

## **Apresentação dos resultados da Pesquisa GOGENs sobre assédio e discriminação**

Alessandra Man-Fu Patrocínio Pereira Lima

Inara Flora Cipriano Firmino

Patrícia Valéria Leal de Andrade Nunes

Considerando a Resolução do CNJ n. 351/ 2020, que institui no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, os Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação do TJRJ (COGEN-1º GRAU e COGEN-2º GRAU) têm impulsionado ações voltadas para a construção de um ambiente de trabalho livre de discriminações e violências, de qualquer natureza.

Alinhando-se aos preceitos do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, do Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, bem como às boas práticas para preservar a saúde mental do público interno deste Tribunal, os COGENs atuam para garantir a promoção da igualdade de gênero, de raça e de classe social com o objetivo de prevenir e enfrentar todas as formas de assédio e de discriminação contra magistrados(as), servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes, voluntários(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Dentro desse propósito, os COGENs aplicaram uma pesquisa sobre assédio e discriminação no âmbito do TJRJ com o objetivo de verificar a incidência dessas formas de violência no cotidiano da vida do(a) trabalhador(a) e no impacto da sua dignidade psicossocial no ambiente de trabalho do Judiciário fluminense. A iniciativa piloto, com formulário aplicado nos meses de abril e maio de 2024, constitui uma amostra ainda incipiente que permitiu aos Comitês verificarem: (i) o alcance do questionário junto ao público interno; (ii) a necessidade de ajustes em futuras pesquisas nas perguntas que compuseram o documento; (iii) e ajustes nos meios de divulgação da pesquisa e sua periodicidade de aplicação.

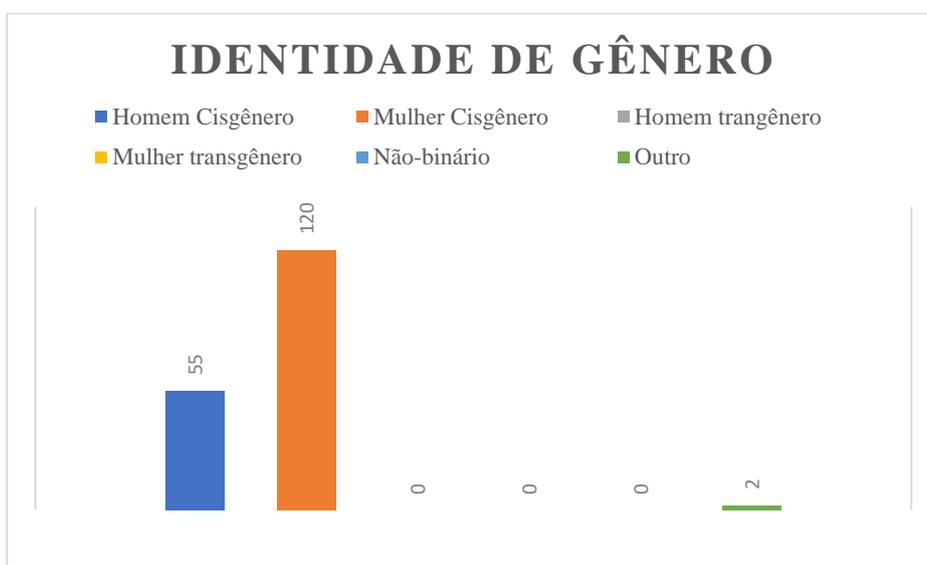
Os resultados obtidos servirão de base para novas pesquisas, pois os Comitês almejam alcançar um público maior, possibilitando a formação de um diagnóstico contundente sobre o ambiente organizacional em relação à incidência de assédios e discriminações. Tais informações podem sugerir ações aos COGENs e a formulação de

políticas que auxiliem na prevenção e no enfrentamento das violências no ambiente organizacional.

