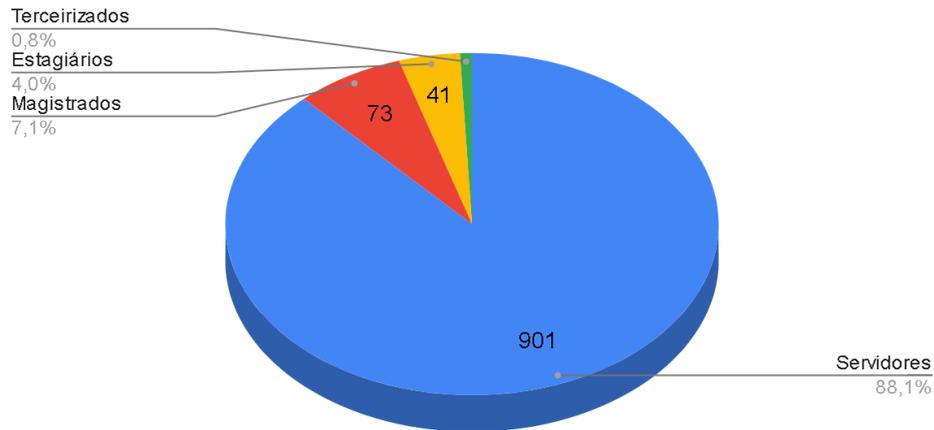
	Potenciais Participantes	Participação Efetiva	% Adesão
Magistrados e Magistradas	398	73	18,34%
Servidores e Servidoras	3401	901	26,49%
Estagiários e Estagiárias	314	41	13,06%
Terceirizados e Terceirizadas	693	8	1,15%
TOTAL	4.806	1.023	21,29%

Observou-se a predominância de servidores e servidoras entre os/as participantes: 85,7% em dados registrados e 88,1% em dados ajustados, após a reclassificação das seguintes respostas: executante, cedido ou cedida, removido ou removida, requisitado ou requisitada e permutado ou permutada.

Ressalte-se que, no universo de potenciais respondentes, esse grupo - servidores ou servidoras - correspondia a aproximadamente 3.400 pessoas ou 70,8%.

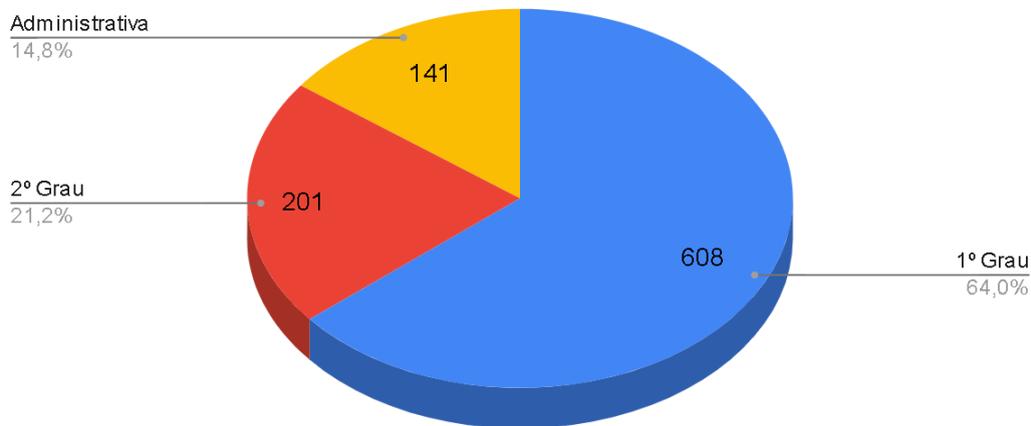
Em relação aos demais grupos de destinatários da pesquisa, constatou-se a participação de 73 magistrados (7,1%), 41 estagiários (4%) e 8 terceirizados (0,8%), conforme demonstra o gráfico a seguir:

Vínculo com o TRT



No universo de respondentes que se identificaram como magistrados ou servidores, a maior parte atua no 1º grau (64%).

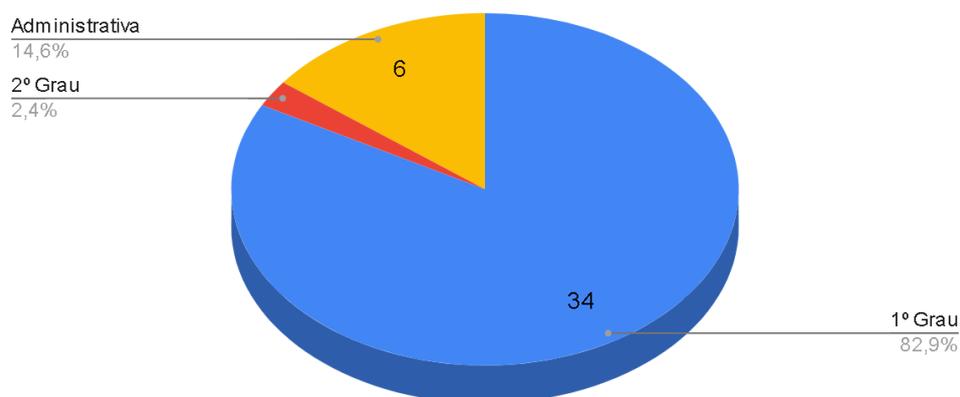
Área de Atuação dos Respondentes



No grupo de magistrados, magistradas, servidores e servidoras, observou-se, ainda, a prevalência de vínculos duradouros (49,3% com mais de 10 anos e 27,9% de 5 a 10 anos), além de respondentes que não exercem cargo de chefia ou gestão (51,4% nunca ocuparam e 15,4% já ocuparam, mas não atualmente), enquanto 27,8% afirmam ocupar cargo de chefia ou gestão, com subordinados e/ou subordinadas.

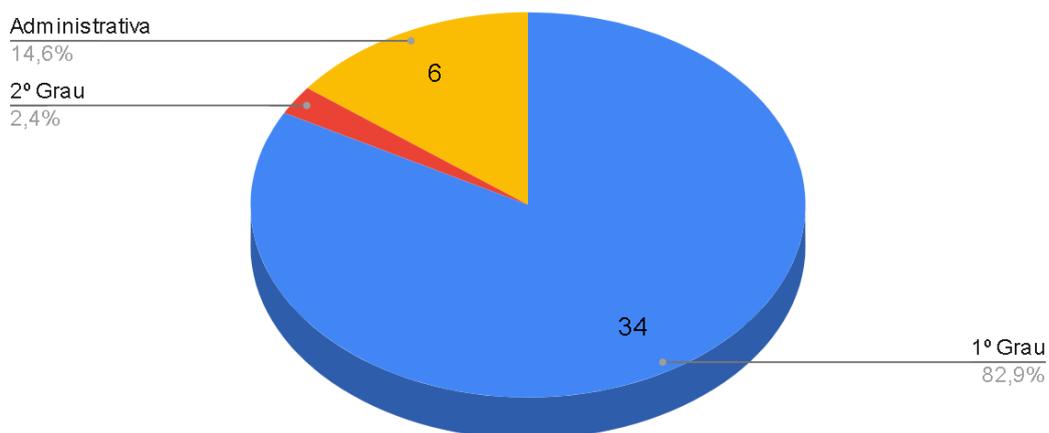
Entre os/as participantes que se identificaram como estagiários ou estagiárias, incluindo a indicação de vínculo com CEJUSC e Vara do Trabalho, a maior parte atua no 1º grau (82,9%).

Área de Atuação dos Respondentes



Entre os respondentes no grupo de estagiários e estagiárias, o vínculo se dá com a observância das proporções indicadas no gráfico a seguir, o que evidencia uma participação mais efetiva entre os estagiários e as estagiárias do 1º grau:

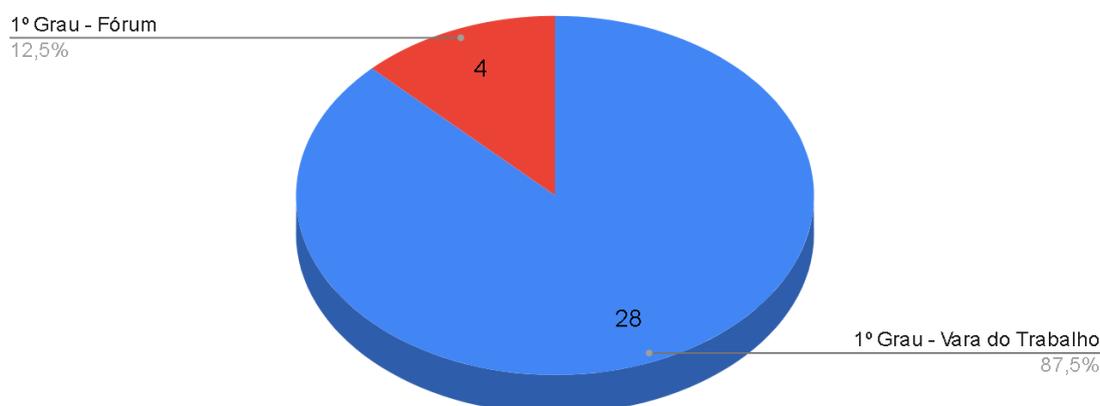
Área de Atuação dos Respondentes



Considerando, porém que neste grupo o vínculo com o Tribunal raramente excede 24 meses, o tempo de permanência nas unidades atuais mostrou-se bem distribuído: 31,7% até 3 meses, 26,8% de 3 até 6 meses, 24,4% de 6 até 12 meses e 17,1% de 1 até 2 anos.

No contexto dos terceirizados e terceirizadas, todos informaram que a prestação de serviços ocorre em unidades de 1º grau, embora em resposta livre alguns tenham indicado unidades específicas. Dentre esses participantes, a maioria atua em Varas do Trabalho (87,5%).

Área de Atuação dos Respondentes



2.2 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A análise do perfil sociodemográfico dos/das respondentes evidencia a prevalência de participantes com idade entre 40 e 59 anos (68,4% ou 700) e a pós-graduação como grau de instrução (64,1% ou 656).

No tocante à cor/raça, 81,9% ou 837 participantes identificaram-se com “branca”, enquanto 10% ou 105 com “parda”, 3,7% ou 38 com “amarela” e 1,8% ou 18 com “preta”. 18 dos/das participantes preferiram não responder e 6 indicaram outras respostas.

Prevaleceu, como gênero, o “feminino” com 55,4% ou 566 participantes, enquanto o “masculino” representou 43,5% ou 445 pessoas.

Os/As participantes que se declaram cisgênero representaram 97,4% (975) e, relativamente à orientação sexual, 92,2% (940) registraram ser heterossexuais (940), 3,2% (33) registraram ser homossexuais e 1,9% (19) registrou ser bissexual, enquanto 2,7% (28) preferiram não responder.

2.3 AMBIENTE DE TRABALHO

As questões sobre ambiente de trabalho foram precedidas das seguintes orientações:

“Ao responder, considere a sua ATUAL situação no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

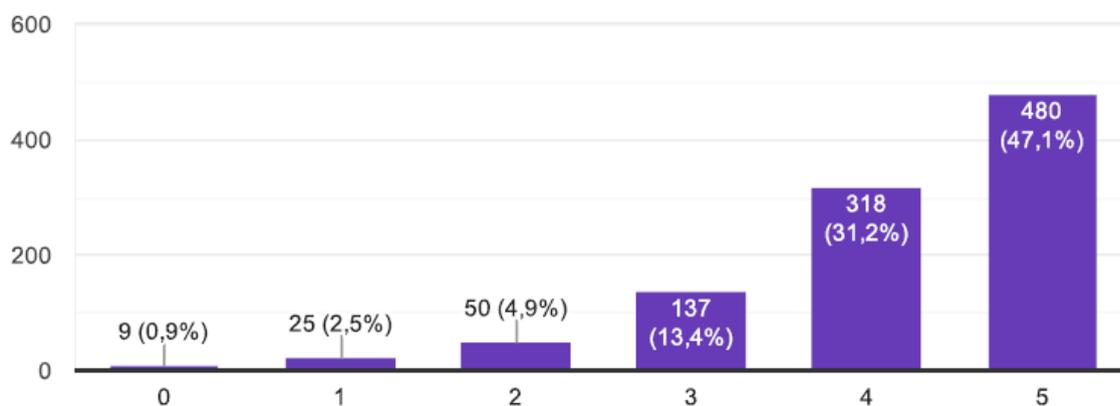
Para cada uma das frases a seguir, indique um valor de 0 a 5, sendo que 0 significa ‘Discordo Totalmente’ e 5 ‘Concordo Totalmente’. As respostas não são obrigatórias”

Grande parte dos/das participantes respondeu a todas as questões, com maior adesão à questão “17. Meu trabalho me traz satisfação e realização”, com 99,8%, e menor à questão “6. Há proximidade e entrosamento entre magistrados/as e servidores/as”, com 97,8%.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas às questões 3 a 17, destacando a prevalência de manifestações nas gradações 3 a 5.

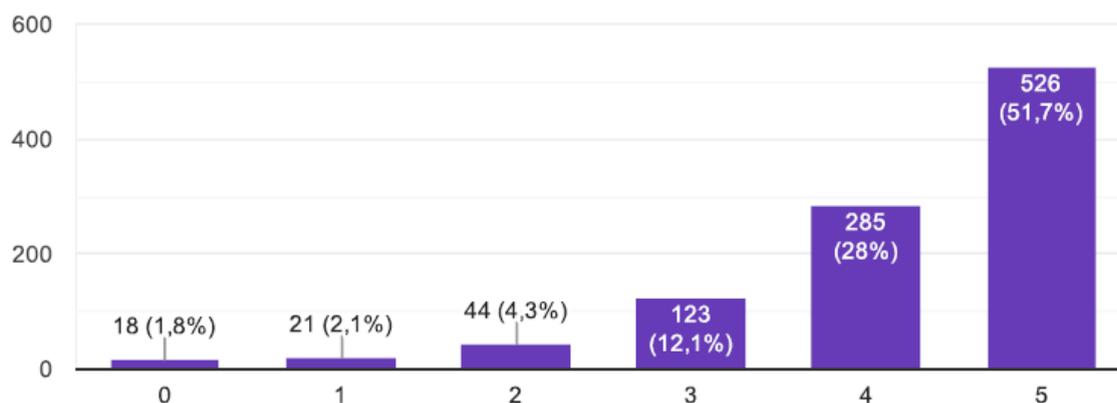
3. Existe harmonia e coleguismo entre os/as integrantes da equipe.

1.019 respostas



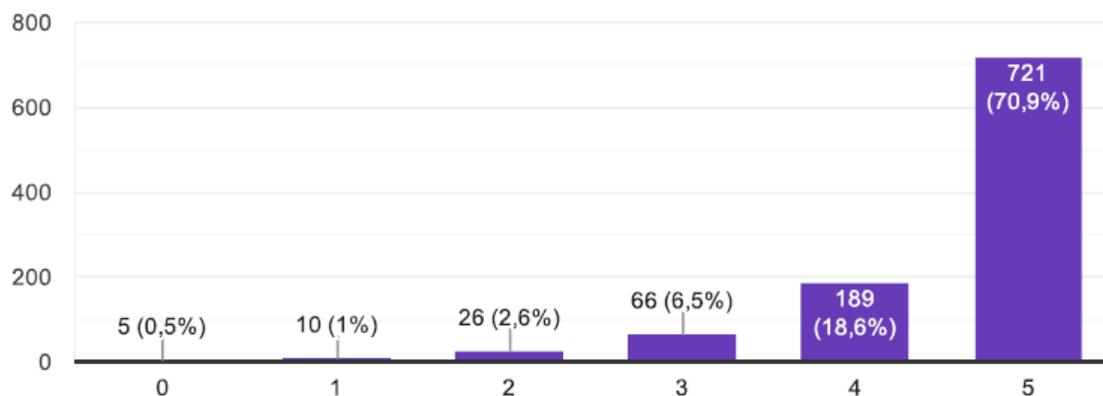
4. As diferenças pessoais são tratadas com respeito e sensatez no meu ambiente de trabalho.

1.017 respostas



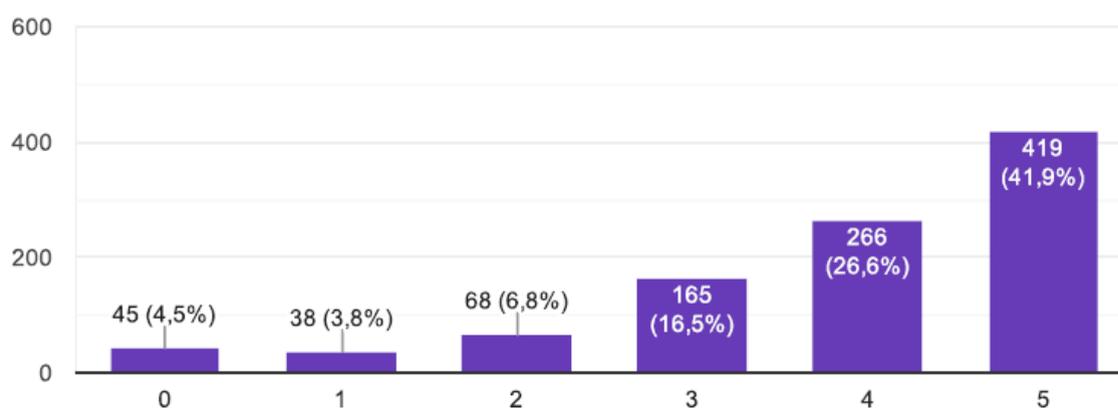
5. Um/a novo/a integrante da equipe é bem recebido/a pelos/as colegas de trabalho da unidade de lotação.

