



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça  
do Estado do Pará



Comissões de Prevenção e  
Enfrentamento do Assédio  
Moral, do Assédio Sexual  
e da Discriminação

RELATÓRIO DA

**2ª PESQUISA SOBRE  
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO  
NO TRIBUNAL DE  
JUSTIÇA DO PARÁ**

BELÉM-PA  
MAIO/2025





## **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ**

### **Presidente**

Desembargador Roberto Gonçalves de Moura

### **Vice-Presidente**

Desembargador Luiz Gonzaga da Costa Neto

### **Corregedoria Geral de Justiça**

Desembargadora Maria Elvina Gemaque Taveira

### **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

Leonam Gondim da Cruz Júnior

Gleide Pereira de Moura

José Maria Teixeira do Rosário

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

Luana de Nazareth Amaral Henriques Santalices

Alex Pinheiro Centeno

José Torquato Araújo de Alencar

José Antônio Ferreira Cavalcante

**Belém - Pará**

**Maió/2025**





2ª PESQUISA

# ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ



## **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ**

@ 2025 TJPA

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

### **COMISSÃO DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

Portaria nº 3268/2023-GP, de 26 de julho de 2023, e Portaria nº 4130/2023-GP, de 21 de setembro de 2023.

#### **Desembargadores(as)**

Luana de Nazareth Amaral Henriques Santalices

Maria Elvina Gemaque Taveira

Margui Gaspar Bittencourt

#### **Juizes(as)**

Cristina Sandoval Collyer

Acrísio Tajra de Figueiredo

Andrea Aparecida de Almeida Lopes

#### **Apoio à Pesquisa**

Ana Paula Machado Tarrío dos Santos

Carolina Queiroz Monteiro

Massoud Tufi Salim Filho

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

---

P221p Pará. Tribunal de Justiça.

2ª pesquisa: assédio e discriminação no Tribunal de Justiça do Pará [recurso eletrônico]  
/ Tribunal de Justiça do Estado do Pará. - Belém: TJPA, 2025.

Dados eletrônicos (1 arquivo: 68 páginas)

Disponível em: [www.tjpa.jus.br](http://www.tjpa.jus.br)

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

01-2025

CDD 344.01413

---

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

### **Execução da Pesquisa e Redação**

Ana Paula Machado Tarrío dos Santos

Carolina Queiroz Monteiro

Manuel Bellarmino da Costa Neto

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](http://www.tjpa.jus.br)

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Questões aplicadas no Perfil dos(as) Respondentes.....	11
Tabela 2. Marcadores sociais considerados no Perfil dos(as) Respondentes .....	12
Tabela 3. Quadro de pessoal ativo e percentual em relação ao total do quadro efetivo do TJPA.....	13
Tabela 4. Quadro de pessoal de respondentes e respectivo percentual .....	14
Tabela 5. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por cargo comparados com a força de trabalho ativa <sup>2</sup> .....	15
Tabela 6. Medidas existentes antes da Resolução nº 351/2020-CNJ.....	26
Tabela 7. Tipos de assédio ou discriminação sofridos .....	32
Tabela 8. Ano de ocorrência do assédio ou discriminação.....	33
Tabela 9. Canais de acolhimento, escuta e orientação .....	43
Tabela 10. Percepção das medidas antes e depois da Resolução – 2023/2024.....	59

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Percentuais dos(as) respondentes segundo o cargo ocupado .....	16
Figura 2. Percentuais dos(as) respondentes segundo a aprovação por regime de cotas .....	16
Figura 3. Percentuais dos(as) respondentes segundo a lotação / localização geográfica.....	17
Figura 4. Percentuais dos(as) respondentes segundo o sexo .....	17
Figura 5. Percentuais dos(as) respondentes segundo a identidade de gênero.....	18
Figura 6. Percentuais dos(as) respondentes segundo a orientação sexual .....	18
Figura 7. Percentuais dos(as) respondentes quanto a cor / etnia .....	19
Figura 8. Percentuais dos(as) respondentes segundo a religião / crença .....	20
Figura 9. Percentuais dos(as) respondentes segundo a ideologia política .....	20
Figura 10. Percentuais dos(as) respondentes segundo a faixa etária .....	21
Figura 11. Percentuais dos(as) respondentes segundo a deficiência .....	21
Figura 12. Percentuais dos(as) respondentes segundo o estado civil .....	22
Figura 13. Percentuais dos(as) respondentes segundo a situação familiar (parentalidade).....	22
Figura 14. Conhecimento da Resolução nº 351/2020-CNJ .....	24
Figura 15. Percentuais de medidas de prevenção .....	25
Figura 16. Percepção quanto às medidas atuais de prevenção.....	27
Figura 17. Tipos de discriminação abordados.....	27
Figura 18. Medidas atuais de prevenção .....	28
Figura 19. Assédio ou discriminação fora do Poder Judiciário .....	30
Figura 20. Assédio ou discriminação dentro do Poder Judiciário .....	31
Figura 21. Denúncias de assédio ou discriminação .....	31
Figura 22. Cargo ou função do assediado .....	34
Figura 23. Cargo ou função do assediador.....	35
Figura 24. Relação profissional entre vítima e agressor .....	35
Figura 25. Consequências para o agressor .....	36
Figura 26. Represálias por denunciar .....	36
Figura 27. Tipos de represália .....	37
Figura 28. Motivos para não denunciar .....	39
Figura 29. Consequências sofridas pelos denunciantes .....	40
Figura 30. Sentimento de proteção institucional .....	40
Figura 31. Confiança na punição do assediador .....	42
Figura 32. Conhecimento sobre os procedimentos de denúncia .....	42
Figura 33. Canais de denúncia disponíveis .....	43
Figura 34. Relato à comissão .....	44
Figura 35. Motivação da denúncia à comissão .....	44
Figura 36. Avaliação acerca do acolhimento pela comissão.....	45
Figura 37. Avaliação das providências adotadas pela comissão.....	46
Figura 38. Avaliação da divulgação das atribuições da comissão.....	46
Figura 39. Percepção acerca do ambiente de trabalho na unidade .....	47
Figura 40. Percepção acerca do ambiente de trabalho na unidade .....	48

# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	8
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. DESIGN METODOLÓGICO</b> .....	11
<b>3. ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	13
<b>3.1. PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES</b> .....	13
<b>3.2. BLOCO RESOLUÇÃO Nº 351/2020 – CNJ</b> .....	23
<b>3.3. BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO</b> .....	29
<b>3.4. BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL</b> .....	41
<b>4. ANÁLISE INTERSECCIONAL</b> .....	49
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	66

# APRESENTAÇÃO

A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é fundamental para garantir ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação, promovendo um ambiente saudável e inclusivo. Em alinhamento com estas diretrizes, o Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) conduziu a 2ª Pesquisa sobre Assédio e Discriminação no TJPA, visando compreender a incidência e as consequências de comportamentos abusivos no âmbito institucional.

Realizada de maneira detalhada e com ampla participação dos colaboradores, esta pesquisa fornece dados cruciais para o desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e combate ao assédio e à discriminação. O objetivo é assegurar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os membros da instituição, reforçando o compromisso do TJPA com uma cultura organizacional que valoriza a equidade e o bem-estar de seus colaboradores.

Além da Resolução nº 351/2020, a Resolução nº 10 de 2023, que implementa a Política de Equidade e Diversidade no Poder Judiciário do Pará, juntamente com o Estatuto da Igualdade Racial e o Estatuto da Pessoa Idosa, são bases importantes que fortalecem estas iniciativas. Essas normativas promovem ações afirmativas e combatem a discriminação, garantindo o respeito às diversas identidades e condições pessoais.

O TJPA reafirma seu compromisso com a justiça e a equidade, refletindo esses princípios internamente. Agradecemos a participação de todos os colaboradores na pesquisa e destacamos a importância do envolvimento contínuo na aplicação das recomendações e diretrizes apresentadas. Com o esforço coletivo, avançaremos na construção de um ambiente de trabalho onde todos sejam valorizados e respeitados.

# 1. INTRODUÇÃO

O assédio, seja moral, sexual ou em qualquer forma de discriminação, representa uma grave violação dos direitos humanos e das normas de convivência no ambiente de trabalho. Conceitualmente, o assédio moral refere-se a comportamentos abusivos, geralmente repetitivos e prolongados, que expõem trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, afetando sua dignidade e integridade psicológica. O assédio sexual, por sua vez, caracteriza-se por comportamentos de natureza sexual indesejada, que podem incluir insinuações, toques ou convites inadequados, criando um ambiente hostil e ofensivo.

No contexto do Poder Judiciário, esses problemas adquirem uma dimensão peculiar devido às relações de poder inerentes ao ambiente institucional. A estrutura hierárquica do Judiciário pode, muitas vezes, facilitar a ocorrência de abusos, tornando as vítimas mais vulneráveis ao medo de retaliação e ao silêncio. Esse cenário requer uma abordagem rigorosa e contínua de prevenção e enfrentamento para garantir um ambiente de trabalho seguro e justo.

As consequências do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho são profundas e multifacetadas. No nível individual, os trabalhadores podem sofrer de estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental, resultando em queda de produtividade, aumento do absenteísmo e danos à reputação profissional. Coletivamente, essas práticas comprometem a moral e a coesão da equipe, prejudicam o desempenho organizacional e minam a confiança no sistema de justiça, com repercussões negativas para a sociedade em geral.

Diante desse cenário, é imperativo o desenvolvimento de políticas de prevenção e enfrentamento que abordem essas questões de maneira eficaz. A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelece diretrizes claras para o combate ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação no âmbito do Judiciário. Esta normativa visa promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso, através de medidas preventivas, canais de denúncia acessíveis e mecanismos de apoio às vítimas.

A importância desta pesquisa reside na necessidade de mapear e compreender o fenômeno do assédio e da discriminação no Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA). A pesquisa oferece uma análise da incidência, formas e impactos dessas práticas, fornecendo subsídios valiosos para a formulação de ações específicas e direcionadas. A partir dos dados coletados, torna-se possível identificar áreas críticas e desenvolver estratégias de intervenção que não apenas atendam às demandas atuais, mas também promovam mudanças culturais duradouras no ambiente de trabalho.

Referenciais teóricos sobre o tema, como os estudos de Leymann (1996) sobre assédio moral e os trabalhos de Fitzgerald et al. (1995) sobre assédio sexual, reforçam a necessidade de um ambiente de trabalho que preze pela dignidade e respeito. Tais estudos destacam que a implementação de políticas claras e eficazes, a educação contínua dos trabalhadores e a criação de uma cultura organizacional inclusiva são essenciais para mitigar os riscos de assédio e discriminação.

Portanto, esta pesquisa representa um passo crucial para o entendimento e o combate ao assédio no TJPA. Ao iluminar as dinâmicas de poder e as práticas abusivas presentes no ambiente de trabalho, ela não apenas cumpre um papel informativo, mas também serve como base para ações futuras que visem promover a equidade, a diversidade e o respeito no âmbito do Poder Judiciário.

O relatório da pesquisa é dividido em três partes: o primeiro capítulo detalha a metodologia utilizada; o segundo capítulo apresenta a consolidação e análise dos resultados em quatro subtópicos: 1) Perfil dos Respondentes, 2) Bloco Resolução CNJ nº 351/2020, 3) Bloco Assédio e Discriminação, e 4) Bloco Resposta Institucional.

Realizar diagnósticos como este é crucial para as organizações públicas, pois permite identificar problemas e direcionar ações institucionais eficazes. No TJPA, o compromisso com a justiça e a equidade é ainda mais relevante, refletindo internamente os princípios que o Judiciário defende externamente.

## 2. DESIGN METODOLÓGICO

Este relatório apresenta a consolidação e análise dos dados quantitativos e qualitativos coletados através de um formulário eletrônico, disponibilizado entre 07/05 e 07/06/2024, com o objetivo de obter informações sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito do TJPA. O questionário, composto por 44 perguntas, foi baseado na 2ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação realizada pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>1</sup>.

A pesquisa foi estruturada na plataforma Microsoft Forms, com o link de acesso divulgado no Portal interno do TJPA e enviado por e-mail funcional e redes sociais, com republicações periódicas para maximizar a participação. A plataforma permitiu a exportação dos dados, que foram organizados em quatro seções: 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 dos(as) Respondentes

Sessões de Análise	Quantidade de Questões Fechadas
<b>Bloco Perfil dos(as) Respondentes</b>	13
<b>Bloco Resolução CNJ nº 351/2020</b>	6
<b>Bloco Assédio ou Discriminação</b>	13
<b>Bloco Resposta Institucional</b>	12
<b>Total</b>	44

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

Os dados quantitativos foram analisados utilizando-se de técnicas estatísticas para identificar relações de causalidade e compará-los com outros dados institucionais, visando entender a ocorrência de assédio e discriminação no TJPA. A metodologia interseccional foi aplicada na análise, permitindo observar como sistemas de opressão impactam diferentes grupos sociais baseados em sexo, gênero, raça, classe social, idade, entre outros.

---

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

No Bloco Perfil dos(as) Respondentes, foram consideradas 13 (treze) questões para identificar a posição organizacional e os principais marcadores sociais dos(as) respondentes (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 (localização geográfica)	Orientação sexual
	Cor/etnia
	Deficiência
	Religião/crença
	Posicionamento político ideológico
	Estado civil
	Parentalidade (Possuir filhos)
	Faixa etária

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

A análise interseccional está alinhada com a Resolução nº 10, de 12 de abril de 2023, que institui a Política de Equidade e Diversidade no Poder Judiciário do Estado do Pará, fundamentada nos princípios da dignidade humana e nos valores de uma sociedade democrática e sem preconceitos, conforme a Constituição de 1988, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e outros tratados e convenções internacionais.