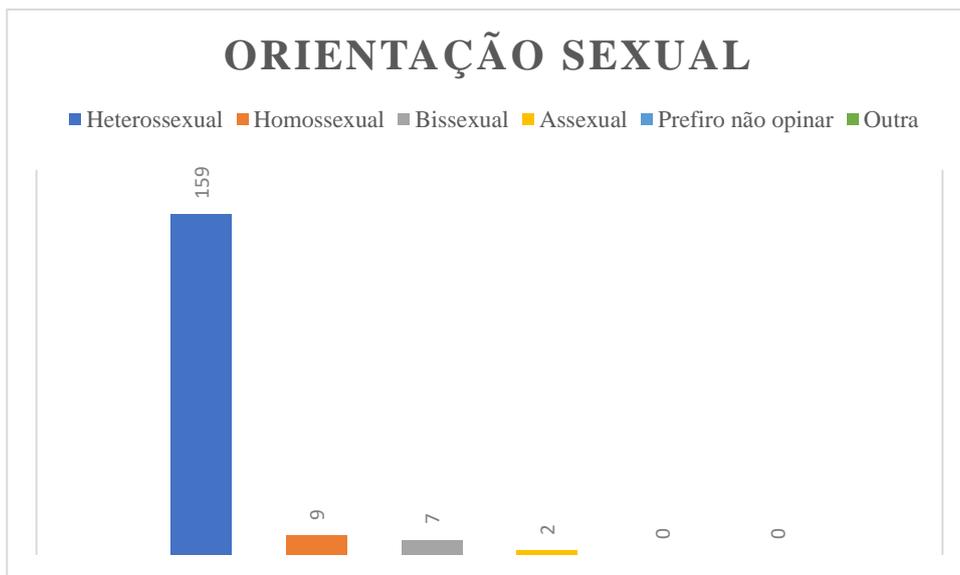
### Desenvolvimento dos dados da pesquisa

O formulário apresentou 17 perguntas, iniciando com questionamentos sobre o perfil demográfico, seguindo por questões sobre assédio no ambiente de trabalho. Com base no instrumento aplicado, os Comitês alcançaram 177 respostas divididas entre as seguintes categorias funcionais: 89 servidores(as); 33 servidores(as) com cargos de chefia; 22 terceirizados(as); 19 estagiários(as); 6 juízes/juízas; e 4 comissionados(as).

Com relação à identidade de gênero, 120 pessoas se identificaram como mulheres cisgênero e 55 como homem cisgênero, enquanto duas pessoas optaram pela não identificação. Quanto à orientação sexual, 159 pessoas se autodeclararam heterossexuais, 9 homossexuais, 7 pessoas bissexuais e outras 2 identificaram-se como assexuais, conforme gráficos apresentados abaixo.