1.017 respostas



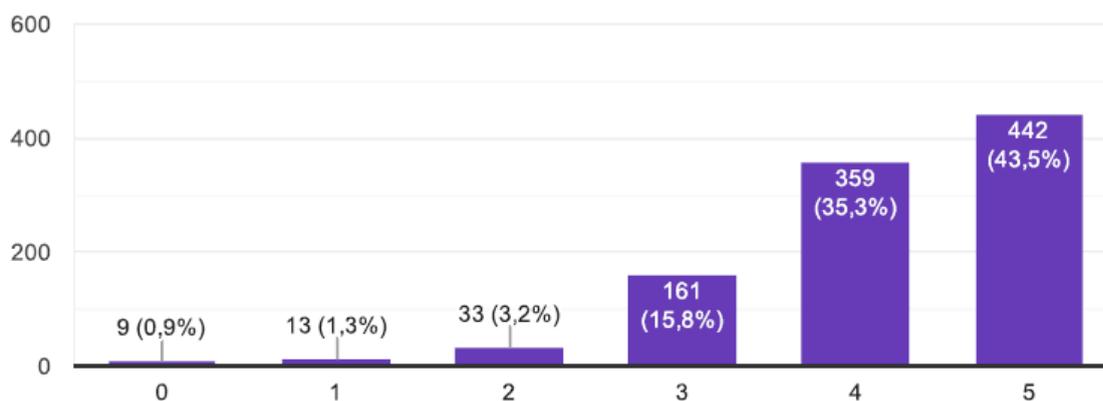
6. Há proximidade e entrosamento entre magistrados/as e servidores/as.

1.001 respostas



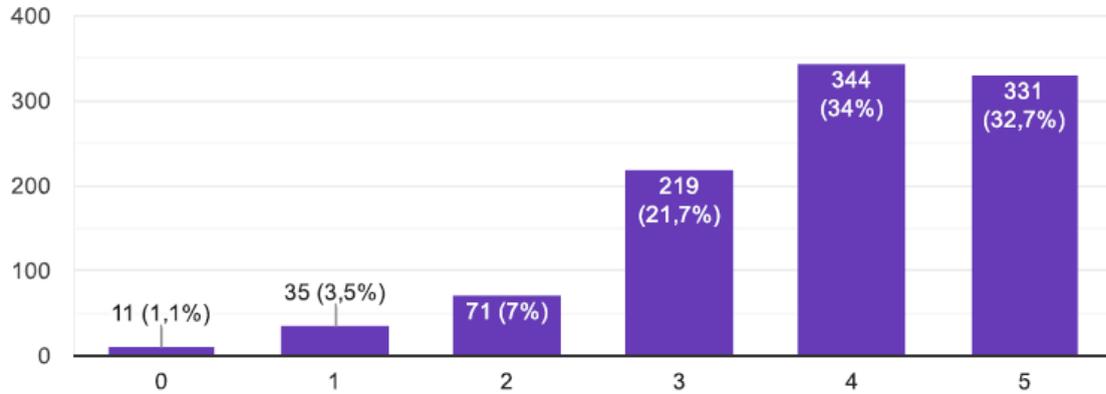
7. Quando preciso de outras áreas sou atendido/a com atenção e presteza?

1.017 respostas



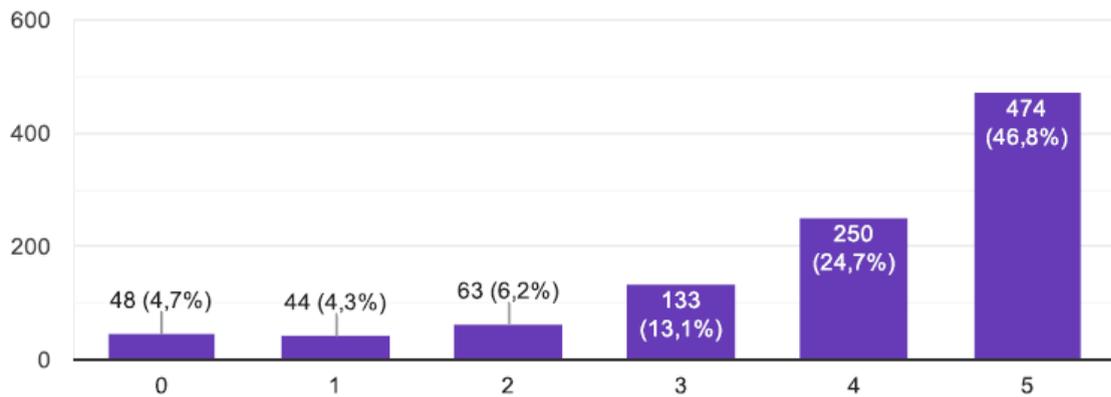
8. Existe cooperação entre as unidades, o que favorece a troca de experiências e a circulação de informações.

1.011 respostas



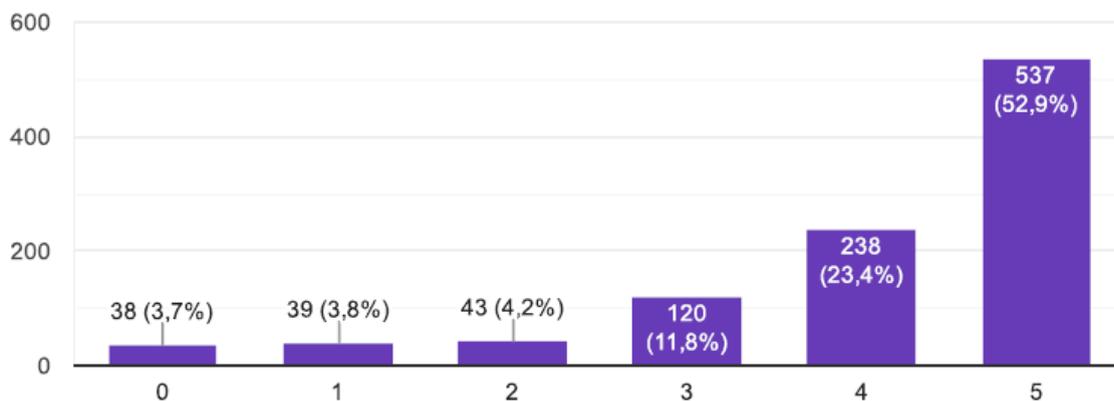
9. Sinto que meus/minhas superiores valorizam meu trabalho.

1.012 respostas



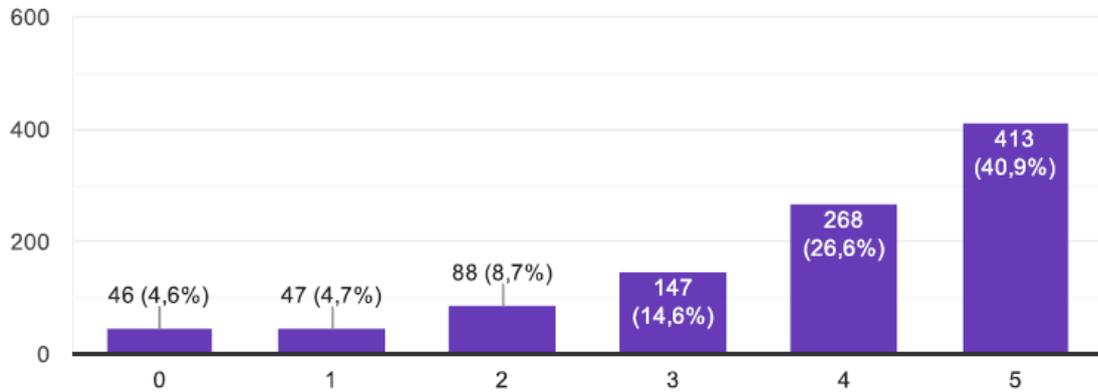
10. Sinto que meus/minhas superiores são abertos/as ao diálogo e tratam-me com respeito e atenção.

1.015 respostas



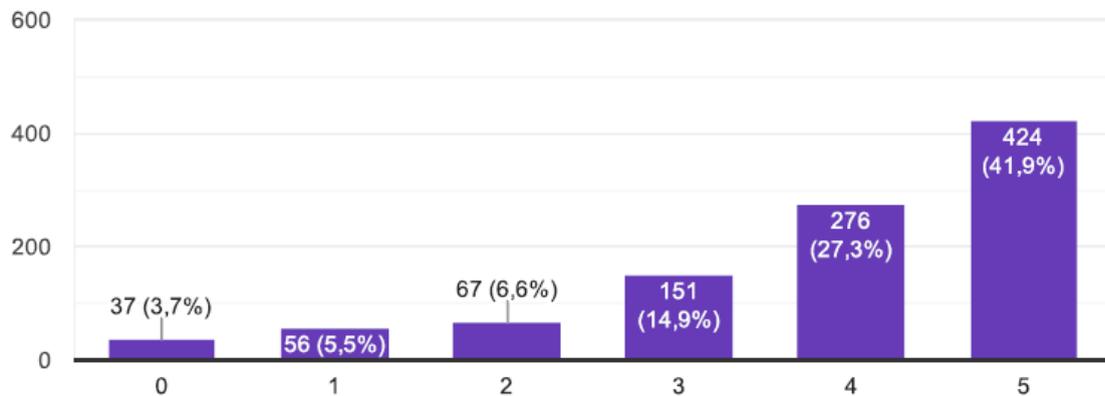
11. Sinto que meus/minhas superiores incentivam o trabalho em equipe e promovem uma justa distribuição das tarefas.

1.009 respostas



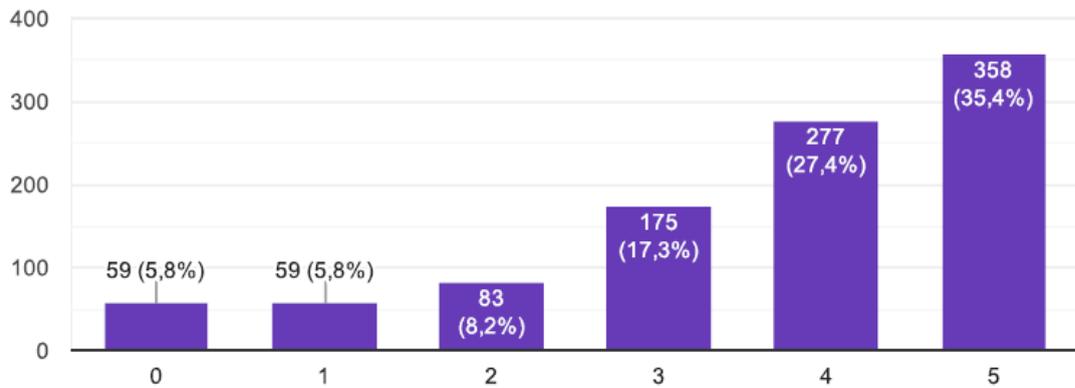
12. Sinto que meus/minhas superiores estimulam e orientam o desenvolvimento de todos/as os/as envolvidos/as na minha equipe de trabalho.

1.011 respostas



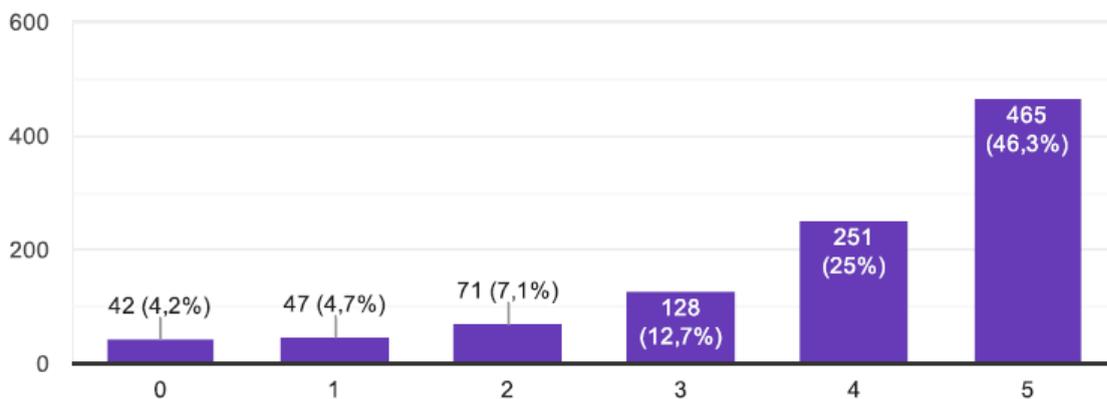
13. Recebo informações dos/as meus/minhas superiores sobre a qualidade do meu trabalho e orientações de como melhorar meu desempenho.

1.011 respostas



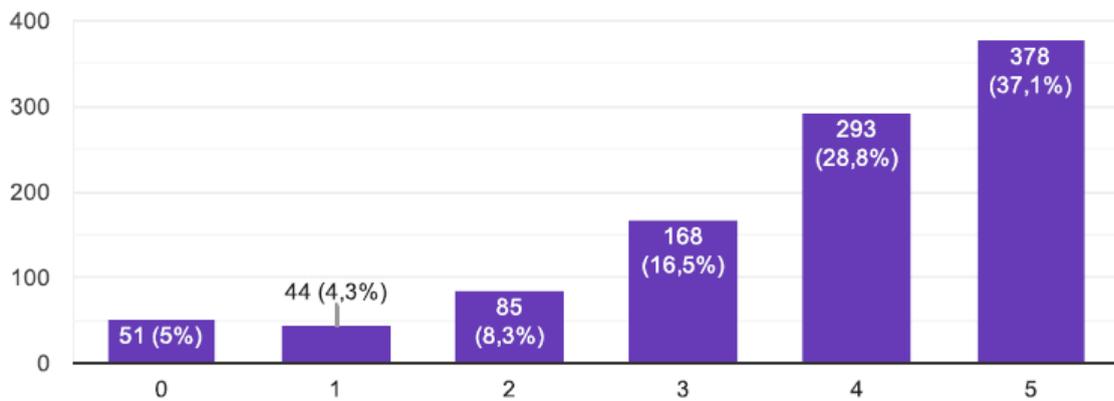
14. Meu/Minha chefe é um/a bom/boa gestor/a e organiza bem as atividades da unidade.

1.004 respostas



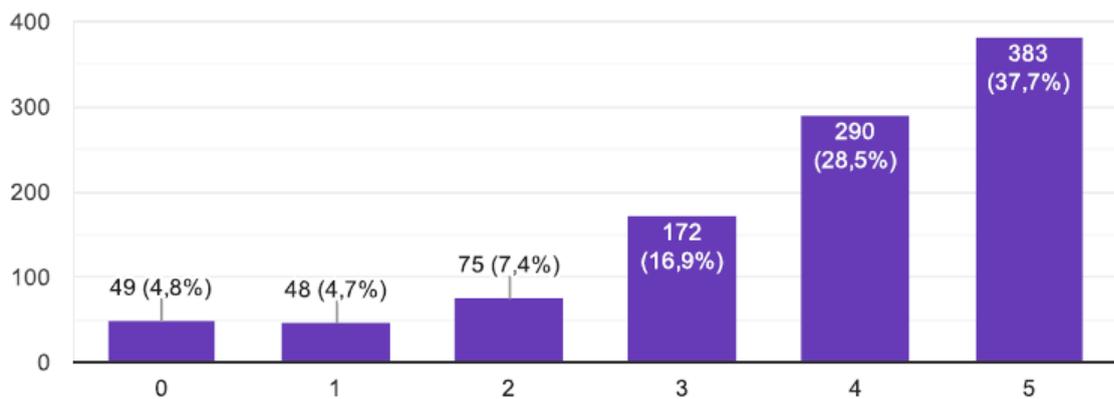
15. Sinto-me motivado/a para realizar o meu trabalho.

1.019 respostas



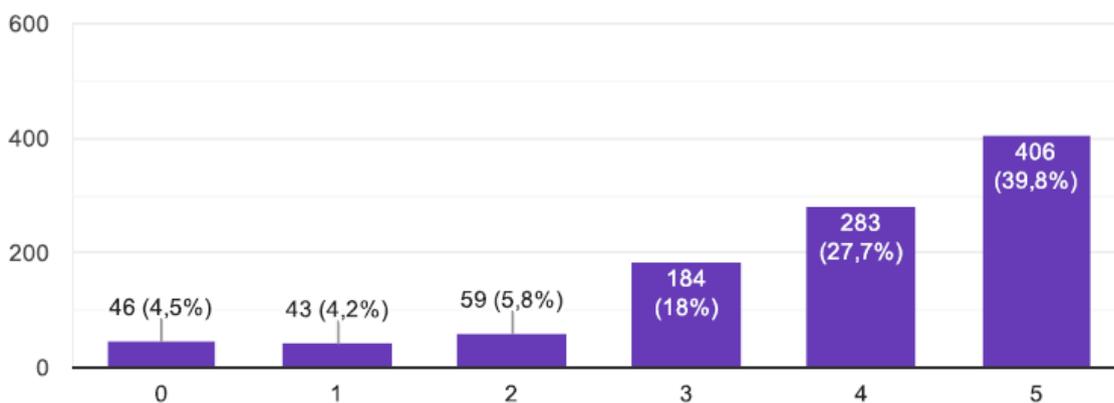
16. Sinto-me motivado/a para buscar novos conhecimentos para o desenvolvimento profissional.

1.017 respostas



17. Meu trabalho me traz satisfação e realização.

1.021 respostas



Depreende-se, da análise conjunta das respostas às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, que os valores 3 a 5, sugestivos de algum grau de concordância, superaram 80% de todas as respostas apresentadas.