A Política de Equidade e Diversidade também se baseia em normativas como o Estatuto da Igualdade Racial, o Estatuto da Pessoa Idosa, e a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, promovendo a equidade e diversidade através de políticas afirmativas. Esses normativos garantem o respeito à identidade de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, etnia e outras condições pessoais.

A inclusão dos marcadores sociais no perfil dos(as) respondentes permitiu uma análise abrangente da incidência de assédio e discriminação, identificando padrões que demandam ações específicas para prevenção e combate. Isso permite uma compreensão mais profunda dos desafios enfrentados pelos colaboradores e orienta a implementação de medidas eficazes para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

## 3. ANÁLISE DOS DADOS

### 3.1. PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES

A análise dos dados demográficos dos respondentes da pesquisa fornece uma visão detalhada do perfil dos participantes, destacando a diversidade em termos de sexo, gênero, orientação sexual, cor/etnia, religião, posicionamento político, localização geográfica, faixa etária, deficiência, situação familiar, cargo/função e regime de cotas. Esses dados são fundamentais para entender as experiências de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do poder judiciário do Pará, identificando possíveis fatores de vulnerabilidade e permitindo uma análise mais precisa e a elaboração de políticas eficazes para combater essas práticas.

A pesquisa foi disponibilizada ao total absoluto do quadro de pessoal ativo do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) no mês de junho de 2024, abrangendo todos os segmentos funcionais da instituição. Naquele período, o quadro ativo era composto por 6.787 colaboradores, entre magistrados, servidores efetivos, comissionados, terceirizados, estagiários e demais vínculos administrativos. O objetivo foi garantir ampla participação e representatividade na coleta de dados, assegurando a diversidade de experiências e percepções no ambiente institucional (Tabela 3).

Tabela 3. Quadro de pessoal ativo e percentual em relação ao total do quadro efetivo do TJPA

Cargo	Ativos	% em relação ao Total
Desembargador(a)	30	0,4%
Juiz(a) titular *	305	4,5%
Juiz(a) substituto(a) **	47	0,7%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário ***	3.210	47,3%
Servidor(a) efetivo(a) com cargo comissionado ou função gratificada	616	9,1%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	679	10,0%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	697	10,3%
Estagiário(a)	743	10,9%
Conciliador(a)	460	6,8%
Jovem Aprendiz	0	0,0%
Voluntário(a)	0	0,0%
Outros	-	-
<b>Total</b>	<b>6.787</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

A pesquisa foi respondida por um total de 635 colaboradores, evidenciando uma amostra significativa que permitiu a obtenção de indicadores relevantes sobre a percepção institucional, respeitando a diversidade de vínculos funcionais e as diferentes realidades vivenciadas no âmbito do TJPA (Tabela 4).

Tabela 4. Quadro de pessoal de respondentes e respectivo percentual

<b>Cargo</b>	<b>Respondentes</b>	<b>% Respondentes</b>
<b>Desembargador(a)</b>	0	0,00%
<b>Juiz(a) titular *</b>	26	4,00%
<b>Juiz(a) substituto(a) **</b>	5	1,00%
<b>Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário ***</b>	433	68,00%
<b>Servidor(a) efetivo(a) com cargo comissionado ou função gratificada</b>	58	9,00%
<b>Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)</b>	80	13,00%
<b>Terceirizado(a) ou contratado(a)</b>	0	0,00%
<b>Estagiário(a)</b>	25	4,00%
<b>Conciliador(a)</b>	0	0,00%
<b>Jovem Aprendiz</b>	0	0,00%
<b>Voluntário(a)</b>	0	0,00%
<b>Outros</b>	5	1,00%
<b>Prefiro não informar</b>	0	0,00%
<b>Total</b>	635	100,00%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

A pesquisa representou 9,4% da força de trabalho ativa do Poder Judiciário paraense. A maior parte dos participantes pertence ao grupo de servidores(as) efetivos(as), que corresponde a 68% do total de respondentes, embora representem apenas 13,5% dos ativos — o que indica uma elevada taxa de engajamento desse segmento.

Por outro lado, há sub-representação de magistrados, com apenas 4% de juízes(as) titulares (em comparação a 8,5% de ativos) e 1% de juízes(as) substitutos(as) (frente a 10,6% da força ativa).

Servidores exclusivamente comissionados e os com funções gratificadas participaram em proporções próximas à sua representação no quadro funcional (13% e 9%, respectivamente). Já categorias como terceirizados, conciliadores, jovens aprendizes

e voluntários não registraram participação, apesar de juntos representarem mais de 17% da força de trabalho.

Esses dados revelam desequilíbrios de participação entre os cargos, o que pode impactar a representatividade das percepções coletadas.

Tabela 5. Totais absolutos e percentuais dos(as) respondentes por cargo comparados com a força de trabalho ativa<sup>2</sup>

Cargo	Respondentes	% Respondentes	Ativos	% por cargo	% em relação ao Total
Desembargador(a)	0	0,00%	30	0,0%	0,4%
Juiz(a) titular *	26	4,00%	305	8,5%	4,5%
Juiz(a) substituto(a) **	5	1,00%	47	10,6%	0,7%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário ***	433	68,00%	3210	13,5%	47,3%
Servidor(a) efetivo(a) com cargo comissionado ou função gratificada	58	9,00%	616	9,4%	9,1%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	80	13,00%	679	11,8%	10,0%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	0	0,00%	697	0,0%	10,3%
Estagiário(a)	25	4,00%	743	3,4%	10,9%
Conciliador(a)	0	0,00%	460	0,0%	6,8%
Jovem Aprendiz	0	0,00%	0	0,0%	0,0%
Voluntário(a)	0	0,00%	0	0,0%	0,0%
Outros	5	1,00%	-	-	-
Prefiro não informar	0	0,00%	0	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>635</b>	<b>100,00%</b>	<b>6787</b>	<b>9,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

\* Juiz titular, auxiliares, outros.

\*\* Cargo efetivo de Juiz(a) substituto(a)

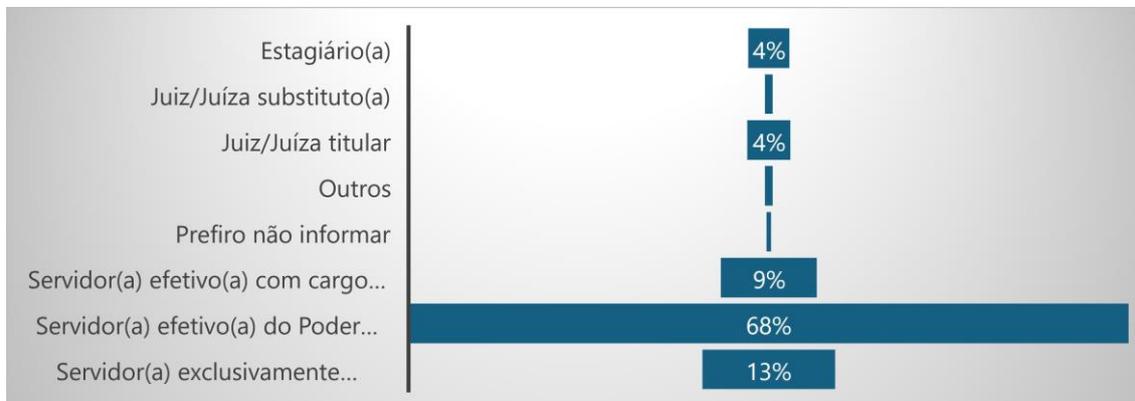
\*\*\* Não estão incluídos efetivos CC-FG

<sup>2</sup> Considera a quantidade de pessoas ativas, por cargo, conforme informações extraídas do sistema Mentorh em 30/06/2024.

## CARGO / FUNÇÃO

A maioria dos respondentes (68%) são servidores efetivos do poder judiciário.

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

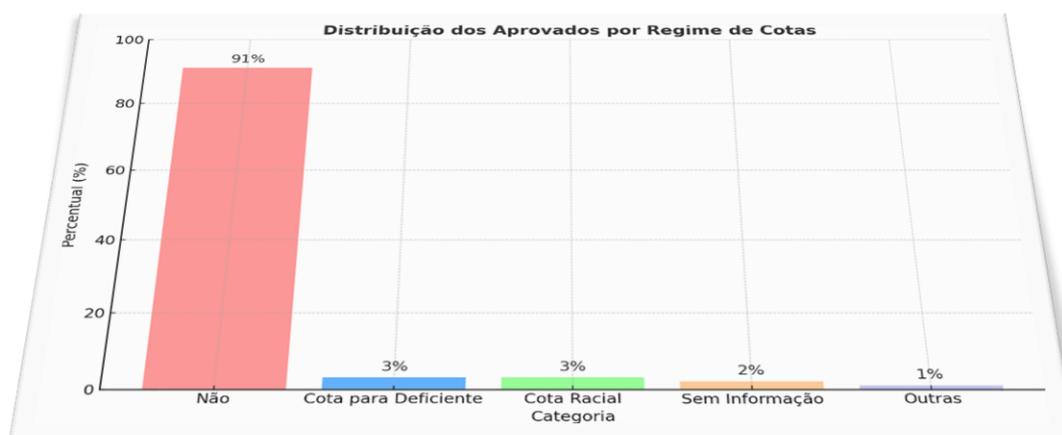


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## APROVAÇÃO POR REGIME DE COTAS

A maioria dos respondentes (91%) foram aprovados pela ampla concorrência. Apenas 6% dos respondentes ingressaram mediante políticas afirmativas para negros e pessoas com deficiência.

Figura 2. Percentuais dos(as) respondentes segundo a aprovação por regime de cotas

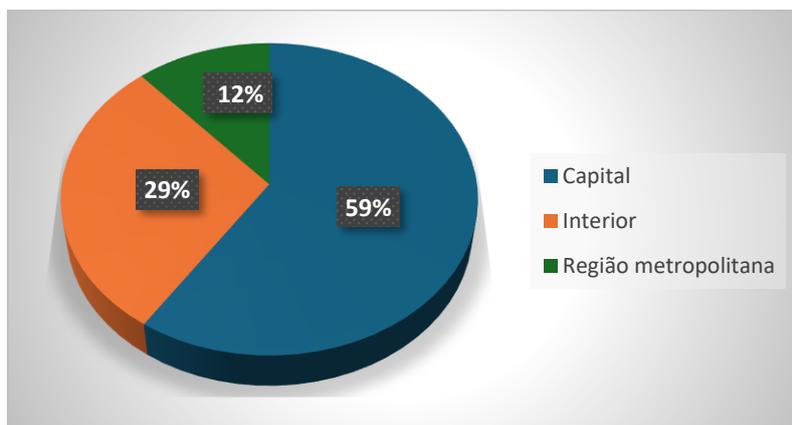


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## LOTAÇÃO / LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA

A maioria dos respondentes (59%) está localizada na capital, enquanto 29% residem no interior e 11% na região metropolitana.

Figura 3. Percentuais dos(as) respondentes segundo a lotação / localização geográfica

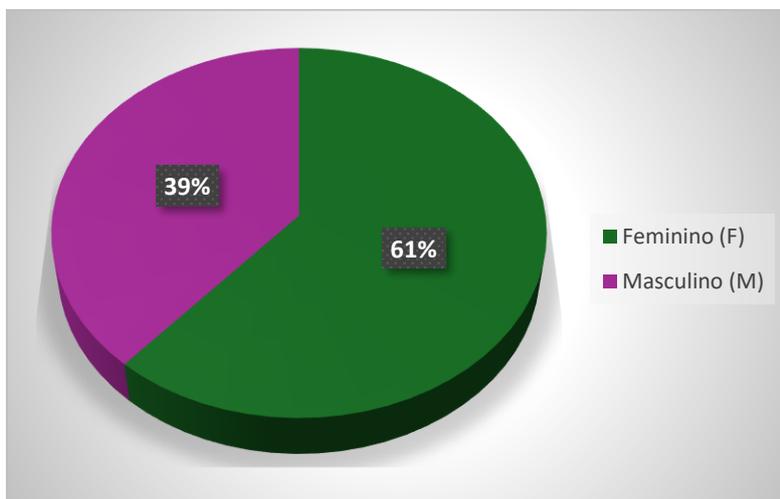


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## SEXO

A maioria dos respondentes é do sexo feminino, representando 61% do total, enquanto 39% são do sexo masculino.

Figura 4. Percentuais dos(as) respondentes segundo o sexo

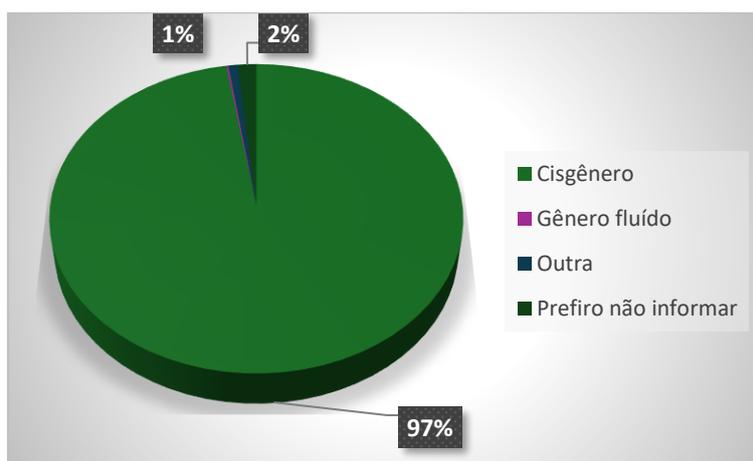


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## GÊNERO

Em relação à identidade de gênero, 97% dos participantes se identificam como cisgênero, ou seja, pessoas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram.

