



**COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL - TRT-15**

“Relatório de análise dos resultados da enquete sobre assédio institucional/organizacional”

Grupo de Trabalho:

Andréa Azevedo

Camila Moura de Carvalho

Fauzi El Kadri Filho

março/2023

1. Introdução

O relatório elaborado por este Grupo de Trabalho (GT) visa contribuir para a reflexão acerca dos resultados apresentados na “Enquete sobre Assédio Institucional/Organizacional”, realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por iniciativa da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual (CEPEAMAS), da qual este grupo é parte integrante.

O público-alvo da pesquisa contemplou a totalidade de desembargadores, desembargadoras, magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias, terceirizados e terceirizadas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que corresponde a cerca de 4.806 potenciais respondentes (CEPEAMAS – Pesquisa sobre Assédio, 2021).

A fonte objeto de nossa análise é um documento original produzido a partir da elaboração e divulgação de quatro perguntas dirigidas ao referido público-alvo, durante o período de referência de 03 de agosto a 14 de outubro do ano de 2022 (CEPEAMAS, 2022).

O levantamento apresentou um quantitativo absoluto de 419 participantes não identificados, segmentados no perfil descritivo constante do relatório de resultados em referência (CEPEAMAS, 2022), sendo que deste total 415 respostas foram computadas às seguintes perguntas formuladas:

1. Você quer se identificar?;
2. Você quer informar seu e-mail?;
3. Qual sua relação com o TRT15?;
4. Em poucas palavras, indique as práticas ocorridas no TRT15, que você entende configurar como Assédio Institucional/Organizacional.

2. Metodologia de análise dos dados coletados

A metodologia de análise dos dados utilizada pelo GT envolveu uma estratégia mista, ou seja; combinou uma abordagem qualitativa seguida de uma abordagem quantitativa na mesma investigação.

Entendemos que essa estratégia revelou-se a mais adequada para análise da enquete em questão, pois além da utilização do método misto ser uma tendência crescente em pesquisas na área de saúde, quando resultados quantitativos são de difícil interpretação (como no presente caso), dados qualitativos podem ajudar a compreendê-los, favorecendo uma interpretação mais completa e abrangente do fenômeno investigado (SANTOS *et al*, 2017).

Oportuno esclarecer que relativamente à abordagem qualitativa, o GT definiu, com fundamento nos conceitos extraídos dos incisos I e II do artigo 2º da Resolução nº 351/2020, quatro categorias de condutas mencionadas nas respostas que então seriam objeto de caracterização do assédio moral e/ou organizacional.

Para melhor compreensão acerca das categorias conceituais formuladas, trazemos à colação os conceitos definidos nos incisos I e II da referida Resolução, *in verbis*:

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

II – 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;

Portanto, a partir dos conceitos extraídos dos incisos acima elencados, o GT definiu a caracterização do assédio moral e/ou organizacional e estabeleceu quatro categorias de condutas, a saber: *i) cobrança excessiva; ii) prazo exíguo; iii) ameaça; iv) comparativo entre unidades.*

Foram assim consideradas todas as respostas que fizeram menção a uma ou mais das condutas acima categorizadas.

Desse modo, com suporte nos conceitos definidos pelo referido normativo e nas respostas apresentadas na enquete, o GT procedeu inicialmente a um levantamento qualitativo dos dados e sobre estes resultados iniciais, realizou em seguida um levantamento quantitativo.

Isto é; a primeira etapa concentrou-se no aspecto conceitual das respostas e a segunda etapa consistiu em um levantamento quantitativo dos resultados, a partir dos dados obtidos na etapa anterior.

3. Resultados obtidos

Os resultados da enquete apresentaram um quantitativo absoluto de 415 participantes de acordo com o seguinte perfil:

- servidora/servidor de 1º grau: 271 respondentes (65,3%);
- servidora/servidor de 2º grau: 96 respondentes (23,1%)
- terceirizada/terceirizado: 2 respondentes; (0,5%)
- estagiária/estagiário: 8 respondentes; (2 %)
- magistrada/magistrado de 1º grau: 33 respondentes (8%);
- desembargadora/desembargador: 5 respondentes (1,1%).

3.1. levantamento qualitativo

Exemplificativamente, apresentamos algumas das respostas coletadas na pesquisa e consideradas para fins de caracterização do assédio moral e/ou organizacional, de acordo com as seguintes categorias:

Cobrança excessiva

“A cobrança incessante pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por mais desempenho, sem que haja meios e recursos suficientes para atender à demanda.”

“(...) exacerbada cobrança no atingimento de metas e resultados pela Corregedoria, o que me causou muito sofrimento mental pois toda semana vinha uma cobrança com prazos curtos para cumprimento (...).

“Cobranças abusivas especialmente em correições, desconsideração da real situação da unidade, ameaças de punições, geração de ambiente de terror.”

“Cobrança de idêntica produtividade com redução de pessoal.”

“Exigência de produtividade a todo custo sem considerar a falta de funcionários (...).”

“(...) pressão para cumprir metas em prazos impossíveis, pressão para alta produtividade em um trabalho que demanda tempo, pesquisa, estudo (...).”

“Cobrança por metas inatingíveis; a busca e, de certa forma, cobrança pelo atingimento de metas e bons resultados para conquista de prêmios "selos" (justiça em números) mesmo diante do grande déficit de servidores do Regional.”

“Cobranças abusivas da corregedoria sem considerar o quadro de servidores.”

“Pressão descabida e não razoável em metas.”

“Cobrança de resultados inatingíveis (...).”

“Cobrança de prazos e metas, excessivos, sem haver quantidade suficiente de servidores para o volume de trabalho exigido”.