Dentre as assertivas, a “13. *Recebo informações dos/as meus/minhas superiores sobre a qualidade do meu trabalho e orientações de como melhorar meu desempenho*” foi aquela que apresentou menor grau de concordância (respostas 0 a 2), correspondente a 19,8% ou 201 respondentes.

Em seguida, com índices de concordância;/discordância aproximados, destacam-se:

- “9. *Sinto que meus/minhas superiores valorizam meu trabalho*”, com 15,2% ou 155 respostas com valores 0 a 2;
- “11. *Sinto que meus/minhas superiores incentivam o trabalho em equipe e promovem uma justa distribuição das tarefas*”, com 18% ou 181 respostas com valores 0 a 2;
- “12. *Sinto que meus/minhas superiores estimulam e orientam o desenvolvimento de todos/as os/as envolvidos/as na minha equipe de trabalho*”, com 15,8% ou 160 respostas com valores 0 a 2;
- “14. *Meu/Minha chefe é um/a bom/boa gestor/a e organiza bem as atividades da unidade*”, com 16% ou 160 respostas com valores 0 a 2;
- “15. *Sinto-me motivado/a para realizar o meu trabalho*”, com 17,6% ou 180 respostas com valores 0 a 2; e
- “16. *Sinto-me motivado/a para buscar novos conhecimentos para o desenvolvimento profissional*”, com 16,9% ou 172 respostas com valores 0 a 2

As demais 8 assertivas apresentadas aos/às participantes alcançaram no mínimo 85% de respostas com valores 3 a 5, sugestivos de algum grau de concordância, com considerável prevalência nos valores 4 e 5.

2.4 DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O texto a seguir inaugurou o conjunto de questões que abordaram a temática central da pesquisa - assédio e discriminação:

“As próximas questões destinam-se especificamente ao diagnóstico de eventuais situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.”

Lembramos mais uma vez que a presente pesquisa não é identificada e que as informações obtidas subsidiarão ações de prevenção, orientação e enfrentamento de práticas indesejadas no ambiente de trabalho.

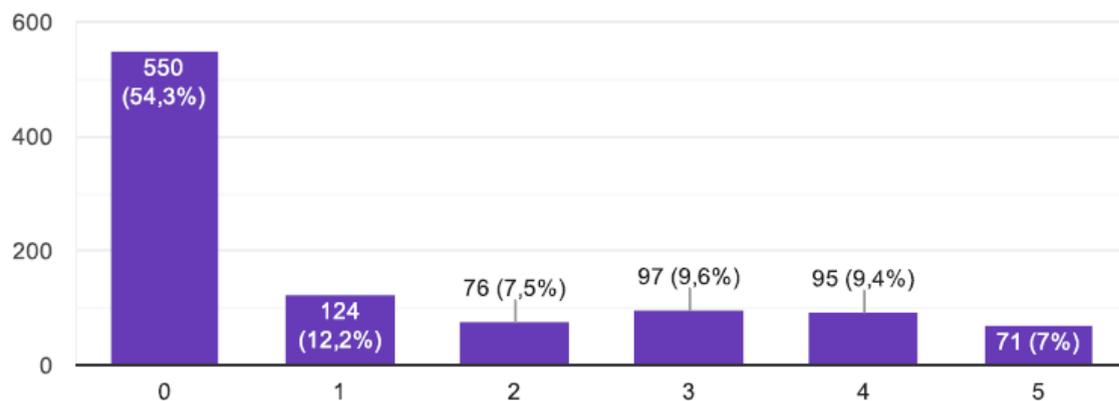
Para cada uma das frases a seguir, indique um valor de 0 a 5, sendo que 0 significa 'Discordo Totalmente' e 5 'Concordo Totalmente'. As respostas não são obrigatórias."

Novamente, a maioria dos/das participantes respondeu a todas as questões, com adesão superior a 98,8% em todas as 6 assertivas.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas às questões 18 a 23, destacando a prevalência de manifestações nas gradações 0 a 3.

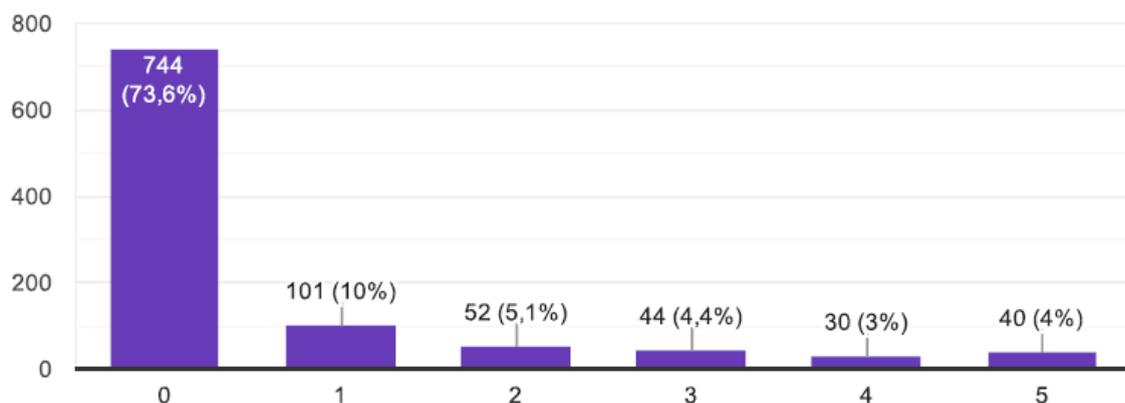
18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as.

1.013 respostas



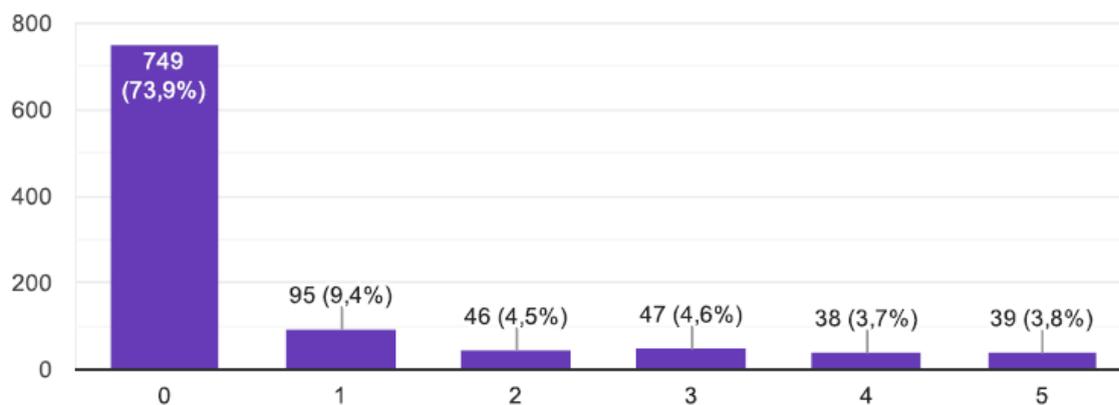
19. Frequentemente me sinto constrangido/a ou sou humilhado/a por meu/minha superior.

1.011 respostas



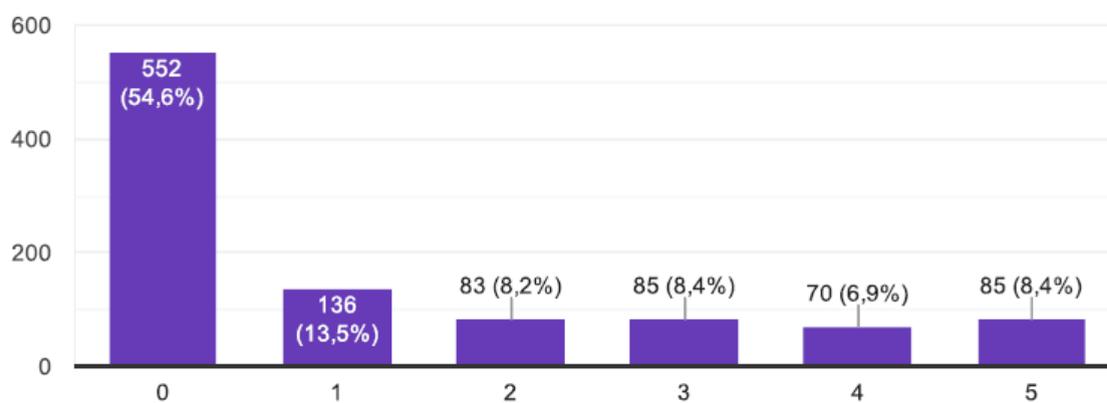
20. No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constrangem e me fazem sentir humilhado/a.

1.014 respostas



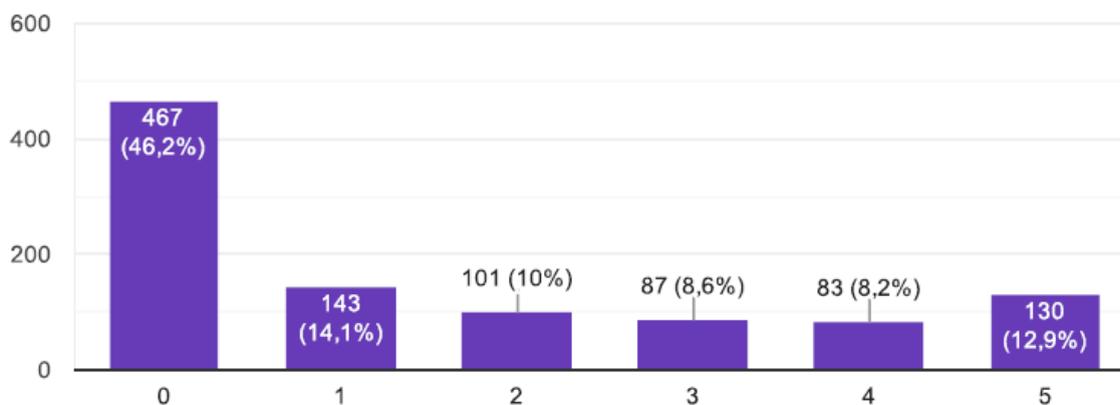
21. Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional.

1.011 respostas



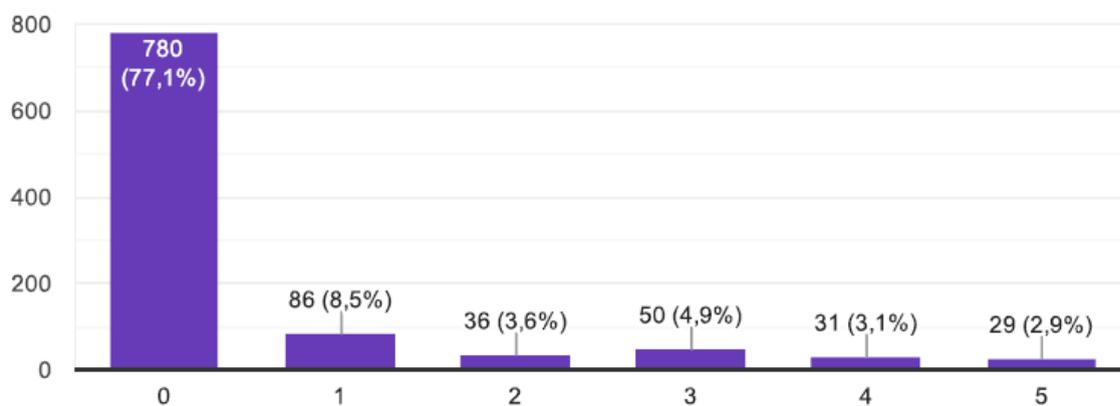
22. Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.

1.011 respostas



23. Constantemente sou exposto/a a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.

1.012 respostas



A avaliação das respostas apresentadas para as questões sobre assédio e discriminação que admitiam gradação de concordância/discordância aponta a prevalência dos valores 0 a 2, sugestivos de algum grau de discordância para no mínimo 70% dos/das respondentes.

Em cotejo com a análise conjunta das respostas às questões relacionadas ao ambiente de trabalho, que apresentou índice superior a 80% de avaliações, em tese, positivas sobre o ambiente de trabalho, destacam-se as seguintes assertivas relativas a assédio e discriminação, com índices negativos (maior concordância) superiores a 20%:

- “18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as”, com 26% ou 263 respostas com valores 3 a 5;

- “21. *Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional*”, com 23,7% ou 240 respostas com valores 3 a 5; e
- “22. *Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas*”, com 29,7% ou 300 respostas com valores 3 a 5.

Ainda no grupo de questões de visavam ao diagnóstico de assédio e discriminação, seguiram-se perguntas com o objetivo de identificar situações específicas, caracterizadoras das ocorrências que a presente pesquisa pretende coibir e prevenir.

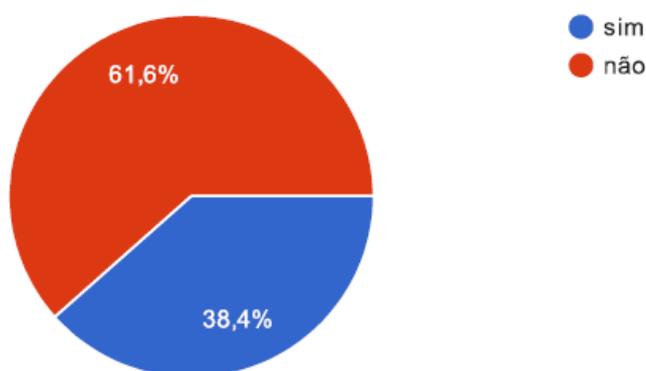
Nesse sentido, perguntou-se aos/às participantes:

“24. *Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?*”

A questão, de caráter obrigatório, portanto respondida pelos/pelas 1.023 participantes, apresentou o seguinte resultado:

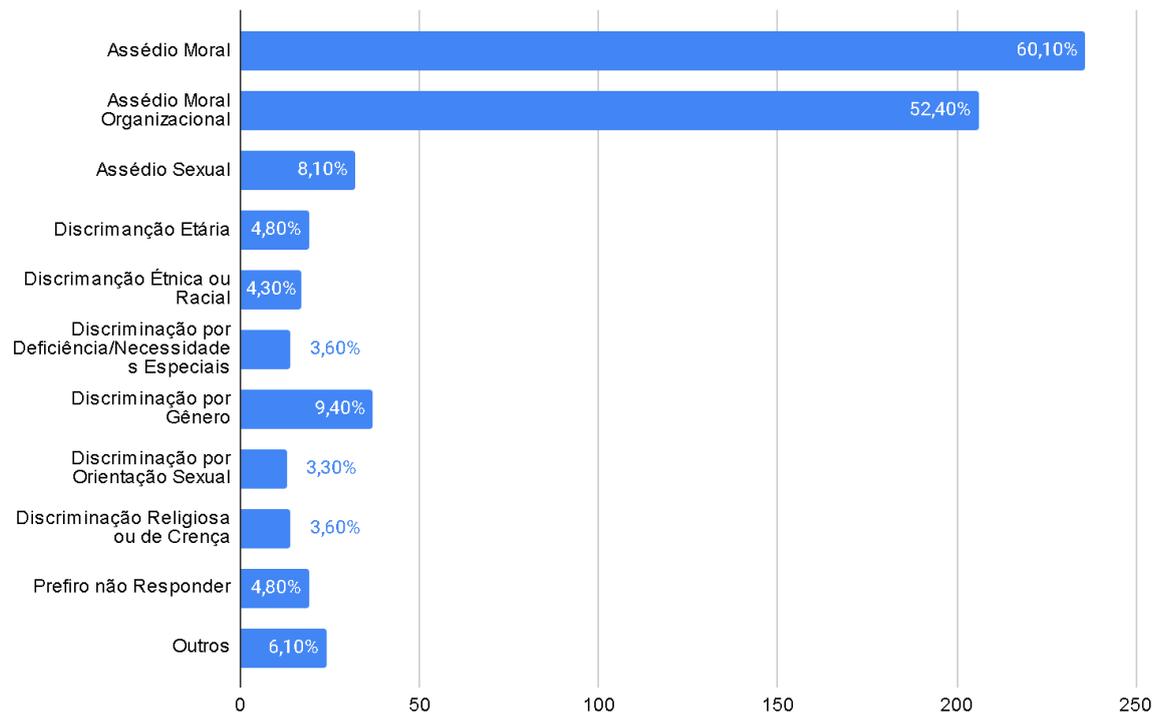
24. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?