Figura 5. Percentuais dos(as) respondentes segundo a identidade de gênero

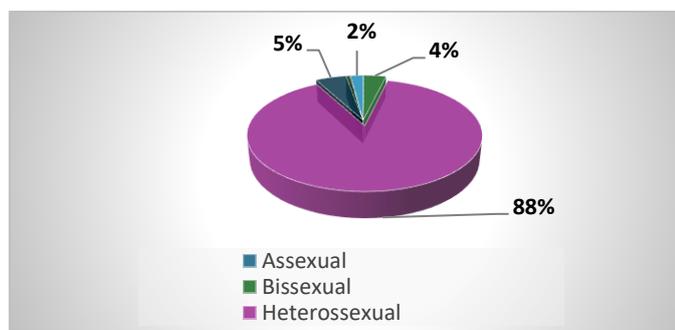


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## ORIENTAÇÃO SEXUAL

No que diz respeito à orientação sexual, 88% dos respondentes se identificam como heterossexuais. A presença de outras orientações sexuais é minoritária, com 4% se identificando como bissexuais, 5% como homossexuais, e 3% preferindo não informar ou identificando-se de outra forma.

Figura 6. Percentuais dos(as) respondentes segundo a orientação sexual

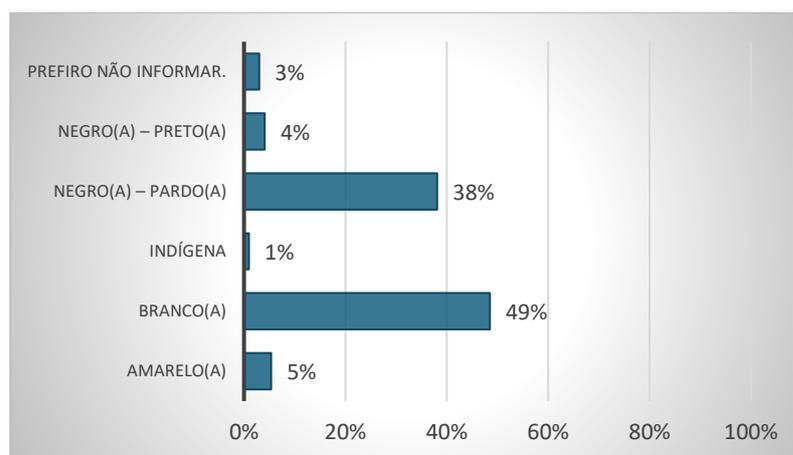


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## COR / ETNIA

Os dados indicam uma diversidade étnica considerável entre os respondentes. A maioria (49%) se identifica como branco(a), enquanto uma significativa proporção (42%) se identifica como negro(a), incluindo pardos e pretos. Outros 5% se identificam como amarelo(a) e 1% como indígena.

Figura 7. Percentuais dos(as) respondentes quanto a cor / etnia



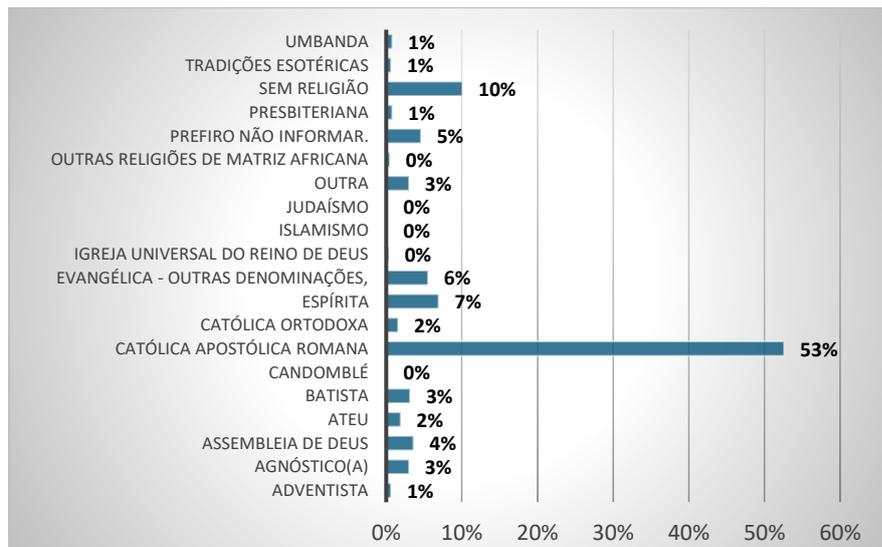
Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## RELIGIÃO / CRENÇA

Em termos de religião, a maioria dos respondentes (53%) se identifica como católica apostólica romana. Outros 10% se declaram sem religião, e 7% se identificam como espíritas. As crenças religiosas variam, com uma representação de diversas denominações evangélicas e outras religiões, totalizando 37% dos respondentes.

A diversidade religiosa observada reforça a importância de práticas institucionais que respeitem a pluralidade de crenças no ambiente de trabalho, assegurando a liberdade religiosa como direito fundamental. Essa heterogeneidade também sugere a necessidade de políticas de inclusão que promovam o diálogo inter-religioso e a tolerância, evitando situações de discriminação ou invisibilização de minorias confessionais no âmbito institucional.

Figura 8. Percentuais dos(as) respondentes segundo a religião / crença

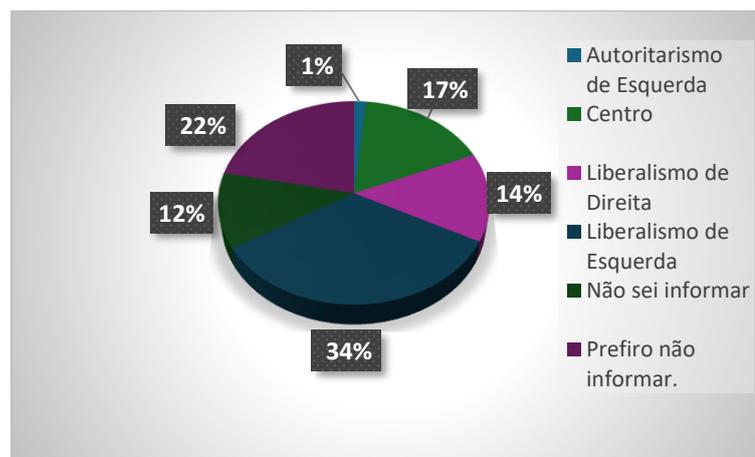


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### POSICIONAMENTO POLÍTICO / IDEOLOGIA

Quanto ao posicionamento político, há uma maior tendência à identificação com o liberalismo de esquerda (34%). No entanto, uma porção significativa dos respondentes (22%) prefere não informar seu posicionamento político, e 17% se identificam como de centro.

Figura 9. Percentuais dos(as) respondentes segundo a ideologia política

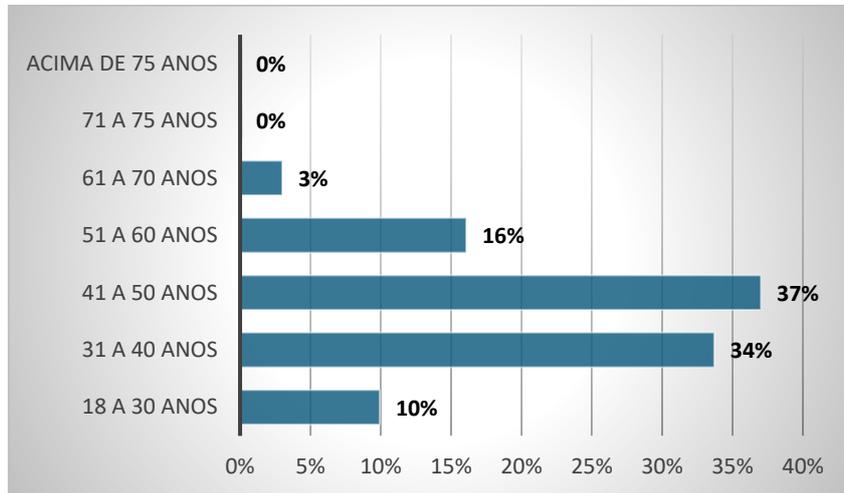


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## FAIXA ETÁRIA

A maioria dos respondentes está na faixa etária entre 31 e 50 anos, com 34% na faixa de 31 a 40 anos e 37% na faixa de 41 a 50 anos.

Figura 10. Percentuais dos(as) respondentes segundo a faixa etária

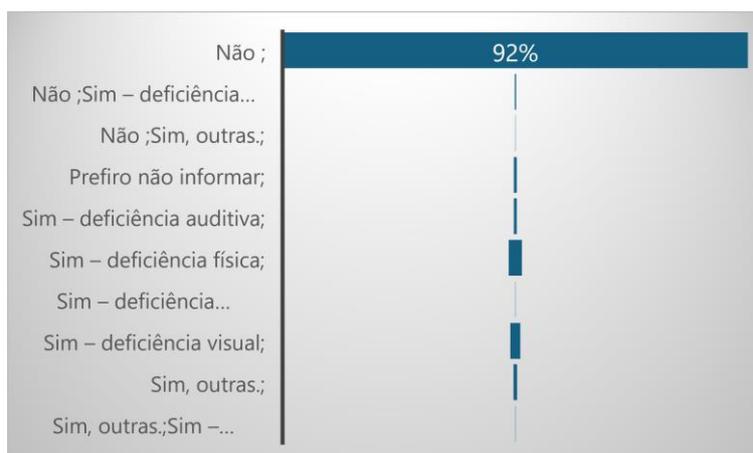


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## DEFICIÊNCIA

A grande maioria dos respondentes (92%) não tem deficiência. Entre aqueles que têm, as deficiências físicas, visuais e auditivas são as mais mencionadas.

Figura 11. Percentuais dos(as) respondentes segundo a deficiência

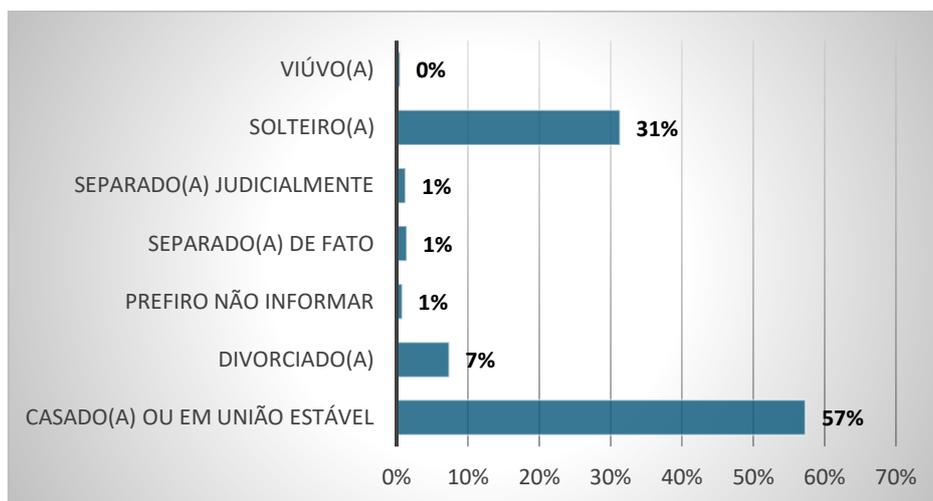


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## ESTADO CIVIL

Os dados sobre o estado civil dos respondentes revelam a diversidade de situações pessoais entre os colaboradores. A maioria, 57%, são casados ou vivem em união estável. Solteiros representam 31% dos participantes.

Figura 12. Percentuais dos(as) respondentes segundo o estado civil

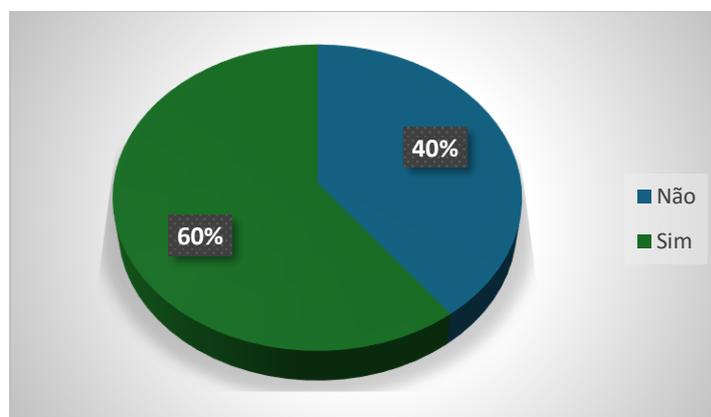


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## SITUAÇÃO FAMILIAR

Em termos de situação familiar, 60% dos respondentes têm filhos. A responsabilidade familiar pode influenciar as experiências de assédio e discriminação, especialmente em relação a políticas de equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Figura 13. Percentuais dos(as) respondentes segundo a situação familiar (parentalidade)



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### **3.2. BLOCO RESOLUÇÃO Nº 351/2020 – CNJ**

O artigo 4º da Resolução CNJ nº 351/2020 destaca a importância desse implementar práticas que garantam um ambiente de trabalho saudável e seguro, atendendo tanto à saúde física quanto mental dos colaboradores. Isso inclui a adoção de estratégias e políticas preventivas, tais 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.