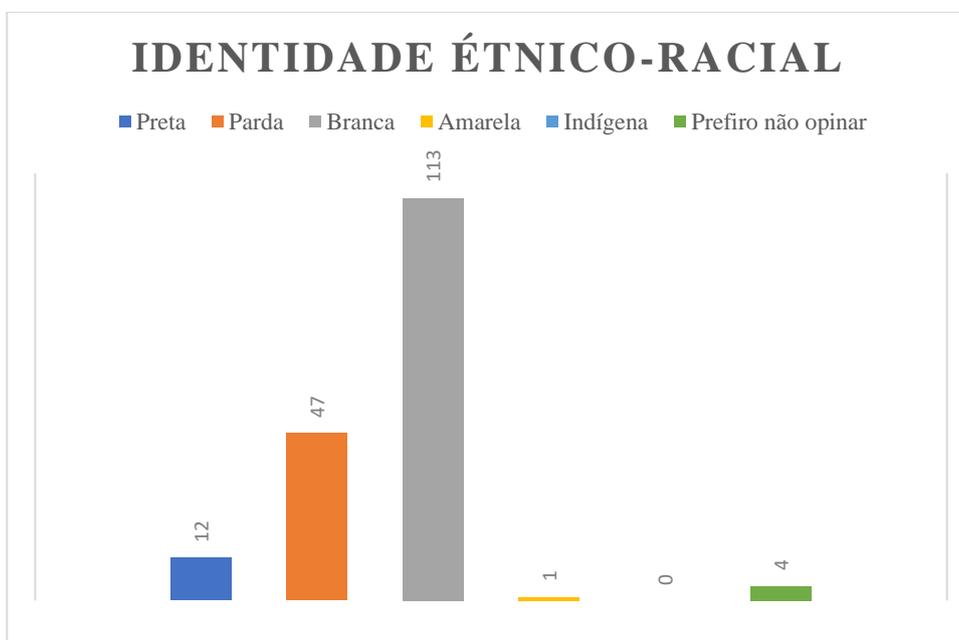


Fonte: gráfico elaborado pelas autoras



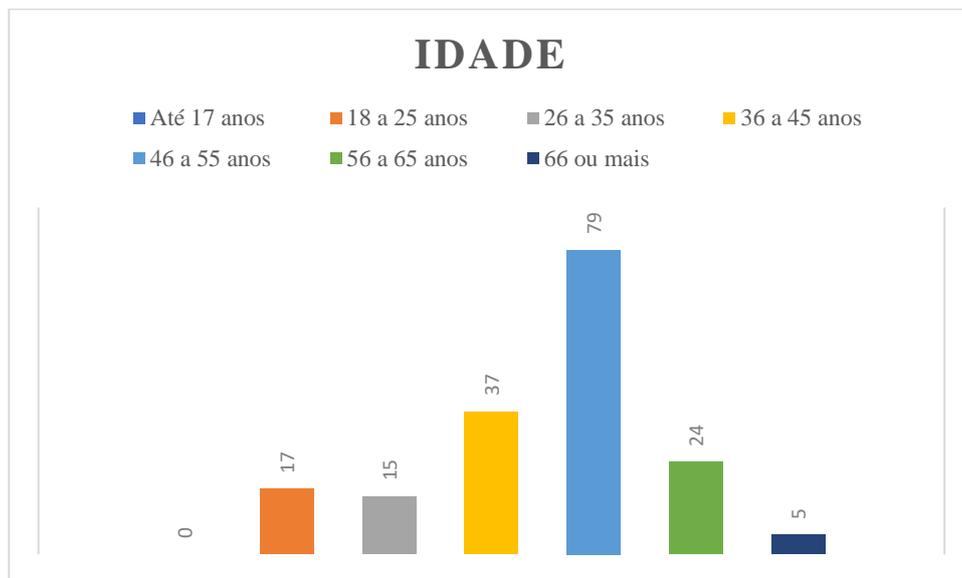
Fonte: gráfico elaborado pelas autoras

No tocante à identidade étnico-racial, 113 pessoas se autodeclararam brancas, 59 se autodeclararam negras (47 pardas e 12 pretas), 1 pessoa se autodeclarou amarela e 4 respondentes optaram por não informar.



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras

O dado etário das vítimas constitui informação importante para a leitura da prática de assédio. Dos respondentes, 79 indicaram estar na faixa entre 46 e 55 anos; 37 entre 36 e 45 anos; 24 entre 56 e 65 anos; 17 respondentes entre 18 e 25 anos; 15 entre 26 e 35 anos de idade; e apenas 5 possuem 66 anos ou mais, como representação gráfica.