1.023 respostas



Depreende-se, assim, que dentre os/as respondentes, 393 já sofreram algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Esse grupo de vítimas de discriminação ou assédio foi, então, questionado quanto ao tipo da ocorrência sofrida, obtendo-se 631 respostas assim consolidadas (a questão admitia múltiplas respostas):

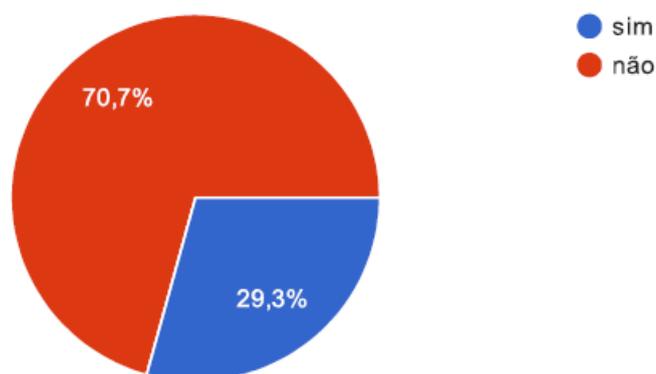


No universo desses/dessas respondentes, indagou-se sobre a adoção de atitudes em relação à ocorrência, por meio da seguinte questão, de caráter obrigatório:

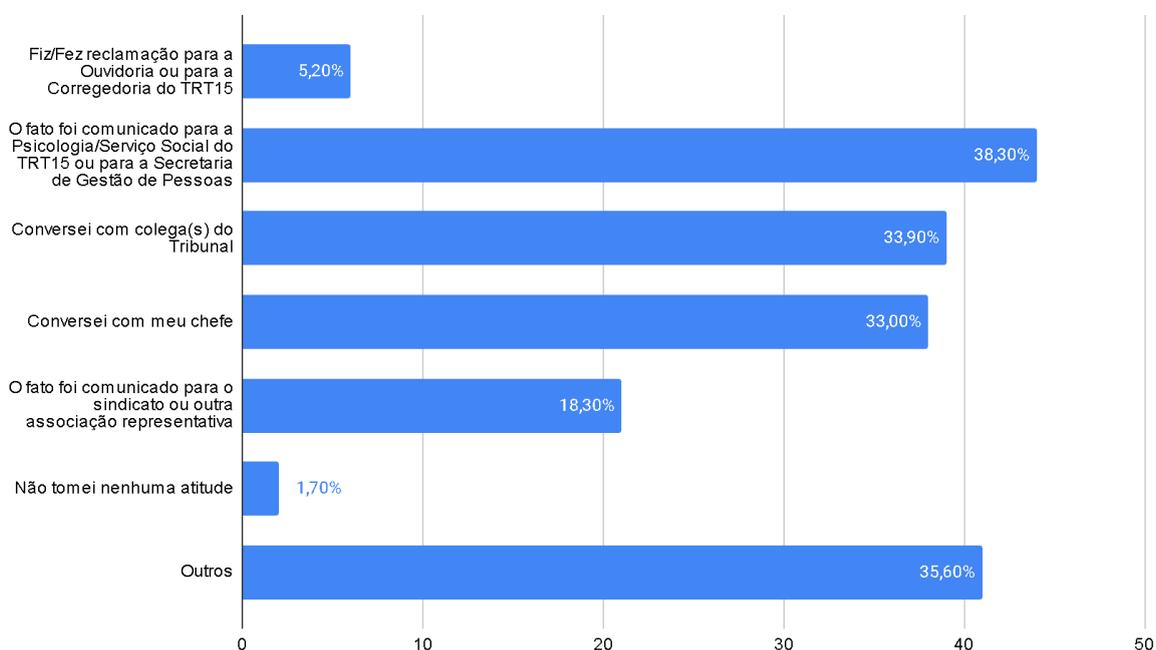
“24.2. Sobre o(s) episódio(s) indicado(s), você (ou outra pessoa) tomou alguma atitude?”

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

393 respostas



Observa-se que somente 29,3% ou 115 participantes que relataram algum episódio de assédio ou discriminação assinalaram a adoção de alguma atitude, consolidadas no quadro a seguir.



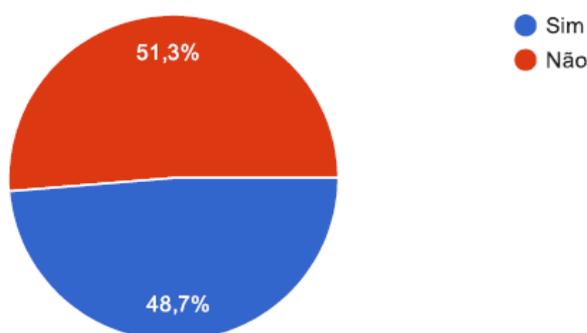
O volume considerável de respostas “Outros” contempla descrições diversas de atitudes tomadas, abarcando, entre outras: ações pontuais contra o/a autor/autora da ocorrência, ações dos gestores, denúncias formais a órgãos da Administração do Tribunal e a proposição de medidas em órgãos externos.

Destaca-se, ainda, que na mesma opção “Outros” houve 14 registros (12,17%) de mudanças de lotação ou de função, como atitude adotada em decorrência da situação de discriminação ou assédio.

Observa-se, outrossim, que entre os 115 respondentes, houve relativo equilíbrio entre aqueles que registraram e que não registraram satisfação com o resultado da medida adotada, conforme evidencia o quadro a seguir:

24.4. Você ficou satisfeito/a com o resultado da atitude adotada?

115 respostas



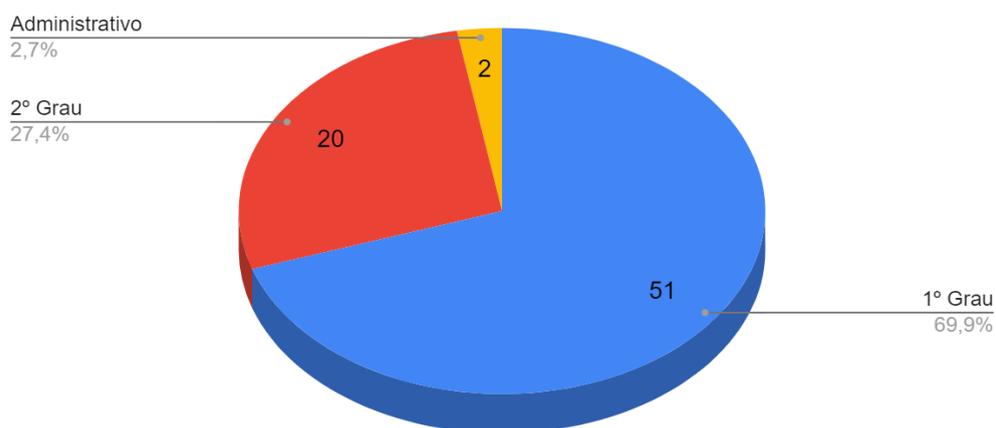
3. DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - RESULTADO ESTRATIFICADO

3.1 RESULTADO POR TIPO DE VÍNCULO COM O TRIBUNAL

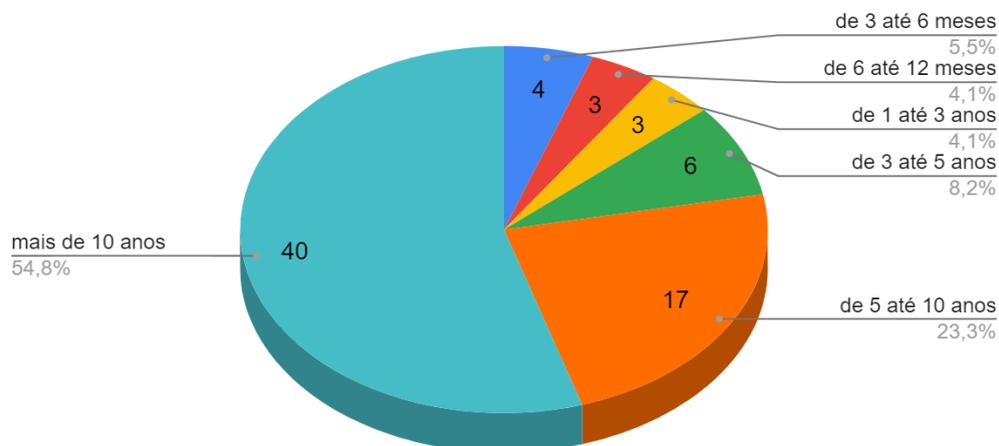
3.1.1 MAGISTRADOS E MAGISTRADAS

Conforme registrado no item 2.1 deste Relatório, 73 magistrados e magistradas responderam ao questionário, correspondente a 7,1% do total de participantes, com maior participação de Juízes do Trabalho, atuantes do 1º Grau e tempo de vínculo superior a 10 anos.

Magistrados por Área de Atuação



Magistrados por tempo de vínculo na Unidade



A análise do perfil sociodemográfico dos magistrados e das magistradas participantes demonstra a prevalência de participantes com idade entre 40 e 59 anos (67,1% ou 49) e a pós graduação como grau de instrução (43,8% ou 32), seguida de mestrado ou doutorado (34,2% ou 25).

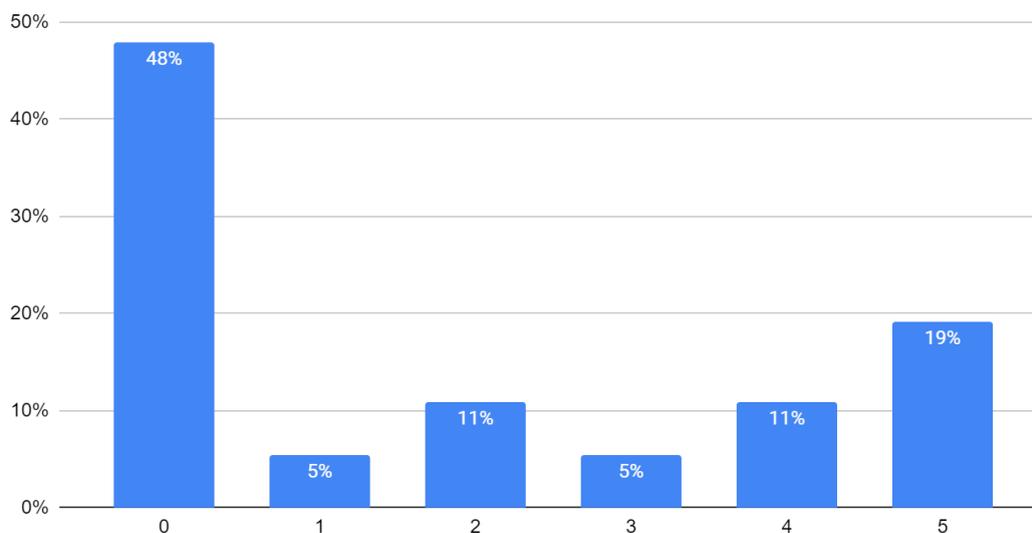
No tocante à cor/raça, 82,2% ou 60 participantes identificaram-se com “branca”, enquanto 8,2% ou 6 com “parda”, 4,1% ou 3 com “preta” e 2,7% ou 2 com “amarela”. 2 (2,7%) dos/das participantes preferiram não responder.

Como gênero houve equilíbrio, com 36 (49,3%) respostas “feminino” e 37 (50,7%) “masculino”.

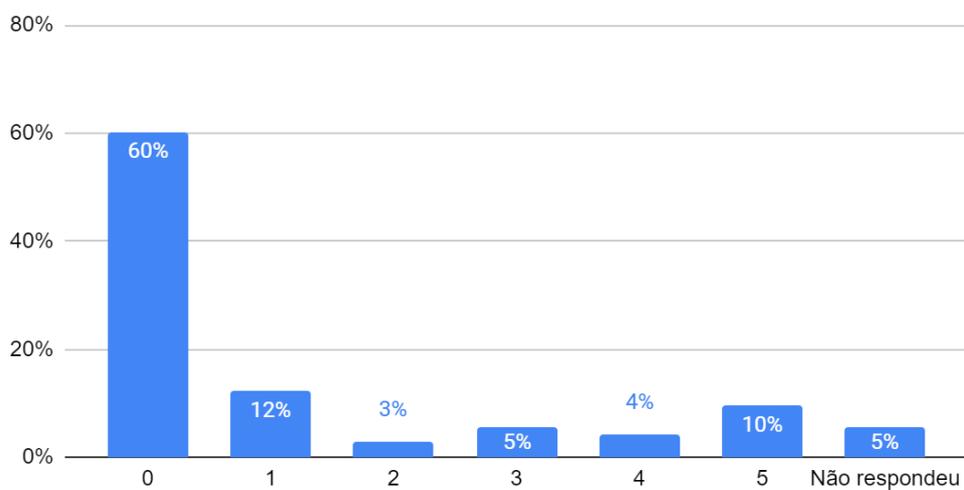
Os/As respondentes que se declaram “cisgênero” representaram 95,9% (70) e, no tocante à orientação sexual, o mesmo índice foi apurado em relação aos/às que registraram ser “heterossexuais”, enquanto 4,1% (3) registraram ser “homossexuais”.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas por magistrados e magistradas às questões 18 a 23, destacando que para cada uma das frases, o/a respondente deveria indicar um valor de 0 a 5, sendo que 0 significava ‘Discordo Totalmente’ e 5 ‘Concordo Totalmente’ e que as respostas não eram obrigatórias.

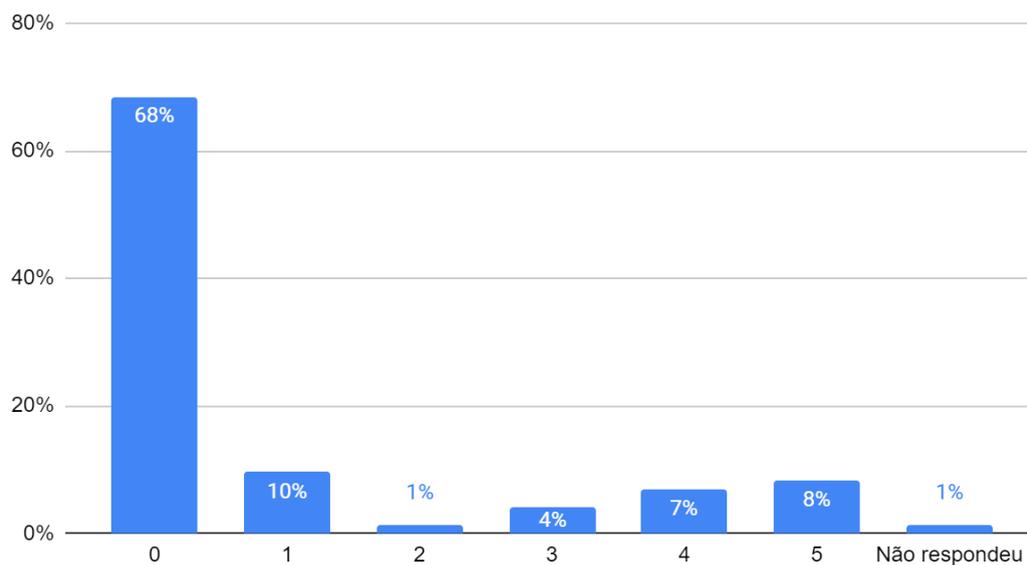
18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as.



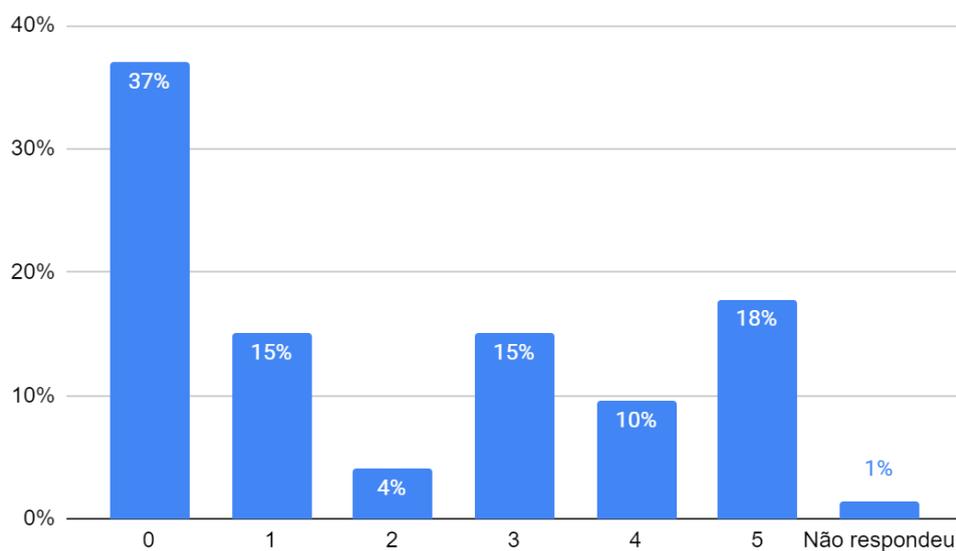
19. Frequentemente me sinto constrangido/a ou sou humilhado/a por meu/minha superior.



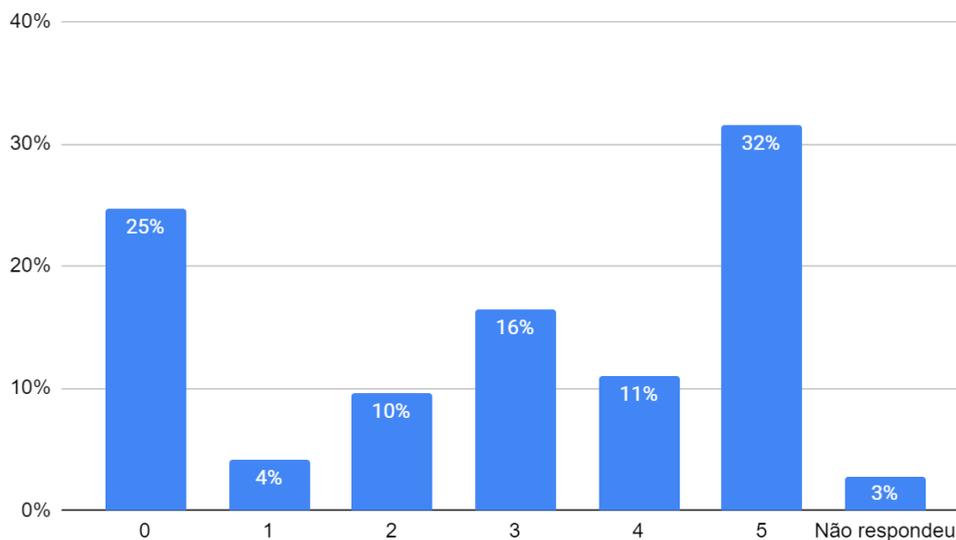
20. No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constroem e me fazem sentir humilhado/a.