Neste segmento da pesquisa, foram abordados aspectos relacionados às medidas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, conforme previsto na Resolução CNJ nº 351/2020, bem como em teorias contemporâneas sobre o tema. Um dos principais focos avaliados foi o desenvolvimento e difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho.

Além das diretrizes da Resolução CNJ nº 351/2020, o Conselho Nacional de Justiça tem publicado diversas cartilhas e orientações para reforçar a necessidade de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro. Programas como a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário e outras iniciativas voltadas para a equidade e a diversidade, como o Estatuto da Igualdade Racial e o Estatuto da Pessoa Idosa, também são cruciais para a construção de um ambiente de trabalho respeitoso.

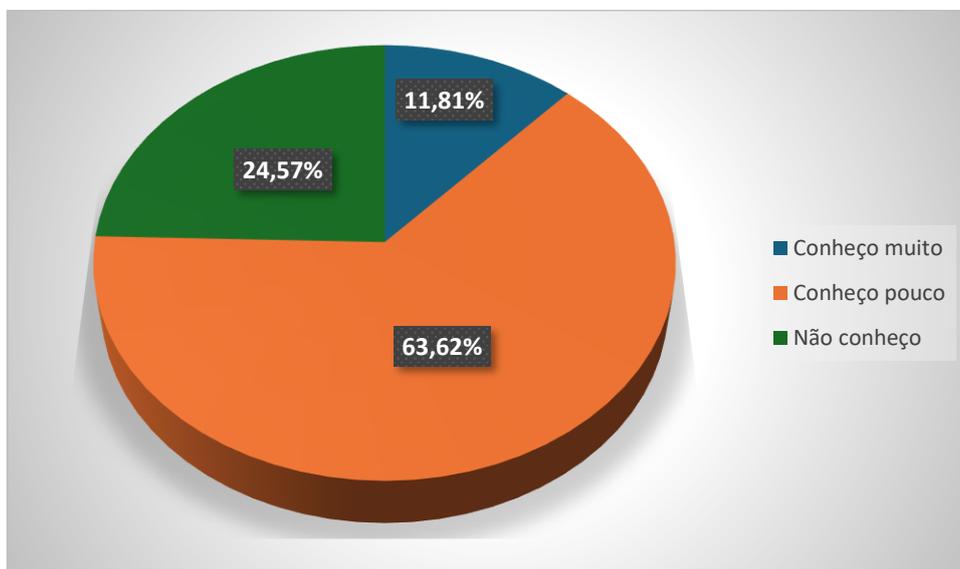
Os dados apresentados nesta seção da pesquisa refletem a percepção dos respondentes sobre a eficácia e a implementação de medidas de prevenção ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no TJPA. Essas percepções são essenciais para entender como as políticas e práticas vigentes estão sendo recebidas e onde há oportunidades para melhorias contínuas.

#### **CONHECIMENTO SOBRE A RESOLUÇÃO CNJ Nº 351/2020**

A maioria dos respondentes (63,6%) possui um conhecimento superficial da Resolução CNJ nº 351/2020, quase um quarto (24,6%) dos respondentes desconhece a resolução, evidenciando uma lacuna significativa na conscientização sobre as políticas de

prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação. Apenas 11,8% afirmam conhecer bem a resolução, o que é uma porcentagem relativamente baixa para uma política tão importante no ambiente de trabalho.

Figura 14. Conhecimento da Resolução nº 351/2020-CNJ



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

Os dados sugerem a necessidade de intensificar os esforços de capacitação e divulgação da Resolução CNJ nº 351/2020. A instituição deve considerar a implementação de programas de treinamento abrangentes e campanhas de conscientização para aumentar o conhecimento sobre a resolução.

Melhorar o entendimento da resolução entre os colaboradores pode fortalecer a cultura organizacional em termos de respeito, igualdade e segurança no ambiente de trabalho. Uma maior compreensão das políticas e medidas de prevenção pode resultar em um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo.

É essencial continuar monitorando e avaliando o nível de conhecimento dos colaboradores sobre as políticas institucionais para garantir que todos estejam informados e capacitados para lidar com questões de assédio e discriminação.

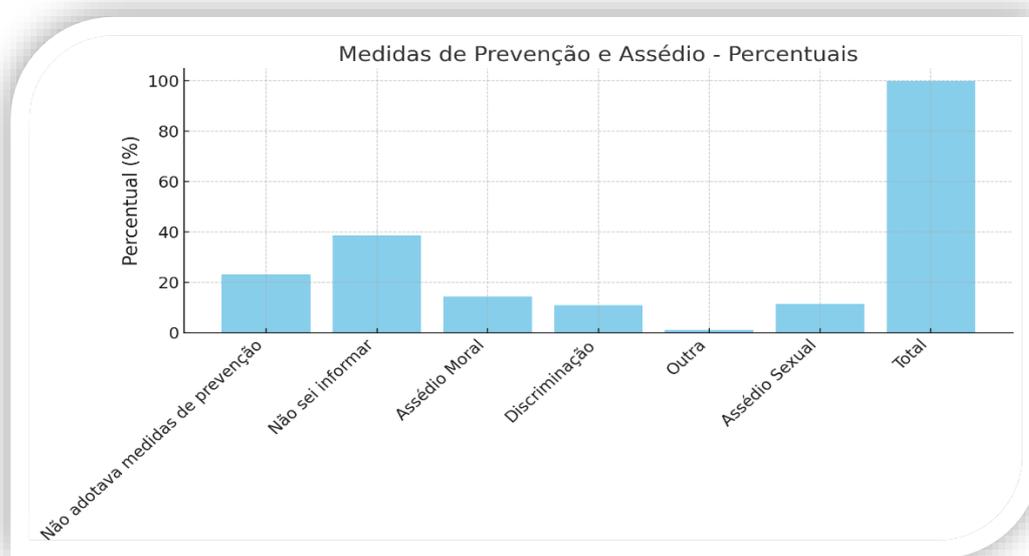
Em resumo, os dados destacam a necessidade de aumentar o nível de conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020 entre os colaboradores do Poder Judiciário. A promoção de ações educativas e de comunicação mais eficazes é crucial

para garantir que todos os membros da instituição compreendam e apliquem as diretrizes estabelecidas para prevenir e enfrentar o assédio moral, sexual e a discriminação.

### MEDIDAS DE PREVENÇÃO ANTES DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 351/2020

Os dados revelam que uma parcela significativa dos respondentes (38,6%) desconhecia a existência de medidas de prevenção contra assédio e discriminação em seus órgãos antes da Resolução CNJ nº 351/2020, enquanto 23,2% afirmaram que não havia tais medidas implementadas. Apenas 14,4% mencionaram políticas voltadas ao assédio moral, e 11,5% ao assédio sexual, indicando que, onde existiam ações preventivas, estas eram mais focadas no assédio moral. Isso evidencia uma necessidade clara de fortalecer a comunicação interna e ampliar a abrangência das políticas de prevenção para englobar todas as formas de assédio e discriminação.

Figura 15. Percentuais de medidas de prevenção



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

Com relação às medidas preventivas, a ampla maioria desconhecia as medidas existentes (42,9%). Entre os que conheciam as medidas existentes, 11,5% mencionaram a realização de eventos como palestras e seminários, e 10,4% citaram a disponibilização de materiais informativos, como cartilhas. Outras medidas identificadas incluem

campanhas de sensibilização (7,3%), a existência de comitês de assédio (3,7%), não existente antes da Resolução, capacitação de gestores (3,0%) e canais de acolhimento na gestão de pessoas (1,8%). Essas ações são importantes para a educação e conscientização dos colaboradores, mas parecem ter sido insuficientes para alcançar uma compreensão ampla e profunda das políticas de prevenção. Além disso, 10,1% dos respondentes consideraram que a pergunta não se aplicava a eles, possivelmente indicando que não estavam cientes de qualquer medida relevante para o contexto de suas atividades.

Tabela 6. Medidas existentes antes da Resolução nº 351/2020-CNJ

Quais medidas já existiam desde antes da edição da Resolução CNJ nº 351/2020?	%
Não sei informar	42,9%
Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates	11,5%
Material informativo, como cartilhas	10,4%
Não se aplica	10,1%
Campanhas de sensibilização	7,3%
Pesquisas e diagnósticos internos	4,9%
Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos	3,7%
Capacitação de gestores	3,0%
Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)	2,2%
Outras	2,2%
Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação	1,8%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

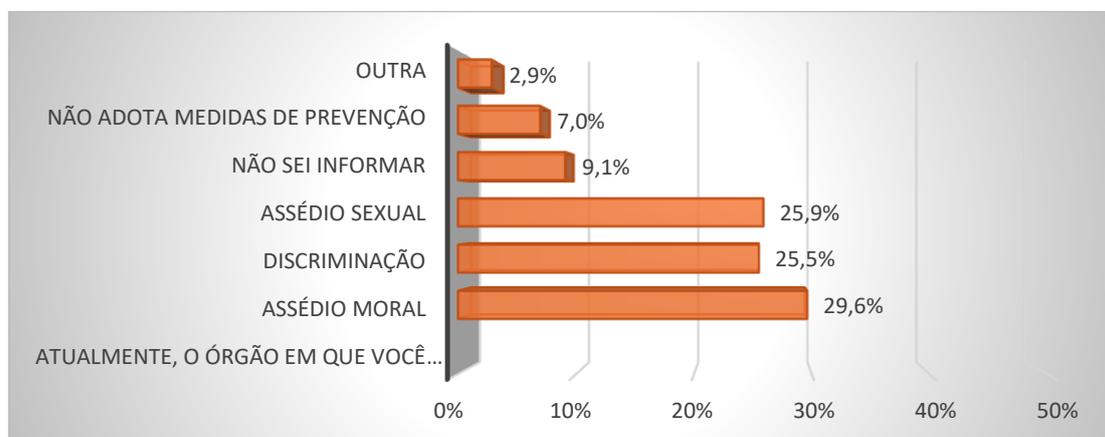
Associando esses dados com os resultados gerais da pesquisa, nota-se que a maioria dos colaboradores (63,6%) possui apenas um conhecimento superficial da Resolução CNJ nº 351/2020, e quase um quarto (24,6%) não a conhece. Isso evidencia uma necessidade crítica de melhorar a disseminação de informações e a formação contínua sobre as políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

### **MEDIDAS DE PREVENÇÃO ATUAIS**

Os dados mostram que houve uma melhoria na percepção sobre a implementação de medidas de prevenção no TJPA. Entre os respondentes, 29,6% indicaram a existência de medidas contra o assédio moral, 25,9% confirmaram a presença de medidas contra o assédio sexual e 25,5% mencionaram medidas específicas contra a discriminação. Apenas

7,0% afirmaram que o órgão não adotava medidas de prevenção, enquanto 9,1% não sabiam informar sobre as medidas existentes.

Figura 16. Percepção quanto às medidas atuais de prevenção

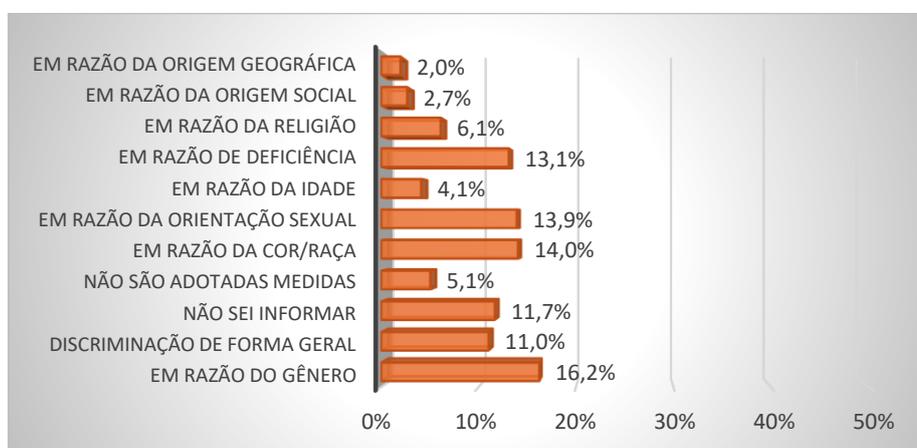


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO ABORDADOS

Em relação aos tipos de discriminação para os quais são adotadas medidas de prevenção, 16,2% dos respondentes referiram medidas em razão do gênero, 14,0% mencionaram medidas em razão da cor/raça, 13,9% indicaram medidas em razão da orientação sexual e 13,1% citaram medidas em razão de deficiência. Outros tipos de discriminação abordados incluíam religião (6,1%), idade (4,1%), origem social (2,7%) e origem geográfica (2,0%). Somente 16,8% dos respondentes não souberam informar ou afirmaram não haver medidas de prevenção à discriminação.