“Cobranças de metas inexecutáveis, com prazos exíguos, com a quantidade ínfima de servidores, sem atenção às dificuldades locais. Atas de correição duríssimas, sem qualquer consideração pelo grande esforço realizado.”

“Excesso de valorização da produtividade e de prêmios, ignorando a defasagem de pessoal”.

“Exigências de novas metas, quando você superou a estabelecida.”

“A pressão por resultados para que o Regional possa ficar sempre no topo do ranking a qualquer custo.”

Prazo exíguo

“Cobranças da corregedoria, exigindo prazos impossíveis!”

“Cobrança exacerbada de metas e prazos.”

“Quando se exige prazos exíguos para cumprimento de providências, sem levar em conta o quadro funcional.”

“Práticas tais quais a Ata de Correição (...), a qual previa prazo como "imediatamente" e "24 horas", sob pena abertura de processo administrativo disciplinar.”

“Envio de relatório de estatística mensalmente; normativos que determinam que se faça alguma atividade de secretaria com prioridade máxima em prazo extremamente exíguo, com esgotamento de servidores e já não saber o que é prioridade-prioritária e o que é prioridade, e o que é urgente e o que é para se fazer na sequência; determinações em ata de correição para serem cumpridas em prazos exíguos.”

Ameaça

“O destaque exagerado para as falhas e erros das unidades, com ameaças expressas de processo administrativo e responsabilização pessoal.”

“Atas correicionais ameaçadoras.”

“Nas atas de correição (...) de diversas varas constavam, o que acredito ser, ameaças de responsabilização e eventuais processos administrativos.”

“Ameaças na ata de correição de abertura de procedimento administrativo por falta de cumprimento de determinações, como se o servidor não tivesse ciência, desde sempre, de tal fato.”

“As cobranças realizadas no decorrer do último ano pela Corregedoria às Varas utilizando-se de um tom ameaçador; ranking das Varas com comparativo de resultados.”

“Também entendo ser assédio, quando em Ata de Correição, consta que se a secretaria ou o servidor não fizer determinado ato em tal prazo, será oficiada a Presidência do Tribunal para apuração de penalidades cabíveis, sendo que as vezes tal ato é a primeira vez que consta na ata de correição e a simples ordem para cumprimento sem ameaças, já seria o suficiente.”

“Cobranças excessivas e ameaçadoras em ata de correição.”

“(…) Tais cobranças, aliadas às ameaças de processo administrativo contra servidores que descumprirem as determinações, minam a motivação e comprometimento dos servidores, antes envolvidos e comprometidos (...).”

“Extremo rigor em exigir resultados com talvez ameaças de perda do cargo, punições, etc.”

“As ameaças constantes das Atas de correição (“sob pena de...”), como se a Vara não cumprisse por outro motivo se não pelo excesso de trabalho e a falta de servidores.”

“Cobranças excessivas, com ameaças de procedimentos administrativos por falhas e atrasos decorrentes, muitas vezes, de quadro insuficiente de servidores e mal funcionamento do PJe.”

“Falta de reposição do quadro e aferição do trabalho por números e relatórios do PJE. Atas de correição com tom agressivo e ameaçador, e sem diálogo direto com os servidores.”

“(...) a falta de reposição de servidores do quadro e a prática frequente de cobranças de serviços e ameaças com punições (...)”

Comparativo entre unidades

“A instituição preza muito por estatísticas e comparações entre Varas, sem observar que, muitas vezes, as Unidades não tem meios de cumprir as metas estabelecidas e que cada um vive uma realidade dentro de sua Unidade.”

“(...) comparações entre unidades sem considerar as especificidades de cada uma (...)”

“Relatório comparativo entre varas e exigência de cumprimento de metas do CNJ.”

“Ranking de Varas.”

“Cobrança desproporcional, sempre com mais atribuições e com poucos servidores para dar conta, fomento de competição de uma vara com outra pelos resultados (...)”

3.2 levantamento quantitativo

Foram obtidos os seguintes resultados de acordo com as seguintes categorias:

cobrança excessiva: 182 relatos (43,9%);

prazo exíguo: 36 relatos (8,8%);

ameaça: 30 relatos (7,2%);

comparativo entre unidades: 27 relatos (6,5%).

4. Conclusão

Em um Tribunal que conta com um quadro de 4.806 entre desembargadores, desembargadoras, magistrados, magistradas, servidores, servidoras, estagiários, estagiárias, terceirizados e terceirizadas a amostra coletada de 415 participantes representa 8,6% desse grupo.

Avaliamos que a pesquisa ora analisada é suportada por dados consistentes e apresenta informações atuais e relevantes que podem eventualmente subsidiar o desenvolvimento de ações no

âmbito dessa Comissão no sentido de adotar medidas de enfrentamento e mitigação do assédio moral e/ou organizacional.

Ressaltamos ainda, por oportuno, a existência de relatos envolvendo assédio sexual, que a despeito de não se inserirem no escopo do presente relatório mas dada a sua relevância, entendemos ser pertinente registrar.

Feitas essas considerações, avaliamos que em termos de qualidade, o estudo apresenta informações confiáveis e relevantes para o diagnóstico do assédio moral/organizacional e consequente estabelecimento de práticas administrativas voltadas ao seu enfrentamento e superação.

5. Fontes e Referências

- Conselho Nacional de Justiça (Brasília) Resolução nº 351 de 28/10/2020, disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557> acesso em 15 mar. 2023;
- Santos JLG, Erdmann AL, Meirelles BHS, Lanzoni GMML, Cunha VP, Ross R **Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma pesquisa de métodos mistos**, 2017, disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-904268> acesso em 15 mar. 2023;
- Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP); **Resultados da Enquete sobre Assédio Institucional**, 2022, Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual (CPEAMAS);
- Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP); **Pesquisa sobre Assédio 2021**, Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual (CPEAMAS).