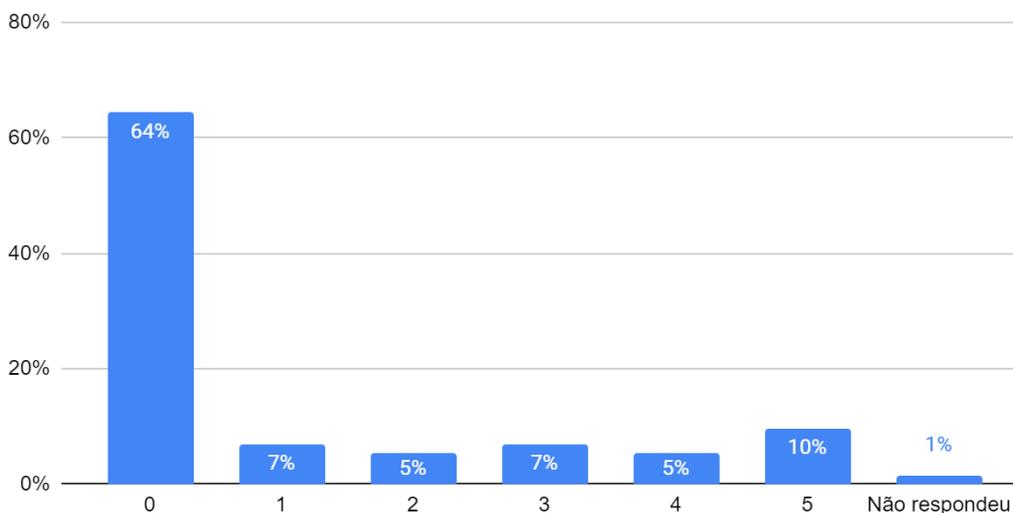
21. Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional.



22. Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.



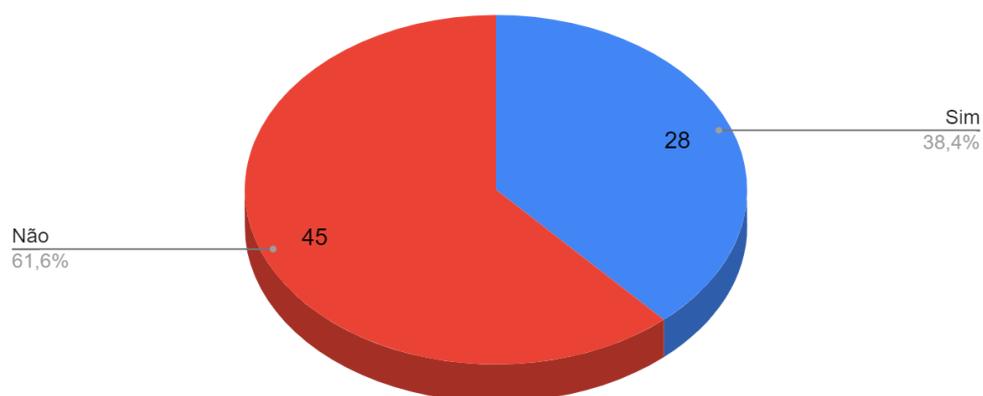
23. Constantemente sou exposto/a a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.



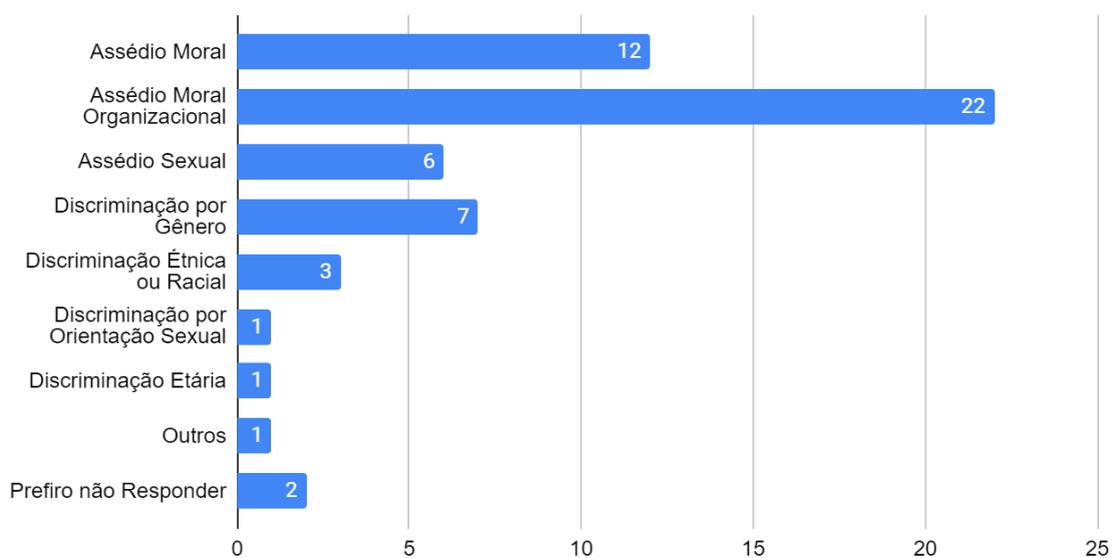
Conforme elucidado neste Relatório, o grupo de questões que visavam ao diagnóstico de assédio e discriminação foi sucedido por perguntas com o objetivo de identificar situações específicas deste tipo de ocorrência.

Seguem as respostas apresentadas pelo grupo de magistrados e magistradas participantes:

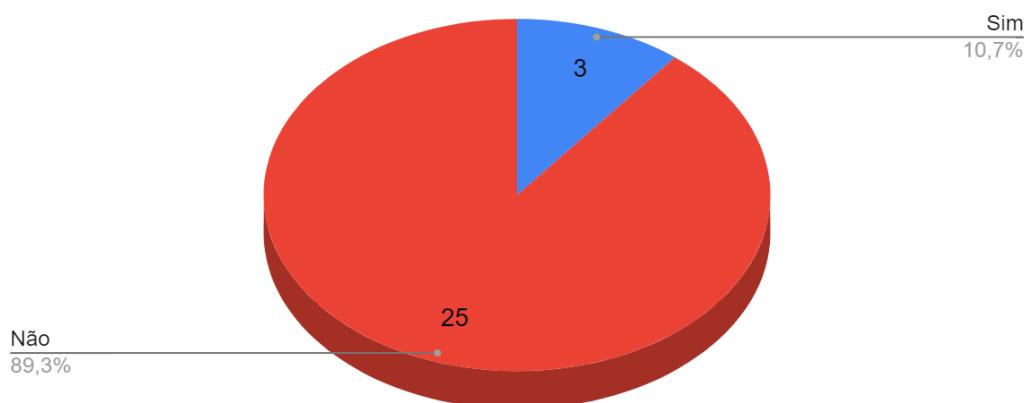
24. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?



24.1. Qual(is) tipo(s) de discriminação ou assédio você sofreu no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?



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



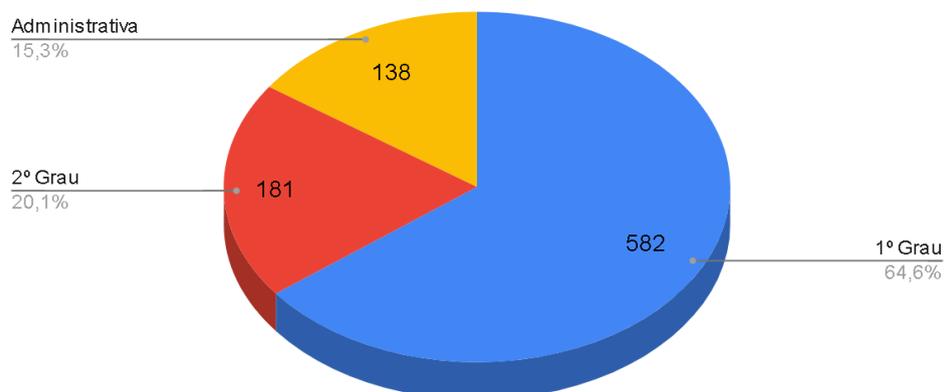
Entre os/as 3 respondentes que tomaram alguma atitude sobre o episódio, foram apresentadas as seguintes respostas: “o fato foi comunicado para a Psicologia/Serviço Social do TRT 15 ou para a Secretaria de Gestão de Pessoas”, “conversei com colega(s) do Tribunal” e “fiz/fez reclamação para a Ouvidoria ou para a Corregedoria do TRT 15”.

Registrou-se, contudo, que não houve satisfação com o resultado da atitude tomada em nenhum desses 3 casos.

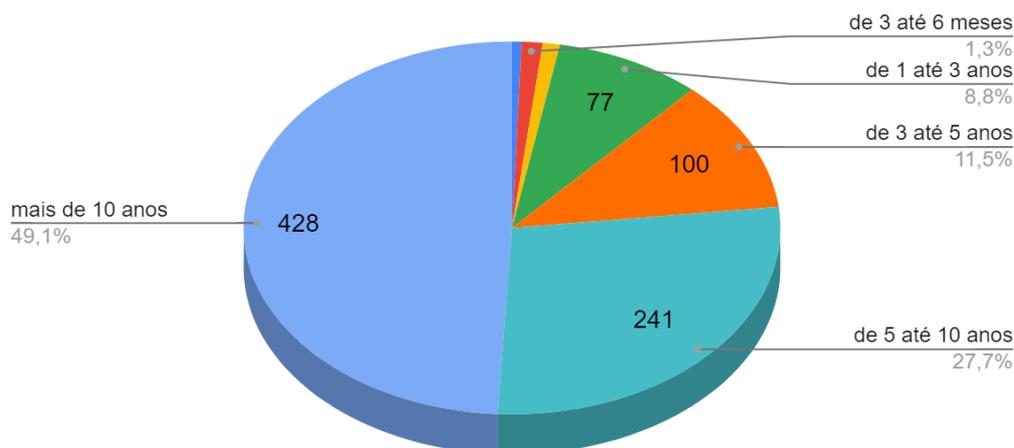
3.1.2 SERVIDORES E SERVIDORAS

901 servidores e servidoras responderam ao questionário, correspondente a 88,1% do total de participantes, com maior participação daqueles e daquelas atuantes no 1º Grau e com tempo de vínculo com a unidade superior a 10 anos.

Servidores e Servidoras por Área de Atuação



Servidores e Servidoras por tempo de vínculo na Lotação



A análise do perfil sociodemográfico dos servidores e das servidoras participantes evidencia a prevalência daqueles/daquelas com idade entre 40 e 59 anos (71% ou 640) e a pós-graduação como grau de instrução (69% ou 622), seguida de ensino superior completo (22,2% ou 200).

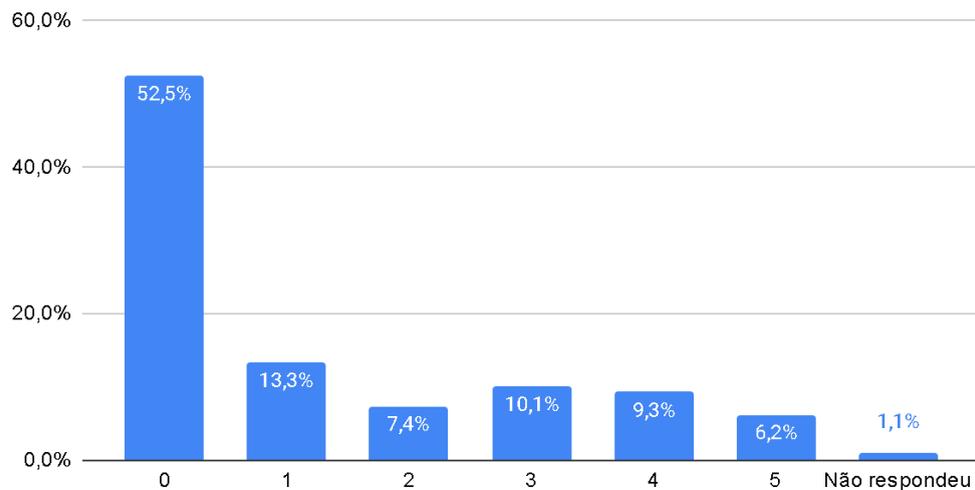
No tocante à cor/raça, 82,2% ou 741 participantes identificaram-se com “branca”, enquanto 10% ou 90 com “parda”, 3,9% ou 35 com “amarela”, 1,3% ou 12 com “preta”. 16 (1,8%) dos participantes preferiram não responder.

Como gênero houve prevalência “feminina”, com 54,9% (495) de participação, e com 43,7% (394) de público “masculino”. 1,2% (11) dos/das respondentes preferiu não responder.

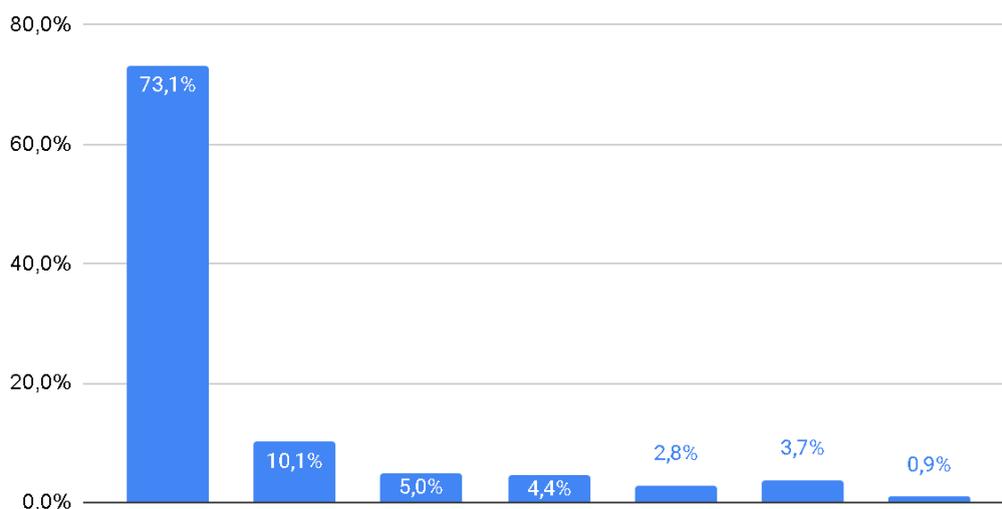
Os/As respondentes que se declaram “cisgênero” representaram 95,3% (859) e, no tocante à orientação sexual, 91,9% (828) declararam-se “heterossexuais”, enquanto 3,1% (28) “homossexuais” e 1,8% (19) “bissexuais”. 3,2% (29) não responderam à questão.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas por servidores e servidoras às questões 18 a 23, destacando que para cada uma das frases, o/a respondente deveria indicar um valor de 0 a 5, sendo que 0 significava ‘Discordo Totalmente’ e 5 ‘Concordo Totalmente’ e que as respostas não eram obrigatórias.

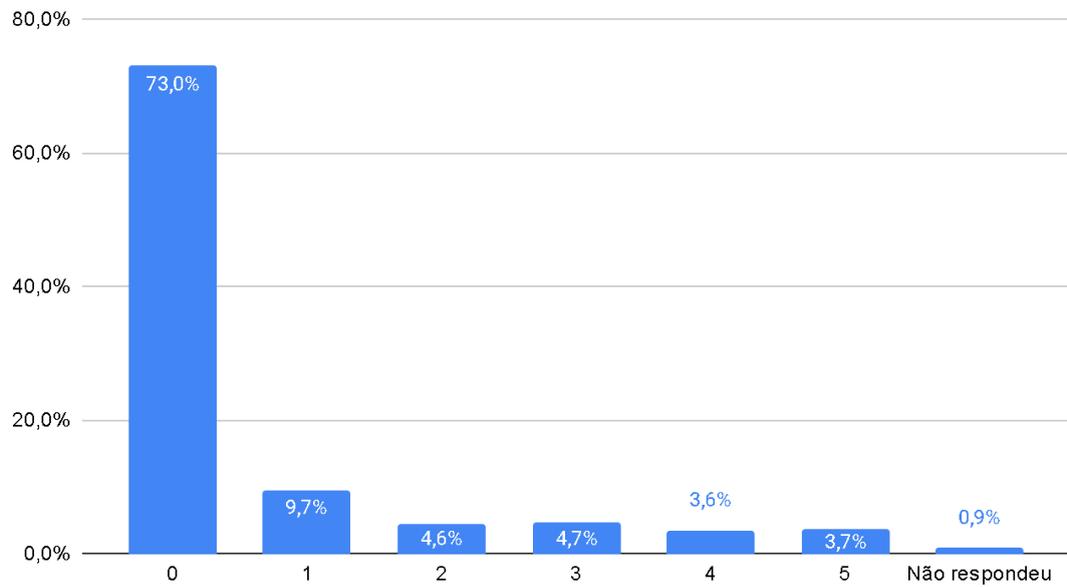
18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as.