Figura 17. Tipos de discriminação abordados



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## MEDIDAS EXISTENTES ATUALMENTE

Os dados também detalham as medidas de prevenção atualmente adotadas pelo TJPA, refletindo uma abordagem multifacetada. A realização de eventos como palestras e seminários foi indicada por 19,3% dos respondentes, enquanto 16,7% mencionaram materiais informativos, como cartilhas e folders. A existência de comitês ou comissões de assédio foi confirmada por 12,7%, e 12,3% citaram pesquisas e diagnósticos internos. Além disso, 9,3% dos respondentes indicaram campanhas de sensibilização, 5,7% referiram a capacitação de gestores, e 5,6% mencionaram canais de acolhimento na gestão de pessoas.

Figura 18. Medidas atuais de prevenção



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

A análise dos dados revela uma evolução significativa nas práticas de prevenção ao assédio moral, sexual e discriminação no TJPA, especialmente após a implementação da Resolução CNJ nº 351/2020. Embora haja um progresso evidente, os dados também destacam a necessidade contínua de aprimorar a comunicação e o conhecimento sobre essas medidas entre os colaboradores. É fundamental manter e fortalecer as iniciativas existentes, além de promover uma cultura organizacional que valorize a saúde mental, a equidade e o respeito mútuo.

Os dados apresentados refletem o trabalho das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Poder Judiciário paraense, instituídas pela Portaria nº 2611/2021-GP, de 03 de agosto de 2021. Essas comissões têm como objetivo monitorar, avaliar e fiscalizar a implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, conforme a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça.

### 3.3. BLOCO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Segundo a resolução, o assédio moral é caracterizado por condutas abusivas repetitivas que afetam a integridade, identidade e dignidade do trabalhador. Essas condutas incluem a degradação das relações socioprofissionais, imposição de tarefas desnecessárias ou excessivas, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

O assédio sexual é definido como qualquer conduta de natureza sexual indesejada, seja por meio de palavras, gestos, contato físico ou outras formas de expressão, que visa perturbar ou constranger a pessoa, afetando sua dignidade e criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

A discriminação é compreendida como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, entre outras, que viole o reconhecimento ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade. Isso inclui a recusa de adaptação razoável.

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

No bloco dedicado ao assédio e discriminação, as perguntas foram formuladas para identificar se os respondentes já vivenciaram situações de assédio moral ou sexual, a relação hierárquica com o agressor, se houve denúncia do ocorrido, bem como as consequências pessoais e institucionais desses casos. É importante mencionar as definições do artigo 2º da Resolução CNJ nº 351/2020, que esclarecem os conceitos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Além da Resolução CNJ nº 351/2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou cartilhas e orientações adicionais para reforçar a criação de um ambiente de trabalho

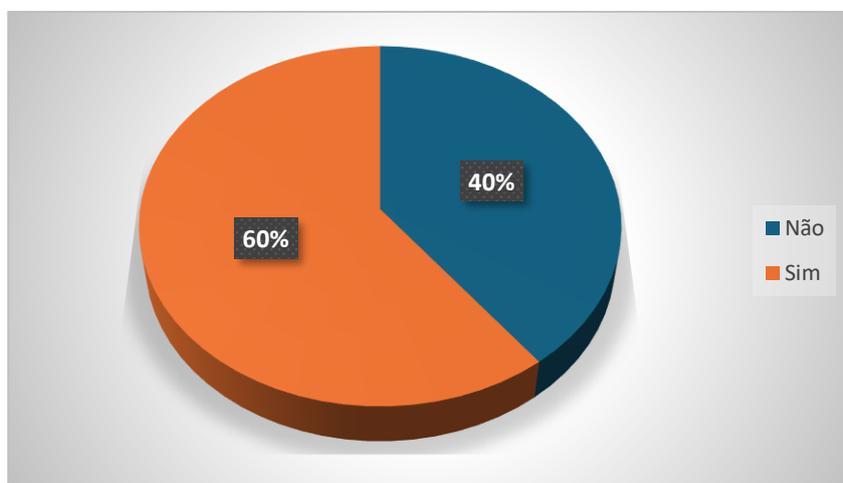
inclusivo e seguro. Programas como a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, o Estatuto da Igualdade Racial, o Estatuto da Pessoa Idosa e outras normativas visam promover a equidade e diversidade, assegurando o respeito às diversas identidades e condições pessoais.

As informações obtidas neste bloco da pesquisa são fundamentais para entender a percepção dos colaboradores sobre a eficácia das medidas preventivas e identificar áreas que necessitam de aprimoramento.

### **EXPERIÊNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO FORA DO PODER JUDICIÁRIO**

A maioria dos respondentes (60,5%) indicou ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação fora do Poder Judiciário. Este dado revela uma prevalência significativa de experiências negativas no ambiente externo, o que pode influenciar a percepção e a sensibilidade dos colaboradores em relação a essas questões dentro do ambiente de trabalho.

Figura 19. Assédio ou discriminação fora do Poder Judiciário



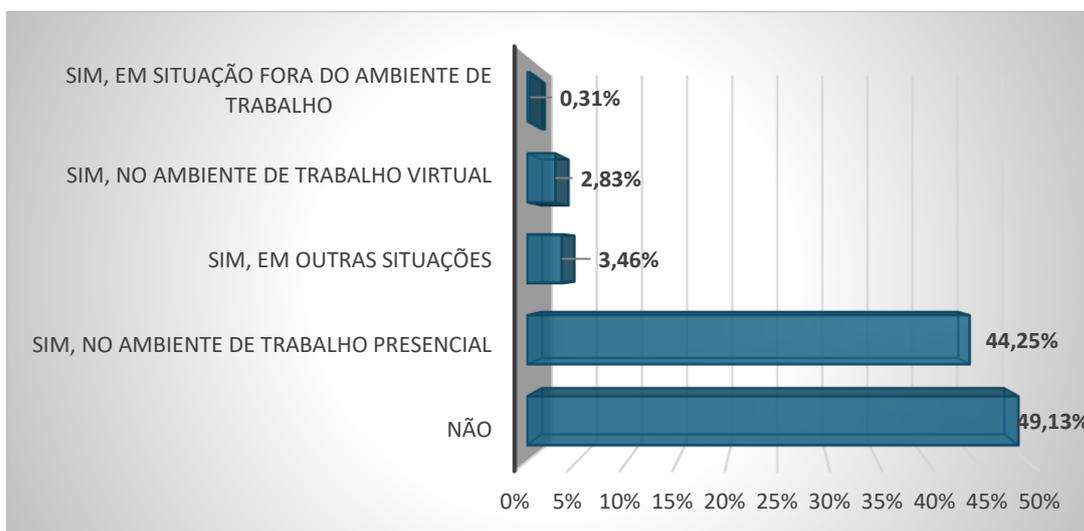
Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### **EXPERIÊNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO**

Quase metade dos respondentes (49,1%) não sofreu assédio ou discriminação dentro do Poder Judiciário, o que é um indicador positivo. No entanto, 44,3% relataram ter sofrido assédio no ambiente de trabalho presencial, enquanto 2,8% sofreram no

ambiente virtual. Estes dados destacam a necessidade de um foco contínuo em medidas preventivas e de suporte em ambos os cenários de trabalho.

Figura 20. Assédio ou discriminação dentro do Poder Judiciário

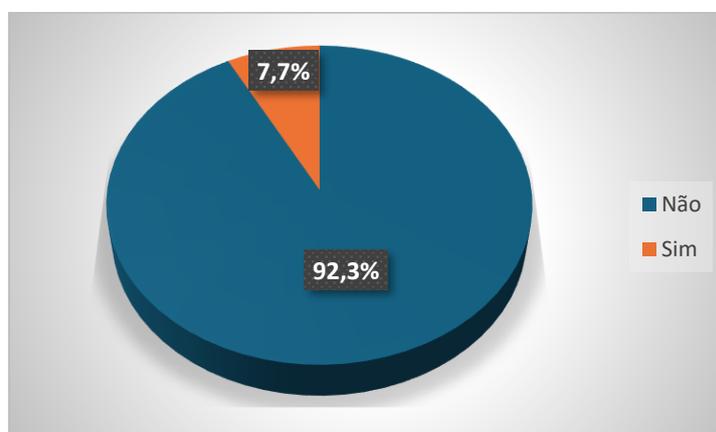


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

A grande maioria dos casos de assédio ou discriminação não foi denunciada (92,3%), com apenas 7,7% dos respondentes indicando que formalizaram uma denúncia. Este dado sublinha um problema crítico: a subnotificação. Fatores como medo de retaliação, falta de confiança nos procedimentos de denúncia, ou desconhecimento sobre os canais disponíveis podem contribuir para essa baixa taxa de denúncia.

Figura 21. Denúncias de assédio ou discriminação



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## TIPOS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO SOFRIDOS

Os dados revelam que o tipo mais comum de assédio ou discriminação relatado é o **assédio moral**, afetando 50,8% dos respondentes, seguido pela **discriminação de gênero** (13,4%) e **assédio sexual** (11,2%). Isso sugere que questões relacionadas ao comportamento agressivo ou intimidador no ambiente de trabalho ainda são prevalentes, o que pode impactar negativamente a saúde mental e o desempenho dos colaboradores. A discriminação com base em gênero e assédio sexual também representam preocupações significativas, destacando a necessidade de políticas mais robustas e de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro.

Tabela 7. Tipos de assédio ou discriminação sofridos

TIPOS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	%
Sim, assédio moral	50,8%
Sim, discriminação em razão da idade	5,8%
Sim, discriminação em razão do gênero	13,4%
Sim, assédio sexual	11,2%
Sim, discriminação em razão da religião	3,8%
Sim, discriminação em razão da origem social	3,4%
Sim, discriminação em razão da orientação sexual	2,5%
Sim, discriminação em razão da cor	2,0%
Discriminação pelos colegas no mesmo nível de hierarquia em virtude do meu comportamento: reservada/calma e muito produtiva	0,2%
Sim, discriminação em razão de deficiência	1,4%
Sim, discriminação em razão da origem geográfica	2,9%
Em razão de opinião política	0,2%
Gordofobia	0,2%
Quando estava grávida, por estar grávida.	0,2%
Em relação a posição política	0,2%
Em duas Perícias Médicas, em anos diferentes e servidores distintos.	0,2%
Discriminação pelo fato de eu ser mãe solo (divorciada)	0,2%
em razão de política e ideologias	0,2%
em razão do cargo ocupado	0,2%
Em razão do potencial econômico	0,2%
fora do judiciário, quando trabalhei em Banco, sofri assédio moral de um chefe que cobrava serviços além da capacidade e atuava de forma a desqualificar meu trabalho, por melhor que eu pudesse fazer.	0,2%
Sim. Especificar, em outros, caso não seja uma das opções acima	0,4%
Assédio Moral de Coordenadores de Outra Secretaria	0,2%
em razão do cargo	0,2%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## ANO DE OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

A alta incidência de casos recentes, especialmente entre 2020 e 2023, sugere que essas questões ainda são prevalentes e necessitam de atenção contínua e intensificada. A conscientização e a implementação de políticas precisam acompanhar essa tendência para efetivamente combater o problema.

Tabela 8. Ano de ocorrência do assédio ou discriminação

ANO DE OCORRÊNCIA	%
Não me recordo os anos em que os fatos ocorreram	4,3%
2020	7,5%
2022	11,5%
2023	13,5%
2014	5,0%
2018	6,3%
2009	1,8%
2007	1,1%
2017	6,1%
2019	8,8%
2021	9,6%
2013	4,9%
2006	1,0%
2012	2,9%
2011	2,0%
2015	3,9%
Outros: Especificar anos anteriores a 2006 (em outros)	0,8%
2024	1,5%
2016	3,9%
2010	1,5%
2008	1,6%
Prefiro não responder.	0,1%
2001-2005	0,1%
1998	0,1%
2003 ou 2004	0,1%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CARGO/FUNÇÃO NA ÉPOCA DO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Os dados revelam que a grande maioria das vítimas de assédio ou discriminação eram **servidores efetivos do Poder Judiciário** (70,3%), sugerindo que o assédio e a discriminação não estão limitados a cargos temporários ou menos estáveis. A maior porcentagem de servidores efetivos afetados pode estar relacionada à sua presença mais numerosa no quadro de funcionários, mas também pode indicar que esses servidores,

devido à sua estabilidade, estão em posições que os tornam mais expostos a relações de poder prolongadas, onde o assédio ou discriminação podem se desenvolver ao longo do tempo.

Além disso, **servidores efetivos com cargos comissionados ou funções gratificadas** também foram significativamente afetados (11,4%), o que pode indicar que a responsabilidade adicional, o medo de perder o cargo ou função e o aumento da visibilidade no ambiente de trabalho pode expor esses indivíduos a maiores riscos de assédio.

O mesmo resultado se observou quanto aos **servidores exclusivamente comissionados** (5,8%), o que ressalta, ainda, que o assédio não está restrito a um tipo específico de contrato ou função. Servidores comissionados, por terem vínculos temporários, podem estar menos inclinados a relatar casos de assédio ou discriminação por medo de retaliação ou pela precariedade de seu vínculo. Os **juízes titulares e substitutos** também aparecem na lista, embora em menor proporção (2,5% e 1,7%, respectivamente), indicando que nem mesmo posições de autoridade estão isentas dessas práticas.

A baixa incidência de assédio ou discriminação relatada por **terceirizados ou contratados e jovens aprendizes** (ambos 0,3%) pode sugerir uma menor exposição ou uma subnotificação entre esses grupos. A categoria "Outros" e aqueles que "Prefiro não informar" também mostram alguma representatividade, sugerindo que há outras funções ou situações específicas que não foram plenamente capturadas nas opções pré-definidas.