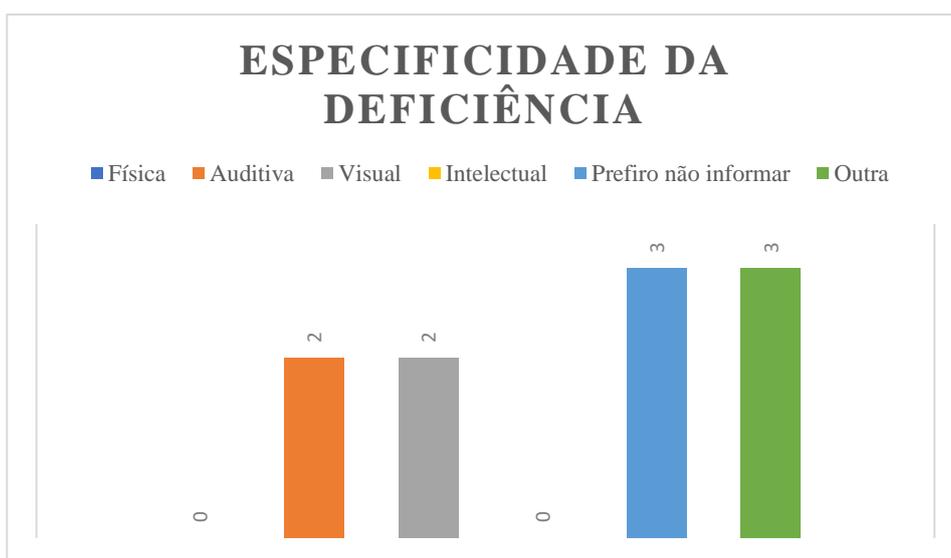


Fonte: gráfico elaborado pelas autoras

A primeira fase do formulário se encerra com perguntas relacionadas à identificação de pessoas com deficiência. A maioria delas manifestou não estar nesse grupo e apenas 4 pessoas responderam afirmativamente, com indicação de deficiência visual e/ou auditiva.



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras



Fonte: gráfico elaborado pelas autoras

Com relação às perguntas sobre assédio e discriminação, o espaço amostral não é suficiente para que se apresente conclusões assertivas diante do universo do Tribunal. Entretanto, os resultados já constituem alguns pontos de verificação a serem analisados a partir da realização de novas pesquisas. Quando se analisa, por exemplo, as percepções sobre as medidas de prevenção quanto às violências, adotadas pelo TJRJ, as pessoas respondentes consideraram que o Tribunal não tem uma boa atuação preventiva quanto às discriminações por idade, origem social/geográfica e por religião. Indicam, em

contrapartida, que são aplicadas medidas preventivas contra discriminações de raça/cor, sexualidade, identidade de gênero e deficiência.

As pessoas também indicaram que o ambiente de trabalho é quase sempre harmonioso e respeitoso. Entretanto, as respostas também identificam, majoritariamente, a ocorrência de casos de assédio moral interpessoal, de assédio sexual e de assédio moral organizacional, expressos na assimetria de poder entre as pessoas. É importante considerar que a maioria das respondentes deste formulário é composta por mulheres, que apontaram não ter denunciado a violência sofrida, a caracterizar as desigualdades estruturais entre os gêneros.

O que é um destaque relevante para a continuidade e melhoria de atuação dos Comitês é que o canal de busca mais acessado para denúncia e/ou acolhimento pelas vítimas foi apontado como a Ouvidoria do Tribunal. As respostas indicaram que as pessoas, em sua maioria, desconhecem o COGEN-1º GRAU e o COGEN-2º GRAU, bem como a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, instaurada pela Resolução CNJ n. 351/2020.

Nesse sentido, os impulsionamentos que surgem desta iniciativa piloto é a necessidade de capilarização e ampliação das atividades dos COGENs para que o público interno do Tribunal conheça os objetivos, a forma de atuação e a importância desses Comitês. Surge também como demanda a realização de capacitações sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho para magistrados e servidores, principalmente com perspectiva de gênero.

Em consonância ao que foi alcançado com o formulário de pesquisa, os Comitês têm organizado uma plataforma de incidência e atuação que permita mais capilarização de suas atividades e espaços de acolhimento para o público interno deste Tribunal.

Registre-se, por oportuno, que os COGENs, posteriormente à realização da pesquisa de que ora se cuida, passaram a promover, notadamente a partir de julho/2024, ações de capacitação voltadas aos gestores, cuja continuidade poderá influir nas próximas avaliações dessa natureza.