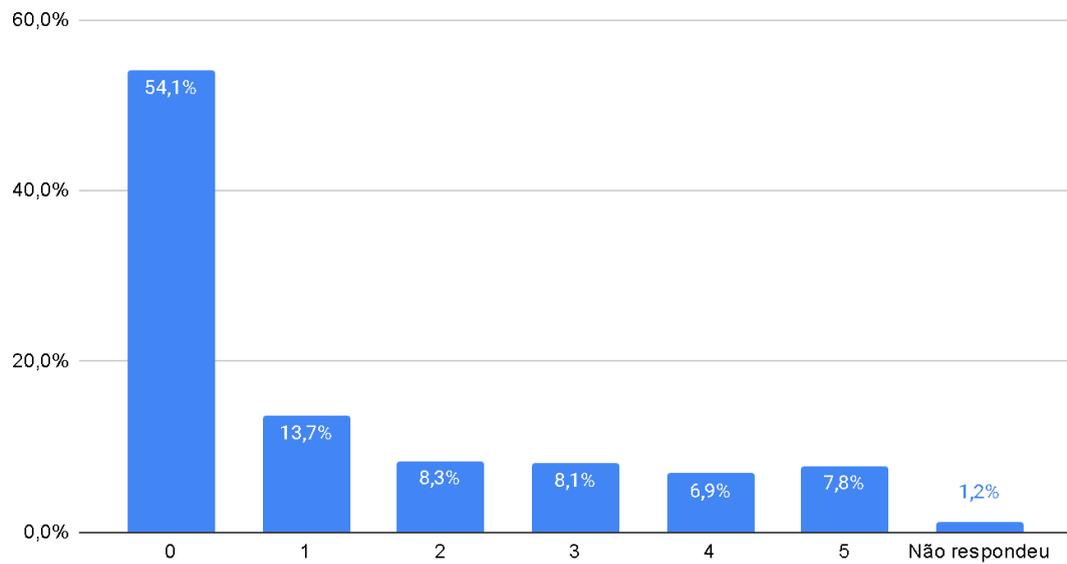
19. Frequentemente me sinto constrangido/a ou sou humilhado/a por meu/minha superior.



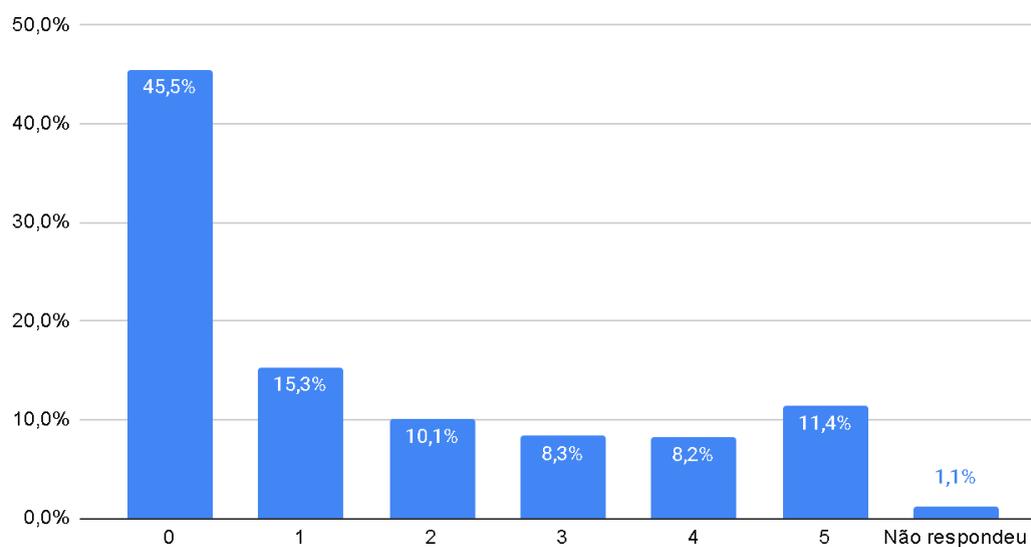
20. No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constrangem e me fazem sentir humilhado/a.



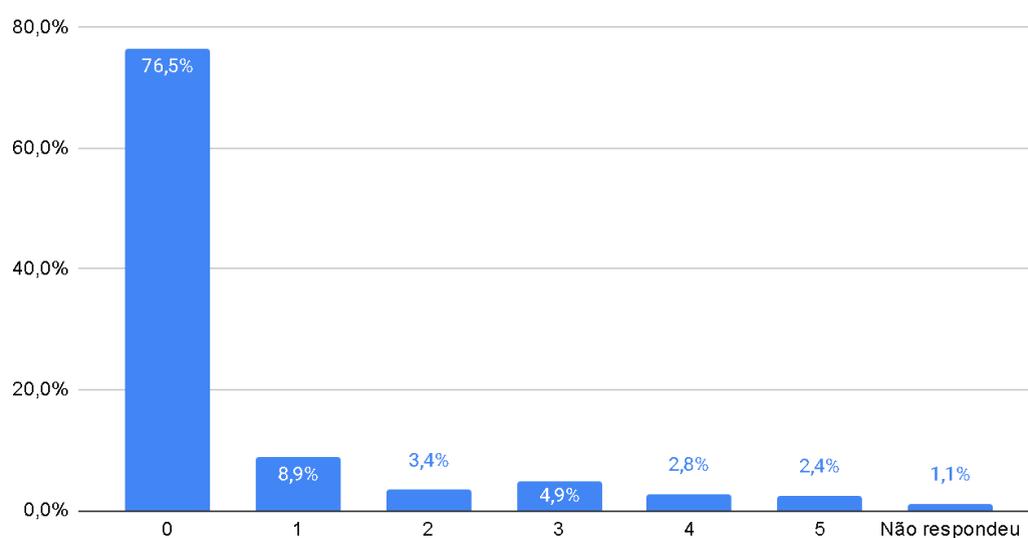
21. Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional.



22. Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.



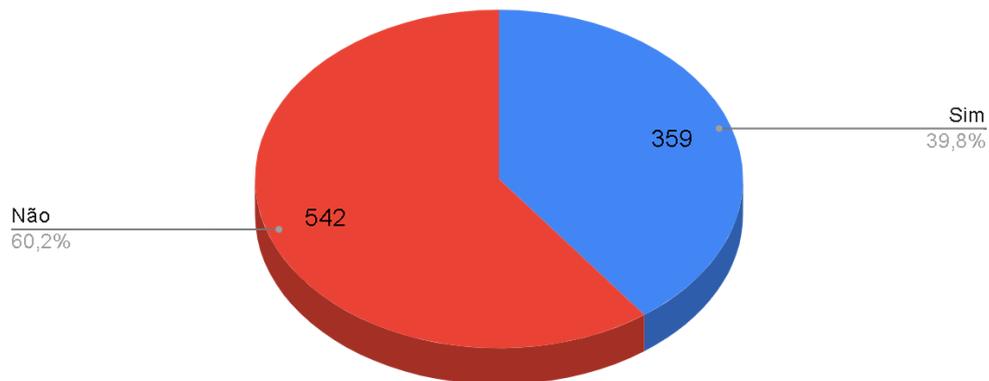
23. Constantemente sou exposto/a a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.



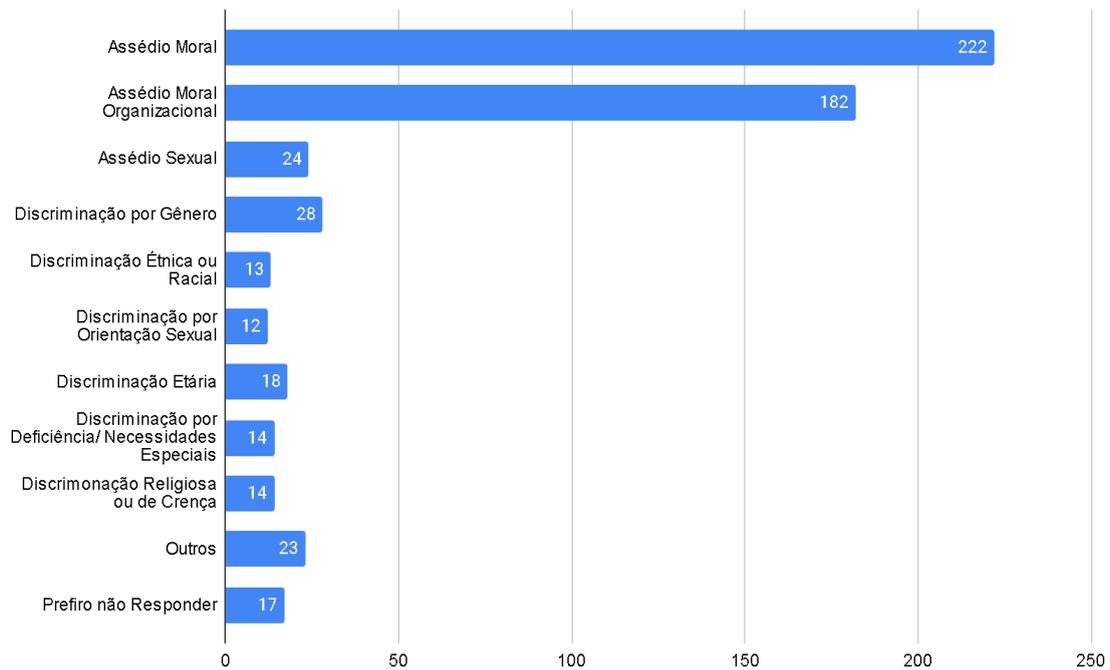
As questões destinadas ao diagnóstico de assédio e discriminação foram seguidas de perguntas com o objetivo de identificar ocorrências pontuais dessas situações.

Seguem as respostas apresentadas pelos servidores e servidoras:

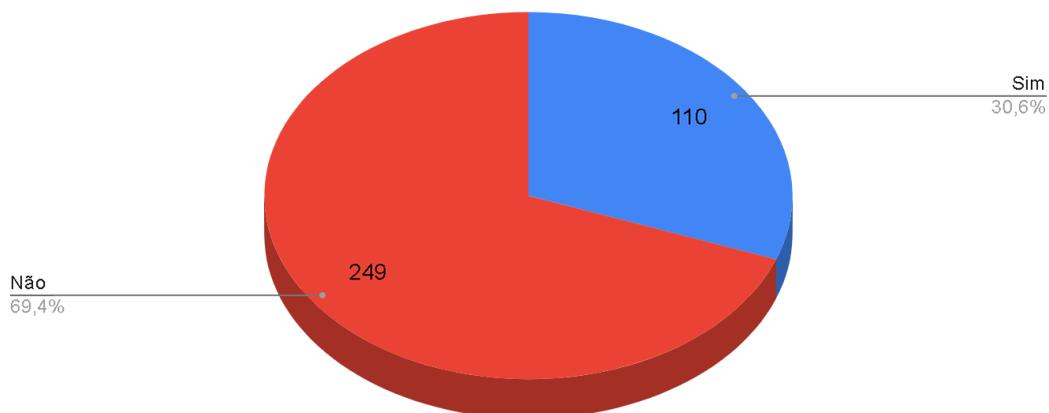
24. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?



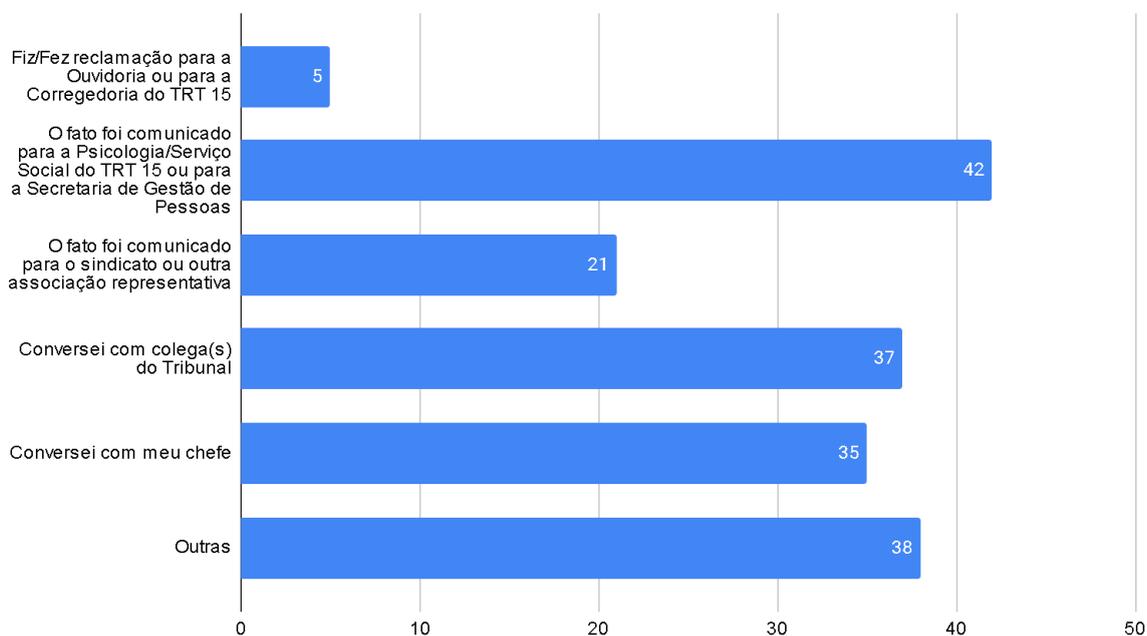
24.1. Qual(is) tipo(s) de discriminação ou assédio você sofreu no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?



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



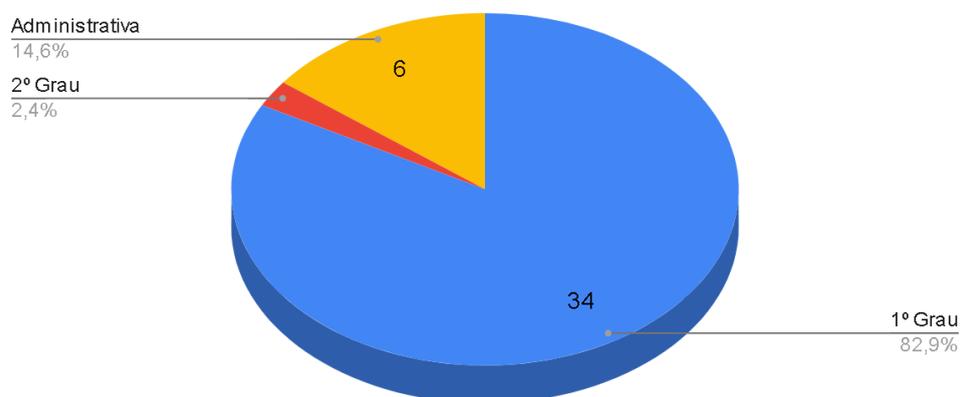
24.3. Assinale as alternativas que representam a atitude tomada em relação ao episódio(s) indicado(s).



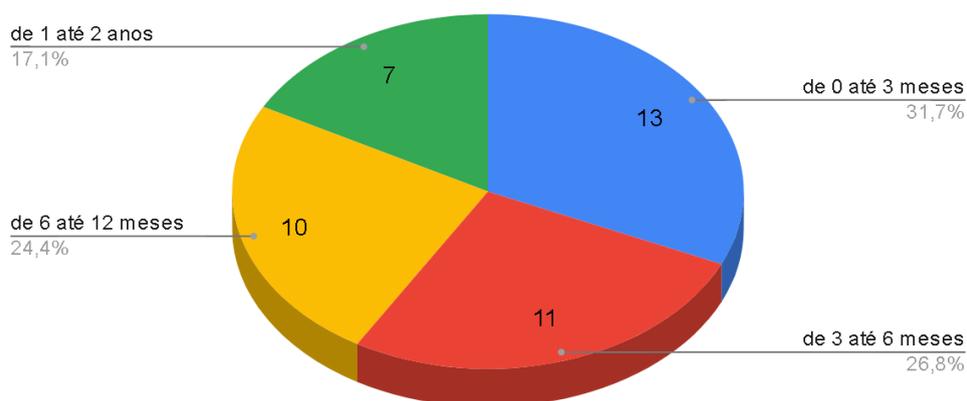
3.1.3 ESTAGIÁRIOS E ESTAGIÁRIAS

A pesquisa foi respondida por 41 estagiários e estagiárias, correspondente a 4% do total de participantes, com predominância daqueles e daquelas atuantes no 1º Grau.

Estagiários e Estagiárias por Área de Atuação



Estagiários e Estagiárias por tempo de vínculo na Unidade



A análise do perfil sociodemográfico dos estagiários e estagiárias respondentes aponta a prevalência de participantes com idade até 29 anos (70,7% ou 29) e ensino médio completo como grau de instrução de 48,8% (20), seguido de ensino superior incompleto (29,3% ou 12).

No tocante à cor/raça, 68,3% ou 28 participantes identificaram-se com “branca”, enquanto 22% ou 9 com “parda”, 7,3% ou 3 com “preta” e 2,4% ou 1 com “amarela”.

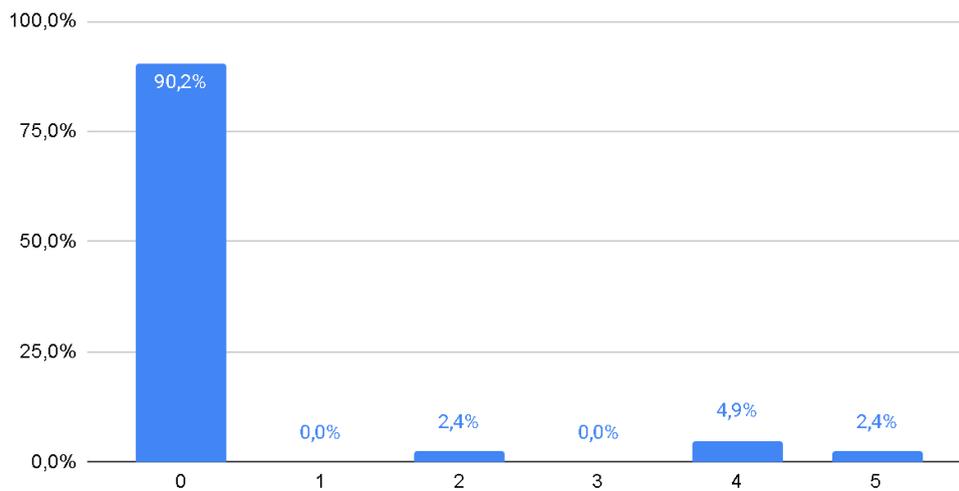
Como gênero houve prevalência “feminina”, com 70,7% (29) de participação, e com 29,4% (12) de público “masculino”.