Figura 22. Cargo ou função do assediado



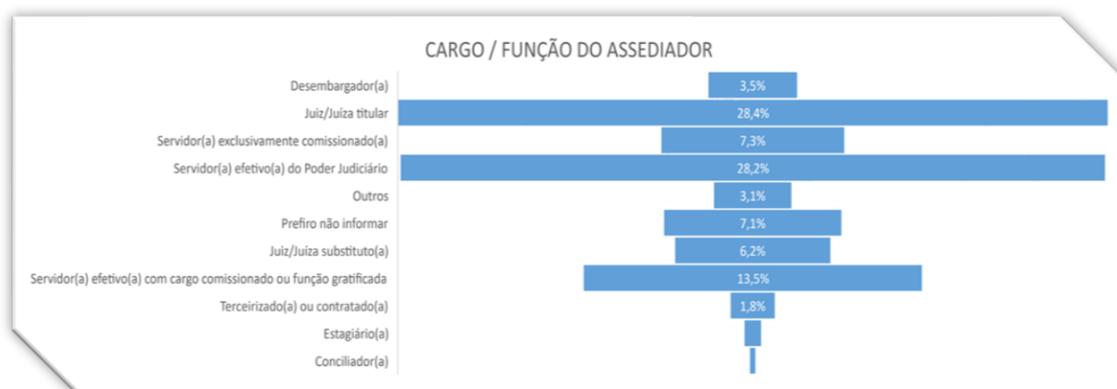
Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

Esses dados indicam a necessidade de políticas e mecanismos de proteção que sejam sensíveis às diferentes naturezas de contrato, assegurando que tanto servidores efetivos quanto comissionados tenham acesso a canais seguros e eficazes para denunciar e lidar com assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

### CARGO/FUNÇÃO DO ASSEDIADOR

Os dados indicam que os assediadores são frequentemente juízes titulares (28,4%) e servidores efetivos (28,2%).

Figura 23. Cargo ou função do assediador

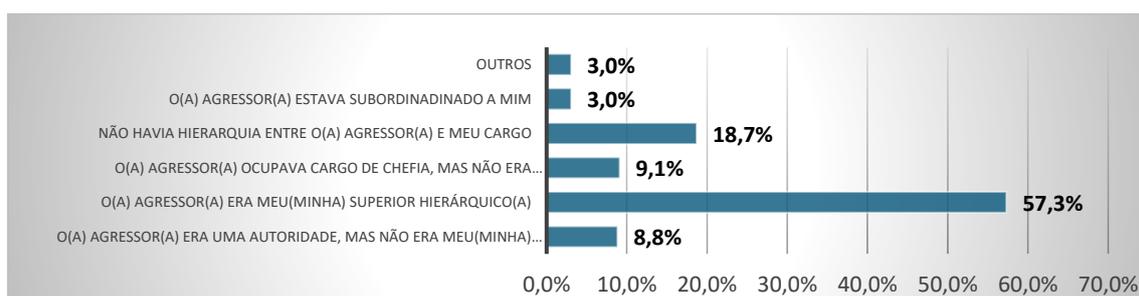


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### RELAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE VÍTIMA E AGRESSOR

Mais da metade dos casos de assédio ou discriminação (57,3) envolvem um superior hierárquico como agressor. Esta relação de poder é uma dinâmica comum em casos de assédio, destacando a necessidade de políticas claras e de canais de denúncia eficazes que protejam as vítimas e garantam uma investigação justa e imparcial.

Figura 24. Relação profissional entre vítima e agressor

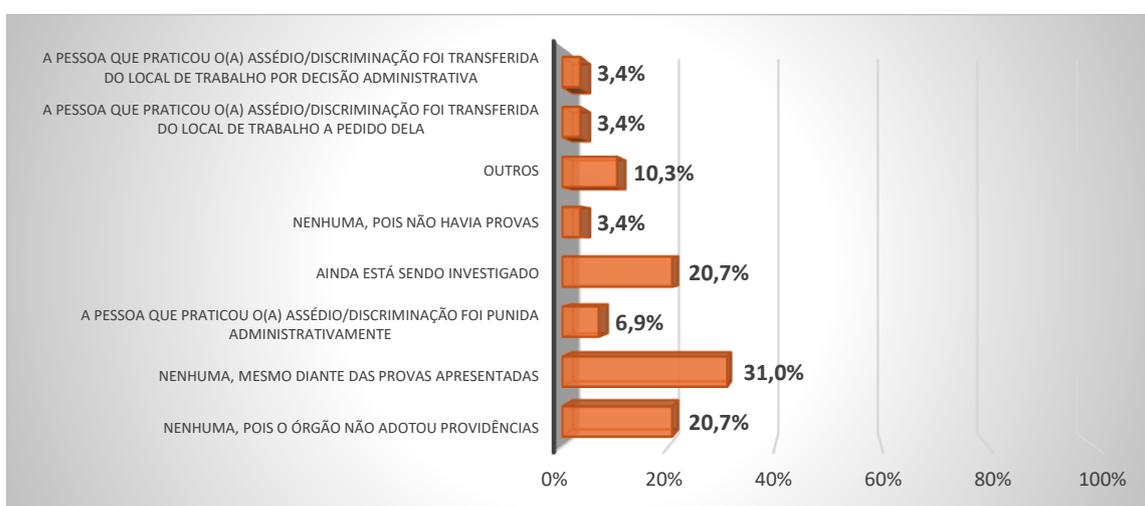


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR

Os dados mostram que, em muitos casos, os agressores não sofreram nenhuma consequência significativa (51,72% combinando "Nenhuma" nas duas categorias). Além disso, uma parte substancial dos casos (20,69%) ainda estava em investigação, podendo indicar possíveis atrasos ou ineficiências no processo de apuração. Apenas 6,90% dos agressores foram efetivamente punidos administrativamente, o que pode contribuir para a falta de confiança nas medidas institucionais.

Figura 25. Consequências para o agressor

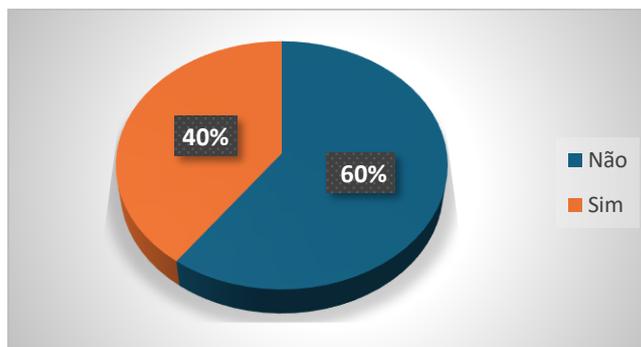


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## REPRESÁLIAS POR DENUNCIAR E TIPOS DE REPRESÁLIA

Entre os que denunciaram (7,7%), conforme Figura 22, 40% relataram ter sofrido represálias.

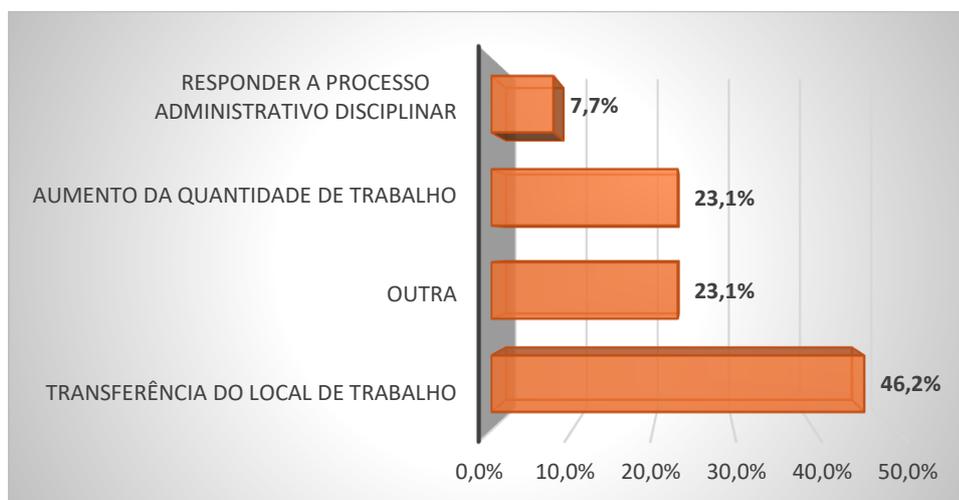
Figura 26. Represálias por denunciar



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

Dentre essas represálias, as mais comuns foram:

Figura 27. Tipos de represália



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### **Transferência do local de trabalho (46,2%):**

A pesquisa evidenciou que a transferência da vítima para ambiente de trabalho diverso é a forma mais comum de retaliação. Nesse sentido, a Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, consagra princípios como a promoção de um ambiente saudável, a gestão participativa, o respeito à diversidade e a transversalidade nas ações institucionais.

Dentre as medidas previstas, destaca-se a possibilidade de a Administração atuar de ofício para proteger a integridade física e/ou psíquica da vítima de assédio ou discriminação. Conforme o art. 11 da Resolução, a área de gestão de pessoas e saúde, diante de riscos psicossociais relevantes, pode prescrever ações imediatas que assegurem a preservação da saúde e da integridade da pessoa afetada, inclusive sugerindo à Presidência do tribunal a realocação dos envolvidos para outras unidades.

Essa previsão é um avanço na proteção de vítimas no ambiente de trabalho, pois permite respostas rápidas, mesmo antes da conclusão de apurações formais, de modo a minimizar danos. No entanto, a prática administrativa de realocar servidores pode gerar uma percepção distorcida do objetivo da medida, sobretudo quando o agressor permanece no mesmo local e não é imediatamente responsabilizado. Nessas circunstâncias, a vítima pode sentir que está sendo penalizada, seja pela necessidade de

mudança de setor, pelo afastamento de sua equipe original ou pela sensação de que, ao invés de protegida, foi ela quem sofreu as consequências práticas do episódio.

Portanto, embora a Resolução tenha o mérito de prever ações protetivas preventivas, é fundamental que essas intervenções sejam acompanhadas de estratégias de comunicação institucional, reforçando que a realocação visa exclusivamente à proteção da vítima e que o processo de responsabilização disciplinar do agressor seguirá seu curso regular. Além disso, é recomendável que a Administração adote, sempre que possível, medidas simétricas, como afastamento cautelar do agressor ou sua transferência, para evitar a revitimização institucional.

Assim, o desafio que se impõe aos órgãos do Poder Judiciário é equilibrar a proteção imediata da vítima, prevista na Resolução nº 351/2020, com a preservação da sua dignidade e sentimento de justiça, de forma a evitar que a política de enfrentamento ao assédio e à discriminação seja percebida, na prática, como um instrumento de injustiça ou de punição indireta da vítima.

#### **Aumento da quantidade de trabalho (23,1%) e outra (23,1%):**

Indicam que a carga de trabalho pode ser utilizada como forma de punição, e que existem outras formas de represália que não foram especificadas, mas que afetam negativamente o denunciante.

#### **Responder a processo administrativo disciplinar (7,7%):**

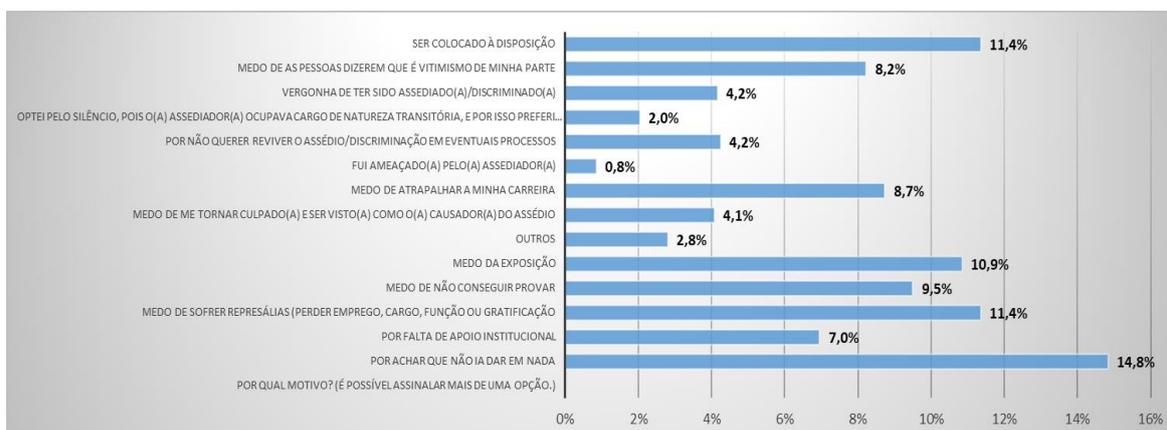
Demonstra que, em alguns casos, o denunciante ainda pode ser formalmente punido, possivelmente em uma tentativa de desacreditar sua denúncia ou como forma de retaliação institucional.

A baixa taxa de denúncias (Figura 22), combinada com a significativa proporção de represálias sofridas (Figura 27), aponta para um ambiente onde o medo e a desconfiança prevalecem. Isso sugere a necessidade urgente de revisar e fortalecer os mecanismos de proteção para denunciante, garantindo que possam reportar casos de assédio ou discriminação sem receio de sofrer retaliações.