Os/As respondentes que se declaram “cisgênero” representaram 92,7% (38). 3 participantes (7,3%) deixaram a resposta em branco ou preferiram não responder.

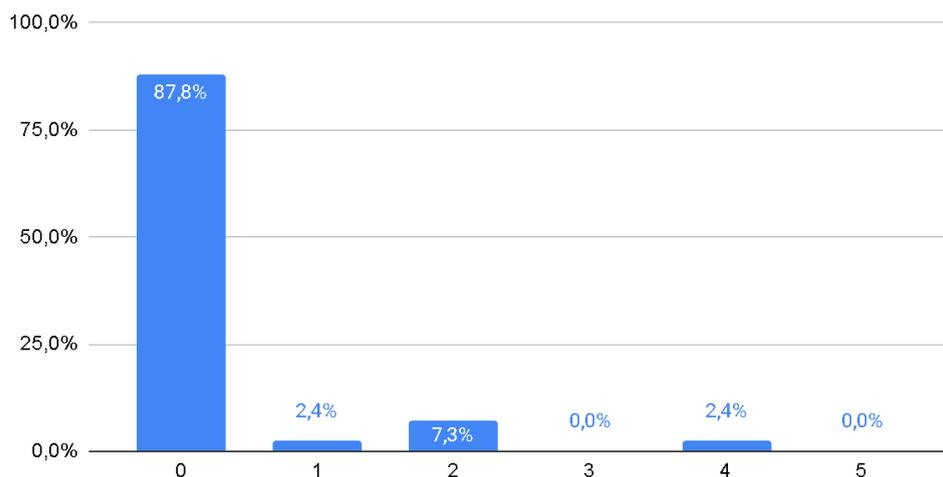
No tocante à orientação sexual, 85,4% (35) declararam-se “heterossexuais”, enquanto 7,3% (3) “bissexuais” e 2,4% (1) “homossexuais”. 4,9% (2) preferiram não responder à questão.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas por estagiários e estagiárias às questões 18 a 23, destacando que para cada uma das frases, o/a respondente deveria indicar um valor de 0 a 5, sendo que 0 significava ‘Discordo Totalmente’ e 5 ‘Concordo Totalmente’ e que as respostas não eram obrigatórias.

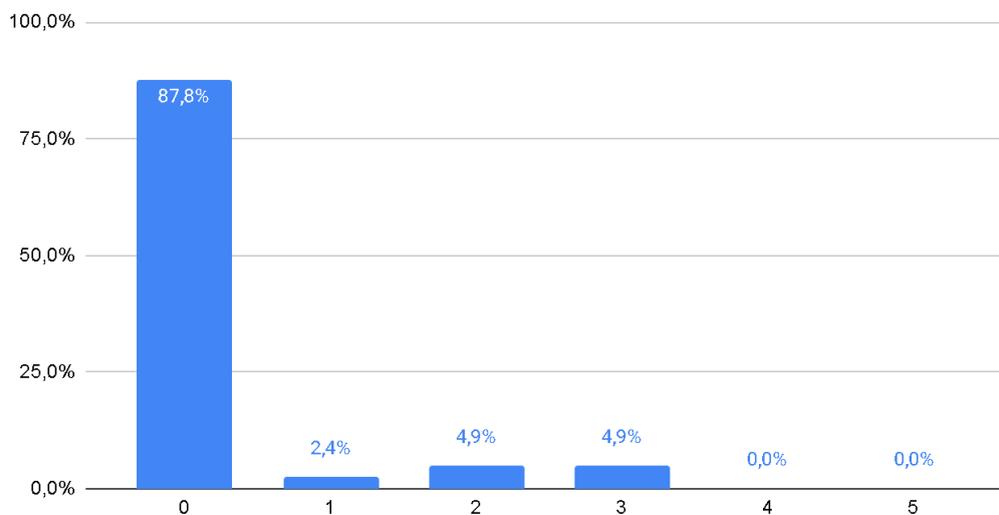
18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as.



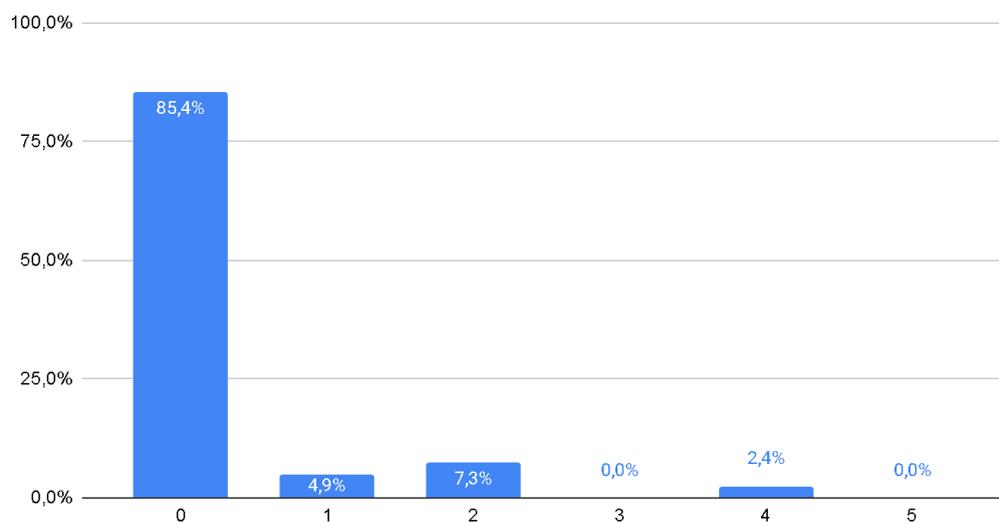
19. Frequentemente me sinto constrangido/a ou sou humilhado/a por meu/minha superior.



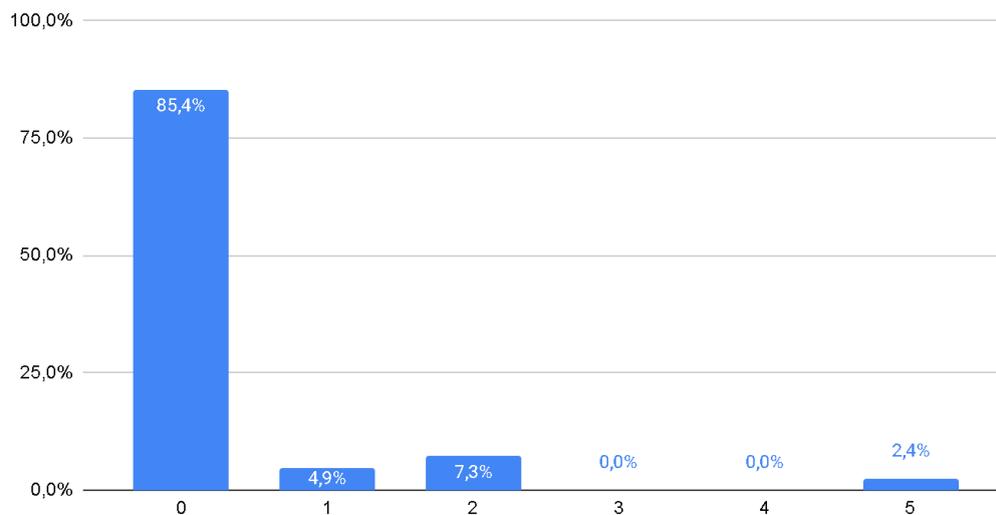
20. No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constroem e me fazem sentir humilhado/a.



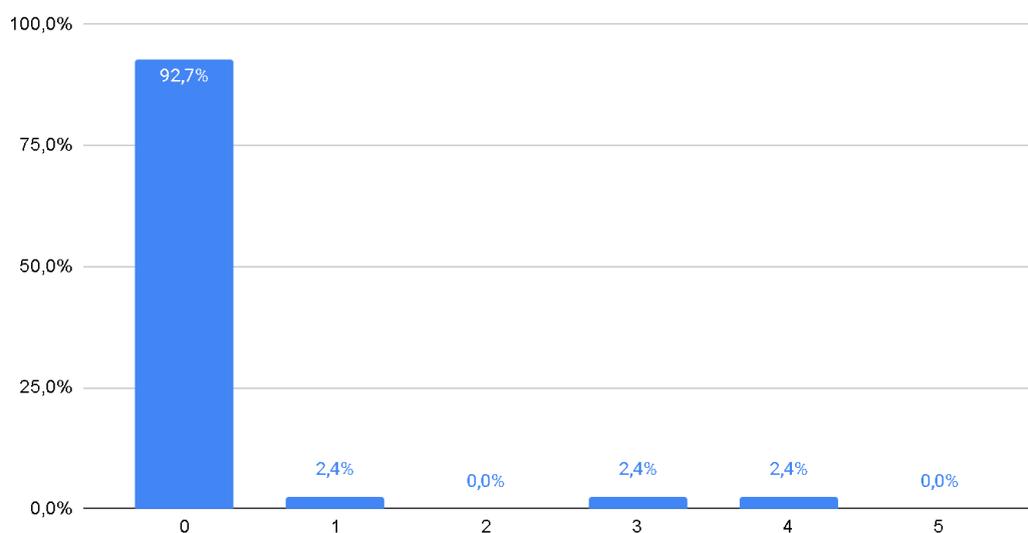
21. Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional.



22. Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.



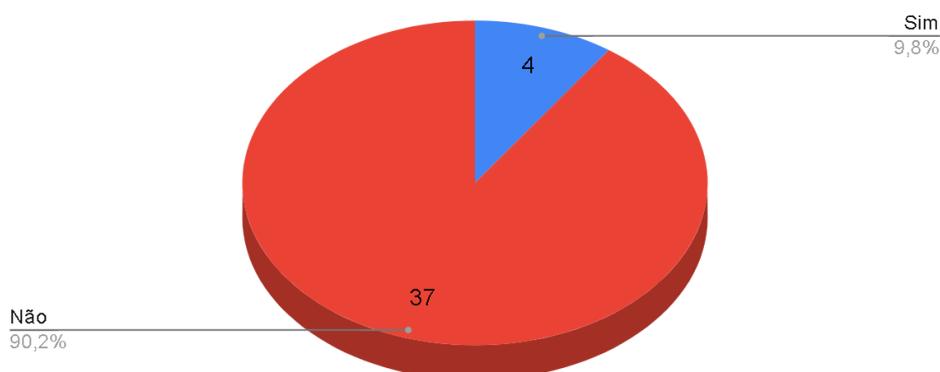
23. Constantemente sou exposto/a a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.



As questões destinadas ao diagnóstico de assédio e discriminação foram seguidas por perguntas com o objetivo de identificar ocorrências no ambiente de trabalho.

Seguem as respostas apresentadas pelos/pelas estagiários e estagiárias:

24. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?



Entre os 4 estagiários e estagiárias que relataram ter sofrido assédio ou discriminação no Tribunal, houve 2 registros de assédio sexual, 1 de assédio moral, 1 de assédio moral organizacional e 1 de discriminação por gênero.

Entre estes casos, somente 2 mencionaram ter adotado alguma atitude: ambos redundaram em conversa com o chefe e somente um foi comunicado para a Psicologia/Serviço Social do TRT 15 ou para a Secretaria de Gestão de Pessoas.

Nas duas situações o estagiário ou estagiária manifestou satisfação com o resultado da atitude adotada.

3.1.4 TERCEIRIZADOS E TERCEIRIZADAS

A pesquisa foi respondida por 8 terceirizados e terceirizadas, correspondente a 0,8% do total de participantes, exclusivamente atuantes no 1º Grau (100%).

A análise do perfil sociodemográfico dos terceirizados e terceirizadas respondentes aponta a prevalência de participantes com idade de 30 a 49 anos (75% ou 6) e ensino superior completo como grau de instrução (75% ou 6).

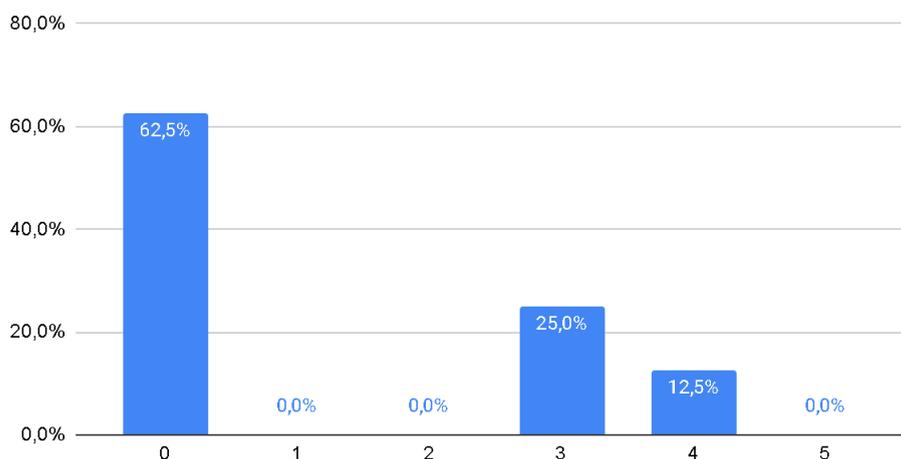
No tocante à cor/raça, 100% dos/das participantes identificaram-se com “branca”.

Como gênero houve prevalência “feminina”, com 75% (6) de participação, e com 25% (2) de público “masculino”.

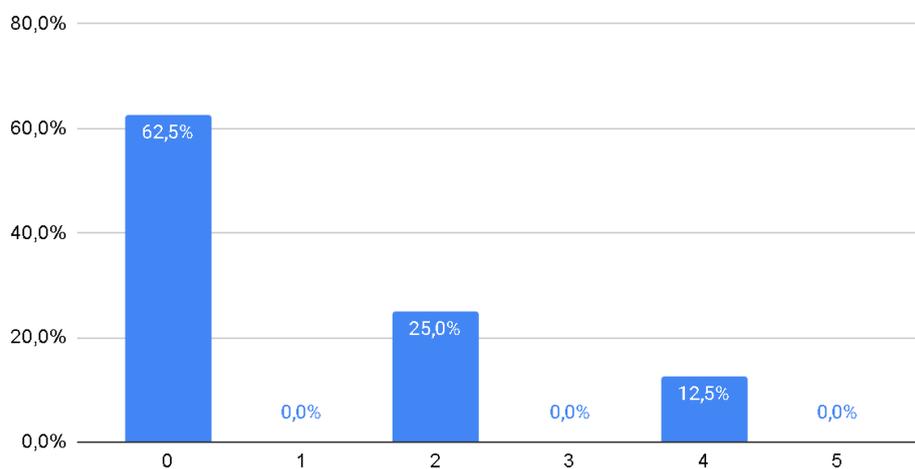
Os respondentes que se declaram “cisgênero” representaram 100% e, relativamente à orientação sexual, 7 (87,5%) declararam-se “heterossexuais”, enquanto 1 (12,5%) identificou-se “bissexual”.

Adiante, gráficos indicativos das respostas apresentadas por terceirizados e terceirizadas às questões 18 a 23, destacando que para cada uma das frases, o/a respondente deveria indicar um valor de 0 a 5, sendo que 0 significava 'Discordo Totalmente' e 5 'Concordo Totalmente' e que as respostas não eram obrigatórias.

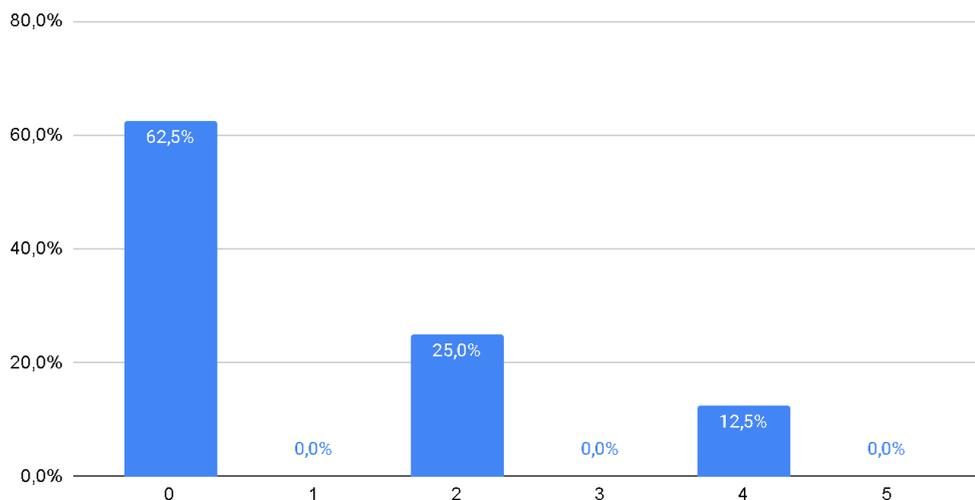
18. O ambiente de trabalho propicia conduta assediadora por parte dos/as superiores hierárquicos/as.