## MOTIVOS PARA NÃO DENUNCIAR

Os dados revelam que a principal razão para não denunciar assédio ou discriminação é a descrença na eficácia da denúncia (14,8%), seguida pelo medo de sofrer represálias, como perda de emprego ou função (11,4%), e de ser colocado à disposição (11,4%). O medo da exposição (10,9%), de não conseguir provar as alegações (9,5%), e de atrapalhar a carreira (8,7%), além do receio de ser visto como vitimista (8,2%), também são barreiras significativas. A falta de apoio institucional é mencionada por 7% dos respondentes, evidenciando a necessidade de políticas mais eficazes e uma cultura organizacional de suporte e proteção aos denunciantes.

Figura 28. Motivos para não denunciar

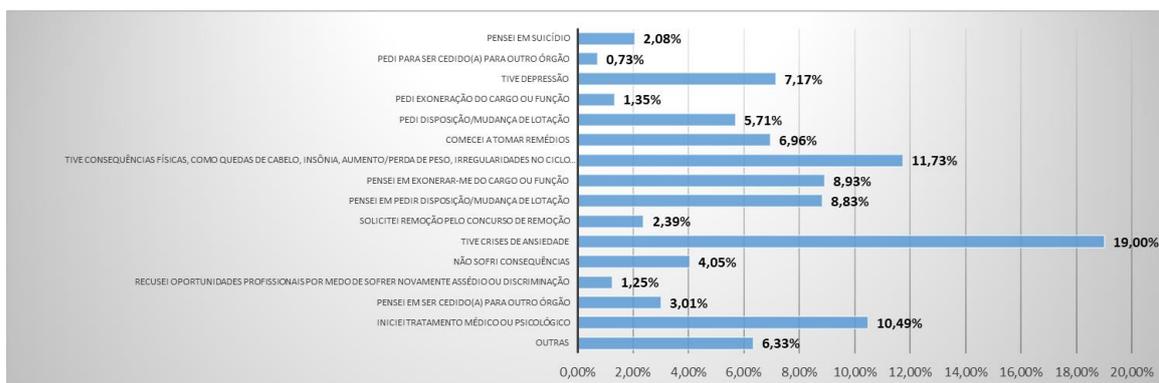


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CONSEQUÊNCIAS SOFRIDAS PELOS DENUNCIANTES

Os dados mostram que o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho têm consequências graves, com 19% dos respondentes relatando crises de ansiedade e 11,7% sofrendo consequências físicas, como queda de cabelo e insônia. Além disso, 10,5% iniciaram tratamento médico ou psicológico, e 8,9% consideraram a exoneração como forma de escapar da situação. Outros impactos incluem o uso de medicação (7%), depressão (7,2%) e, em casos mais extremos, pensamentos suicidas (2,1%), destacando a necessidade urgente de apoio e intervenção para as vítimas.

Figura 29. Conseqüências sofridas pelos denunciante

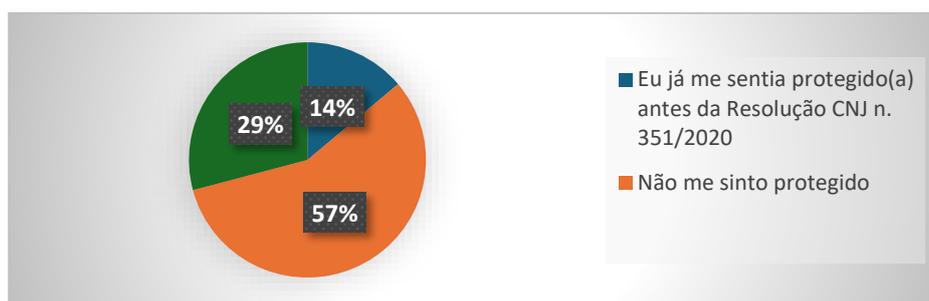


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### SENTIMENTO DE PROTEÇÃO INSTITUCIONAL

Os dados mostram que 57,01% dos respondentes não se sentem protegidos institucionalmente para denunciar assédio ou discriminação, mesmo após a implementação da Resolução CNJ nº 351/2020. Por outro lado, 29,13% afirmam que se sentem protegidos após a resolução, enquanto apenas 13,86% já se sentiam seguros antes dela. Esses percentuais indicam que, apesar de algum avanço, a percepção de proteção ainda é insuficiente para a maioria, destacando a necessidade de aprimorar as políticas e a comunicação institucional para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e confiável.

Figura 30. Sentimento de proteção institucional



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### 3.4. BLOCO RESPOSTA INSTITUCIONAL

No segmento dedicado à Resposta Institucional, foram coletadas percepções dos(as) respondentes sobre a eficácia da instituição em lidar com casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Essas percepções são cruciais para entender como os(as) respondentes avaliam a resposta da instituição a essas situações. Além disso, foi avaliada a consciência dos(as) respondentes sobre a existência de canais de denúncia no ambiente institucional.

Essa abordagem visa compreender a eficácia das ações institucionais no combate ao assédio e à discriminação, em conformidade com a Resolução CNJ nº 351/2020, bem como a Resolução CNJ nº 376/2021. Esta última resolução enfatiza ainda mais a necessidade de mecanismos de denúncia que sejam seguros e confidenciais, para garantir que as vítimas se sintam seguras ao relatar casos de assédio e discriminação. Ela também sublinha a importância de promover uma cultura institucional que valorize a escuta ativa e o acolhimento.

Ao investigar as percepções sobre a resposta institucional e a existência de canais de denúncia, este estudo busca fornecer dados para avaliar e melhorar as medidas adotadas pela instituição no combate a esses problemas. Essas informações são essenciais para desenvolver estratégias mais eficazes, que respondam adequadamente às necessidades das vítimas e promovam um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

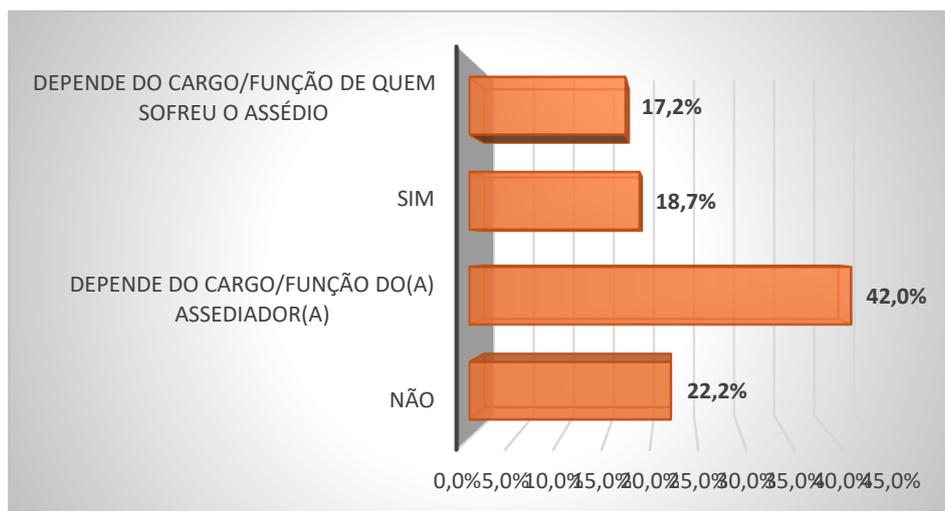
A análise desses dados permitirá à instituição não só avaliar a eficácia das medidas atuais, mas também identificar áreas que necessitam de melhorias. Implementar estratégias baseadas nas percepções reais dos(as) colaboradores(as) poderá resultar em uma mudança positiva na cultura organizacional, assegurando que todos se sintam valorizados e protegidos.

A continuidade e o aprofundamento deste tipo de pesquisa são fundamentais para construir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Fortalecer os canais de denúncia e promover uma cultura de acolhimento são passos essenciais para erradicar práticas abusivas e garantir a segurança e bem-estar de todos os membros da instituição.

## CONFIANÇA NA PUNIÇÃO DO AGRESSOR

A confiança na punição do agressor é baixa, com 41,95% acreditando que a punição depende do cargo ou função do assediador. Apenas 18,71% têm confiança de que o órgão punirá o agressor independentemente do cargo ou função, indicando uma percepção de desigualdade e favoritismo no tratamento dos casos.

Figura 31. Confiança na punição do assediador

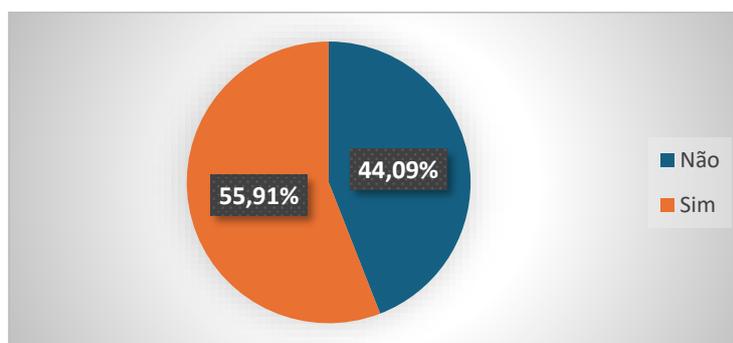


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CONHECIMENTO SOBRE OS PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA

Mais da metade dos respondentes (55,91%) sabe como denunciar situações de assédio ou discriminação, enquanto uma porcentagem significativa (44,09%) não está informada sobre os procedimentos de denúncia. Este dado revela a necessidade de melhorar a comunicação e instrução sobre os canais de denúncia disponíveis.

Figura 32. Conhecimento sobre os procedimentos de denúncia



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CANAIS DE DENÚNCIA DISPONÍVEIS

Os dados indicam que a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação é o canal mais reconhecido pelos colaboradores (20,90%), seguido pela Corregedoria (14,24%), Ouvidoria (13,89%) e Serviço de Apoio Psicossocial: 12,71%. No entanto, 13,06% dos respondentes não sabem informar quais são os canais de denúncia disponíveis, o que sugere uma oportunidade para fortalecer a divulgação desses canais.

Figura 33. Canais de denúncia disponíveis

Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020)	20,9%
Ouvidoria	13,9%
Não sei informar	13,1%
Outros	2,6%
Corregedoria	14,2%
Serviço de Apoio Psicossocial	12,7%
Ouvidoria da Mulher	7,8%
Serviço Médico	5,3%
Outras unidades relacionadas a Gestão de Pessoas	4,8%
Comissão de Acessibilidade e Inclusão	4,5%
Não há canal de denúncia disponível no meu órgão	0,1%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## CANAIS DE ACOLHIMENTO, ESCUTA E ORIENTAÇÃO

Semelhantemente aos canais de denúncia, a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação é novamente o canal mais reconhecido para acolhimento e orientação (20,16%), seguido pelo Serviço de Apoio Psicossocial: 16,45%. Contudo, uma significativa parcela dos respondentes (17,91%) não sabe informar sobre a existência desses canais, destacando a necessidade de reforçar a comunicação interna.

Tabela 9. Canais de acolhimento, escuta e orientação

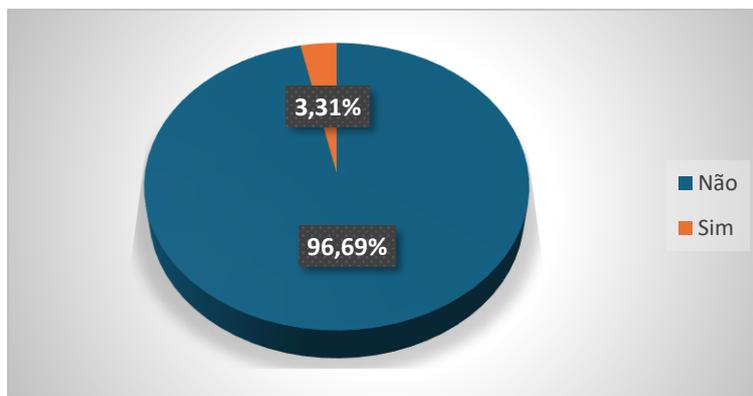
CANAIS	%
Comissão de combate ao assédio e à discriminação (Res. CNJ n.351 / 2020)	20,2%
Serviço de Apoio Psicossocial	16,4%
Não sei informar	17,9%
Ouvidoria	11,4%
Outros	2,1%
Comissão de Acessibilidade e Inclusão	5,3%
Corregedoria	7,5%
Ouvidoria da Mulher	7,3%
Serviço Médico	7,0%
Não há canal desta natureza em meu órgão	0,3%
Outras unidades relacionadas a Gestão de Pessoas	4,5%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## RELATO À COMISSÃO

96,69% dos respondentes nunca relataram uma situação de assédio ou discriminação à Comissão, Comitê ou Subcomitê, enquanto 3,31% fizeram relatos formais.

Figura 34. Relato à comissão

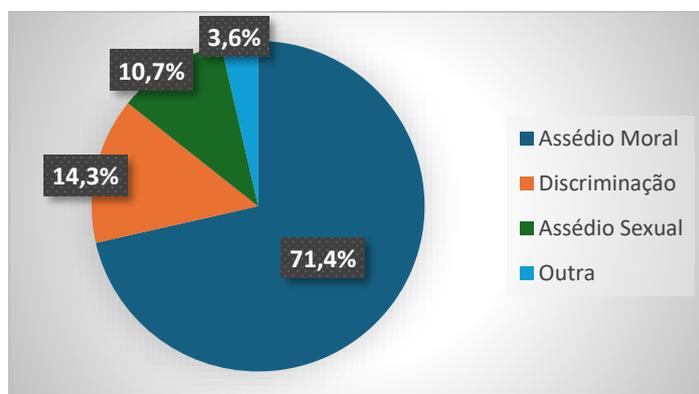


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## MOTIVAÇÃO

Os dados indicam que, entre os relatos feitos à Comissão, Comitê ou Subcomitê, a maioria esmagadora, 71,4%, foi motivada por assédio moral. Discriminação foi a razão de 14,3% dos relatos, enquanto assédio sexual motivou 10,7% das denúncias. Outros motivos foram responsáveis por 3,6% dos relatos. Esses números destacam que o assédio moral é a principal preocupação entre os casos reportados, seguido por questões de discriminação e assédio sexual.