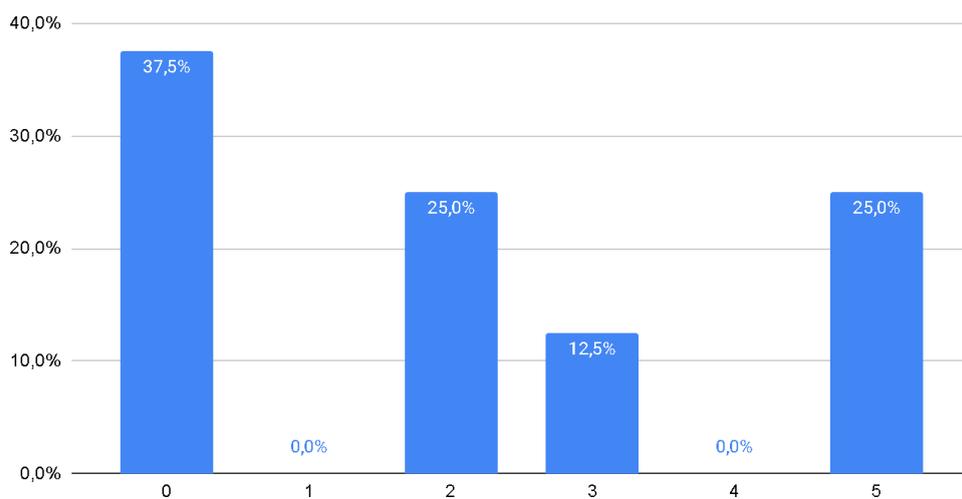
19. Frequentemente me sinto constrangido/a ou sou humilhado/a por meu/minha superior.



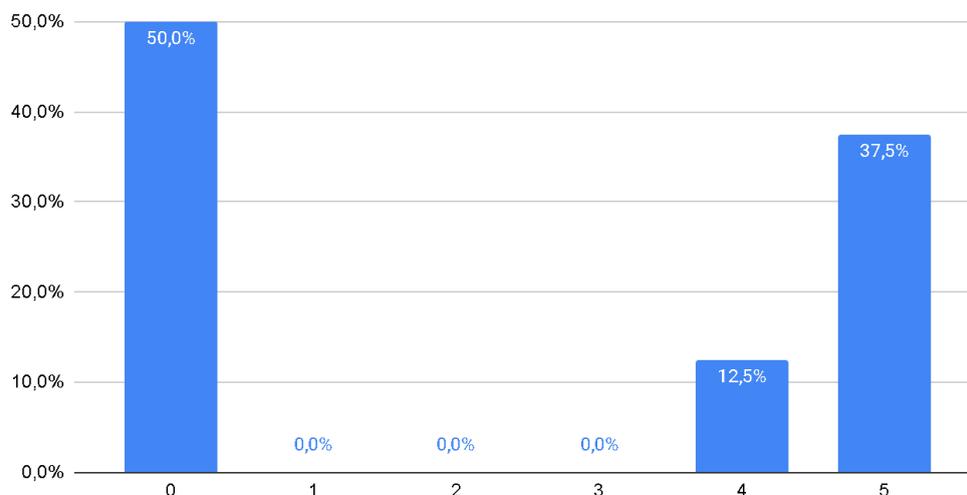
20. No meu ambiente de trabalho sofro com práticas reiteradas e abusivas, que me constroem e me fazem sentir humilhado/a.



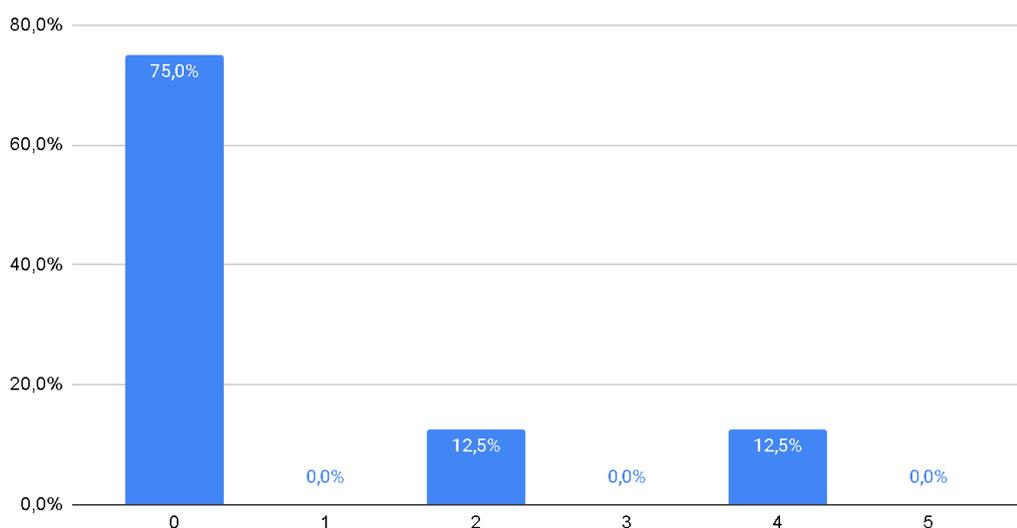
21. Existem práticas em meu ambiente de trabalho que considero nocivas à minha individualidade e saúde mental ou emocional.



22. Há práticas em meu local de trabalho de pressão desmedida, cobranças e metas impossíveis de serem cumpridas.



23. Constantemente sou exposto/a a situações vexatórias que afetam meu desempenho profissional, prejudicando minha carreira.



As questões destinadas ao diagnóstico de assédio e discriminação foram sucedidas por perguntas com o objetivo de identificar situações pontuais no ambiente de trabalho, obtendo-se as seguintes respostas:

- 2 ou 25% dos terceirizados e terceirizadas respondentes relataram já ter sofrido algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;
- entre esses/essas, houve 1 registro de discriminação étnica ou racial, 1 de assédio moral, 1 de assédio moral organizacional e 1 de discriminação por gênero;
- os/as 2 respondentes informaram não ter tomado atitude sobre o episódio.

3.2. ANÁLISE DO PERFIL DAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO OU ASSÉDIO

A questão “24. Você já sofreu algum tipo de discriminação ou assédio no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região?”, foi precedida do seguinte texto de orientação:

“As próximas questões destinam-se especificamente ao diagnóstico de eventuais situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Lembramos mais uma vez que a presente pesquisa não é identificadora e que as informações obtidas subsidiarão ações de prevenção, orientação e enfrentamento de práticas indesejadas no ambiente de trabalho.

Para esclarecer alguns dos tipos de atitudes inadequadas que se pretende prevenir a partir do resultado desta pesquisa, apresentamos os conceitos da Resolução CNJ n.º 351, que poderão te ajudar a responder as questões seguintes:

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

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

ASSÉDIO SEXUAL: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

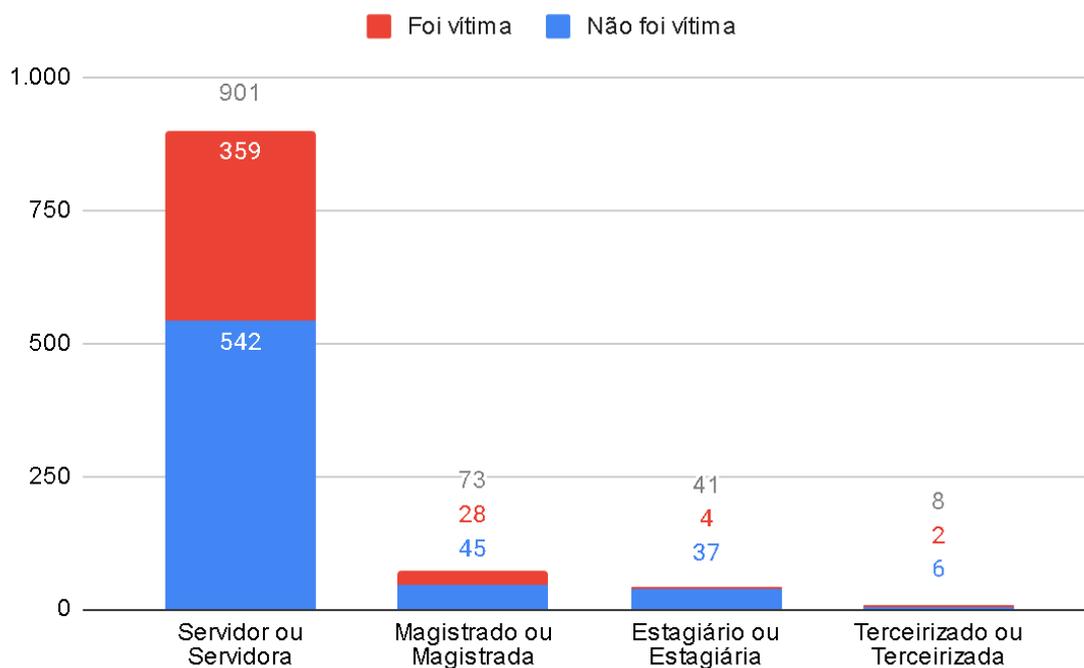
DISCRIMINAÇÃO: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.”

A questão pretendia, portanto, mediante a apresentação dos elementos caracterizadores de cada conduta, diagnosticar a ocorrência de situações específicas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

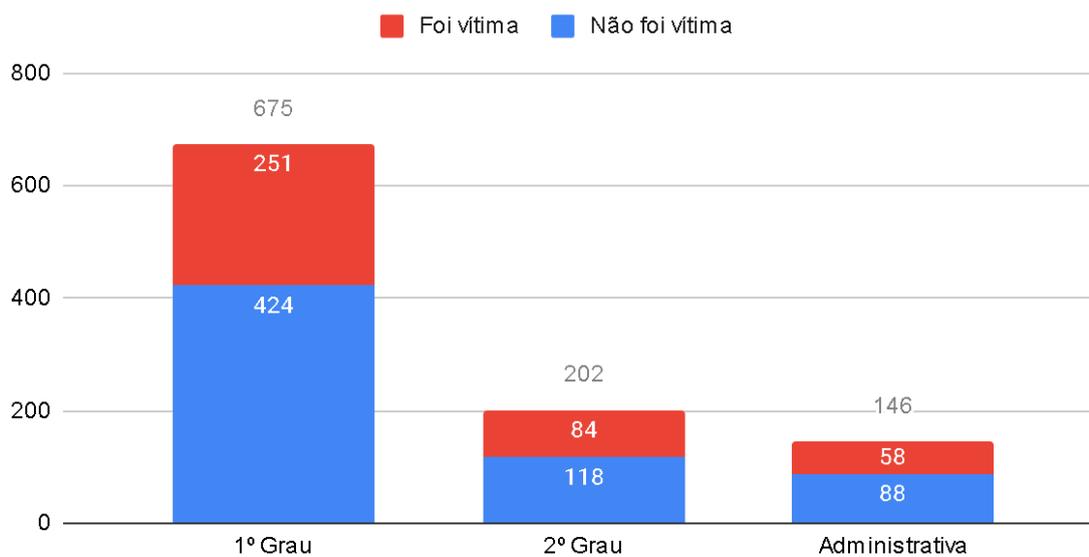
Conforme demonstrado no item 2.4 deste relatório, 393 dos 1023 respondentes (38,4%) relataram já ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação no Regional.

Passa-se, a seguir, a analisar o perfil das vítimas de assédio ou discriminação que responderam positivamente à referida questão 24 da pesquisa:

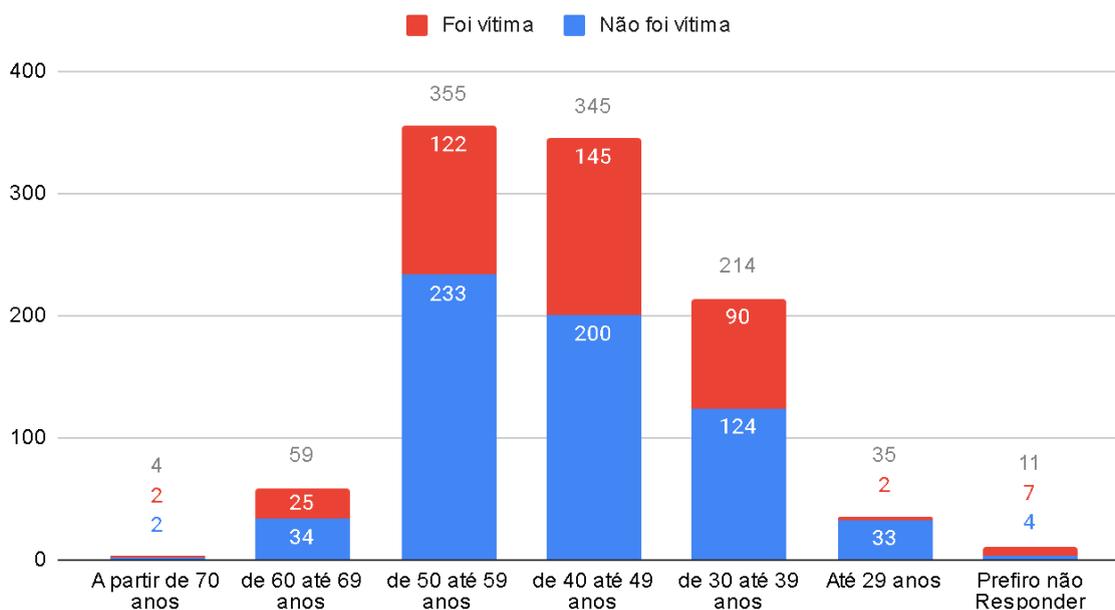
Vítimas de Assédio ou Discriminação - por vínculo



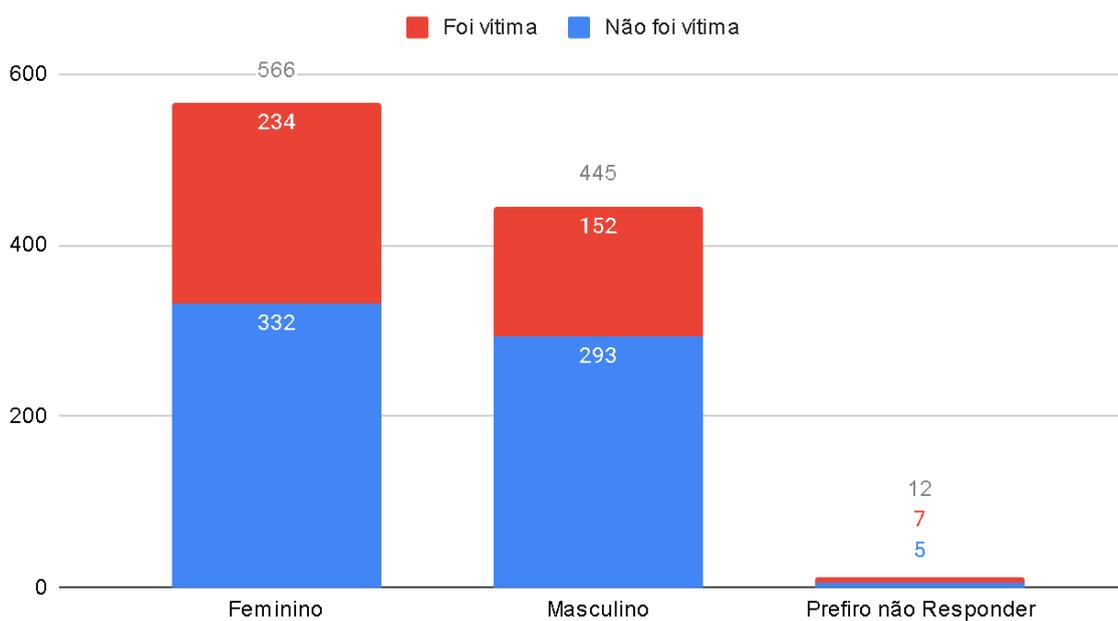
Vítimas de Assédio ou Discriminação - por Unidade de vinculação ou lotação



Vítimas de Assédio ou Discriminação - por faixa etária



Vítimas de Assédio - por gênero biológico



4. CONCLUSÃO

Os dados acima registrados foram apreciados pelos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal e do Foro do 1º grau em diversas reuniões conjuntas e, na reunião realizada em 23 de março de 2022, foram aprovadas as seguintes conclusões:

1. A pesquisa, que não tem um corte temporal, demonstra a existência de assédio no modelo organizacional do Poder Judiciário, quanto à demanda e cobrança de metas;
2. Diante do resultado da resposta da instituição nos casos em que foi demandada, percebe-se um risco de se desenvolver a síndrome do desamparo aprendido;
3. A pesquisa indica inconsistência na comunicação entre administrador e administrado;
4. A pesquisa indica que as mulheres, proporcionalmente, são mais afetadas pelo assédio;
5. Uma parcela relevante dos pesquisados indicou que há práticas, no ambiente de trabalho, que são nocivas à saúde mental ou emocional;
6. Proporcionalmente, houve uma baixa participação de terceirizados.

Os membros das Comissões do Tribunal e do 1º Grau elegeram como desmembramentos e políticas a serem adotadas:

1. Realização de um trabalho científico sobre as demandas e prazos, com parecer médico sobre os efeitos na saúde dos magistrados e servidores;
2. Recomendação à Administração que se utilize da Setor de Comunicação Social, para realização de uma comunicação mais saudável e diferenciada sobre demandas e prazos, para não gerar um sentimento de excesso de cobrança, desamparo e desprestígio;
3. Recomendar que a Administração, junto ao COLEPRECOR e ao CSJT, demande apoio à subscrição da Convenção 190 da OIT;
4. Recomendar à Administração que solicite apoio junto à OAB, MPT, Sindiquinze e AMATRA XV, para que também façam ingerências junto à cúpula do Poder Judiciário e ao Poder Executivo Federal, relativamente ao déficit no quadro de servidores e magistrados, bem como à modernização na estipulação de metas de produtividade.