Figura 35. Motivação da denúncia à comissão

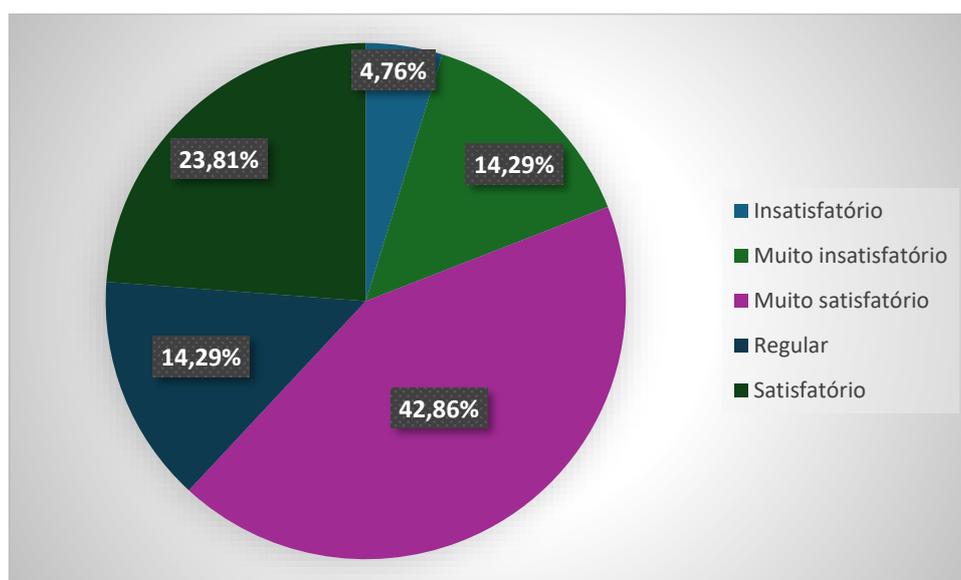


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## AVALIAÇÃO DO ACOLHIMENTO DA COMISSÃO

Os dados sobre a percepção do acolhimento por parte das Comissões mostram que a maioria dos respondentes, 42,86%, classificou o acolhimento como "muito satisfatório". Além disso, 23,81% o consideraram "satisfatório", indicando que aproximadamente dois terços dos respondentes tiveram uma experiência positiva. No entanto, 14,29% classificaram o acolhimento como "muito insatisfatório" e outros 4,76% como "insatisfatório", o que sugere que ainda há uma parcela significativa de pessoas que não se sentiu bem acolhida. Por fim, 14,29% avaliaram o acolhimento como "regular", refletindo uma percepção neutra. Esses dados indicam uma predominância de experiências positivas, mas também destacam a necessidade de melhorar o acolhimento para atender às expectativas de todos os envolvidos.

Figura 36. Avaliação acerca do acolhimento pela comissão

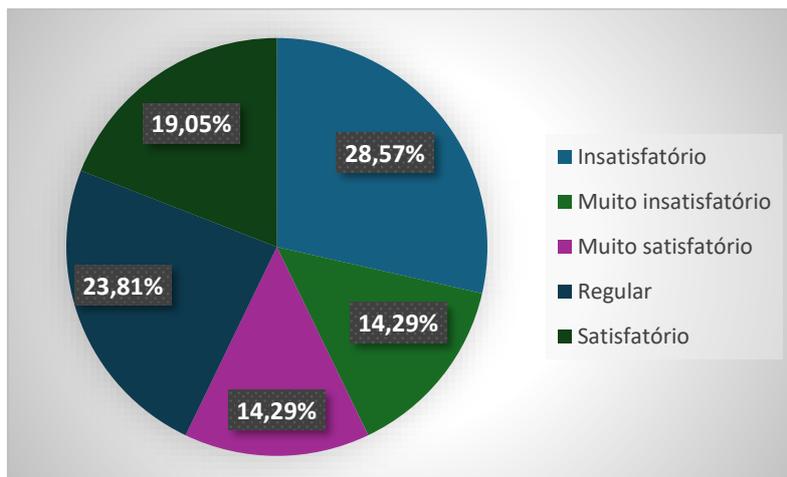


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## AVALIAÇÃO DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS

A avaliação das providências adotadas revela que 42,86% dos respondentes consideram-nas "Insatisfatórias" ou "Muito insatisfatórias". Apenas 33,34% julgam-nas como "Satisfatórias" ou "Muito satisfatórias", sugerindo que há necessidade de revisão e aprimoramento nos processos e ações tomadas após os relatos.

Figura 37. Avaliação das providências adotadas pela comissão

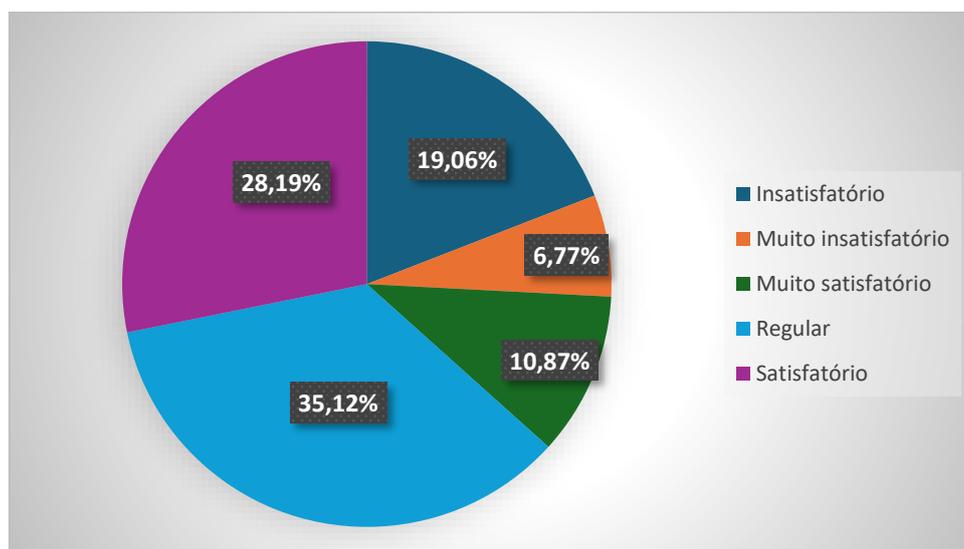


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### AVALIAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DAS COMISSÕES

A maioria dos respondentes classifica a divulgação como "Regular" (35,12%) ou "Satisfatória" (28,19%). No entanto, 25,83% consideram-na "Insatisfatória" ou "Muito insatisfatória", indicando que há margem para aprimorar a comunicação sobre as funções e responsabilidades das comissões.

Figura 38. Avaliação da divulgação das atribuições da comissão

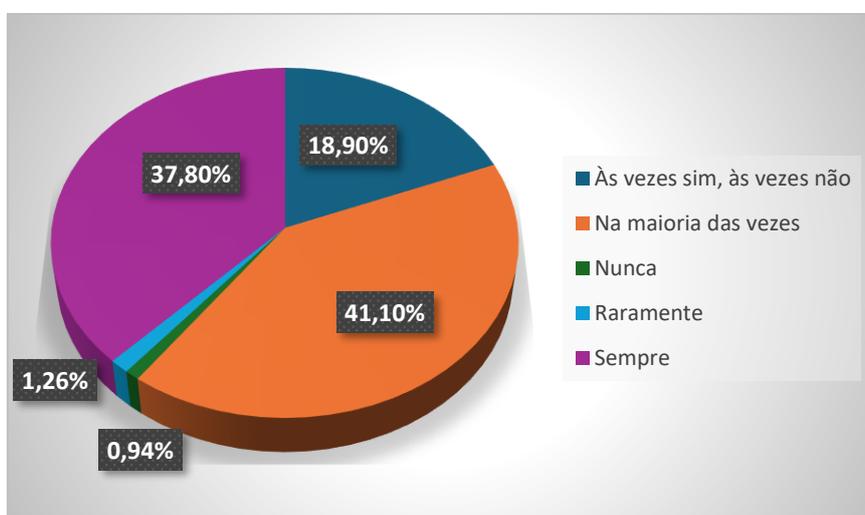


Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## AMBIENTE DE TRABALHO NA UNIDADE

A maioria dos respondentes vê o ambiente de trabalho de forma positiva, com 41,10% considerando-o "harmônico e respeitoso na maioria das vezes" e 37,80% afirmando que é "sempre" assim. No entanto, 18,90% percebem inconsistências, dizendo que o ambiente é harmonioso "às vezes sim, às vezes não". Apenas uma pequena parcela, cerca de 2%, vê o ambiente de forma negativa, raramente ou nunca sendo harmonioso e respeitoso. Isso indica uma percepção geral positiva, mas com espaço para melhorias.

Figura 39. Percepção acerca do ambiente de trabalho na unidade



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## AMBIENTE DE TRABALHO NO ÓRGÃO

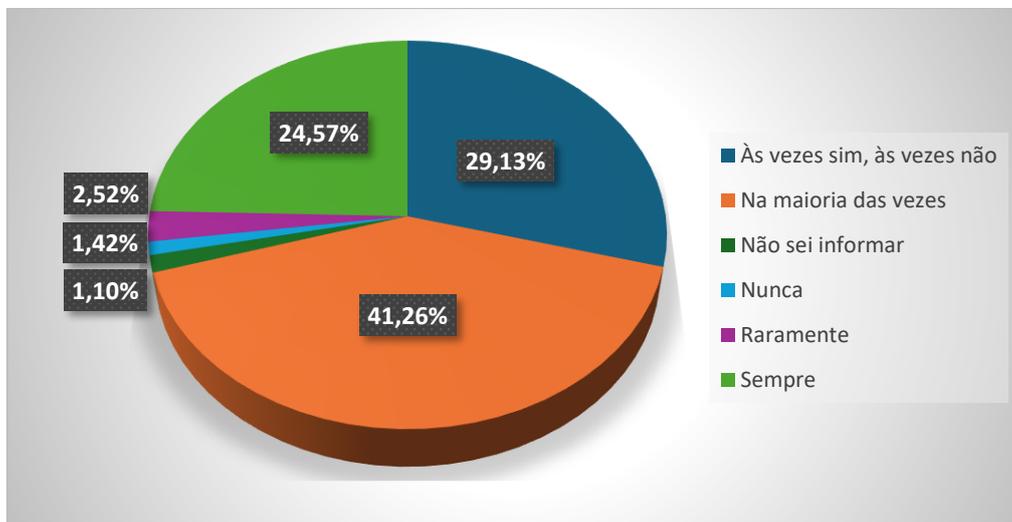
A maioria dos respondentes (41,26%) considera que o ambiente de trabalho no órgão é harmônico e respeitoso "na maioria das vezes", enquanto 24,57% afirmam que ele "sempre" é assim. No entanto, 29,13% veem essa harmonia e respeito de forma inconsistente, dizendo que "às vezes sim, às vezes não". Uma pequena parcela dos respondentes indica experiências negativas, com 2,52% classificando o ambiente como "raramente" harmonioso e 1,10% como "nunca". Isso sugere uma percepção majoritariamente positiva, mas com áreas que podem ser aprimoradas.

Embora os dados revelem uma tendência favorável quanto à convivência institucional, a presença de quase um terço dos participantes com percepção instável sobre o ambiente demonstra que a harmonia não é uma realidade uniforme. Essa variação

pode estar associada a diferenças entre setores, chefias imediatas, ou mesmo à ausência de uma política institucional consolidada de gestão de clima organizacional.

É importante considerar que ambientes percebidos como inconsistentes ou hostis podem impactar diretamente na saúde emocional, produtividade e engajamento dos colaboradores. Por isso, recomenda-se o fortalecimento de estratégias institucionais voltadas à promoção do respeito interpessoal, da comunicação não violenta e da escuta ativa, além do monitoramento contínuo do clima organizacional por meio de pesquisas periódicas e canais permanentes de acolhimento.

Figura 40. Percepção acerca do ambiente de trabalho na unidade



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

## 4. ANÁLISE INTERSECCIONAL

Análise interseccional é um método de investigação que busca compreender como diferentes marcadores sociais — como gênero, raça, classe, orientação sexual, deficiência, idade, entre outros — se interconectam e influenciam as experiências de discriminação, opressão ou privilégio de uma pessoa ou grupo.

Essa abordagem parte da ideia de que essas categorias não atuam de forma isolada, mas se cruzam e se sobrepõem, produzindo efeitos específicos e complexos. Por exemplo, a experiência de uma mulher negra com deficiência pode ser marcada por formas múltiplas e simultâneas de exclusão que não seriam explicadas apenas pelo fato de ser mulher ou negra ou pessoa com deficiência de forma separada.

### **Análise da relação cargo, sexo e assédio no TJPA**

A análise dos dados coletados sobre assédio moral no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Pará (PJPA) revela um cenário preocupante, especialmente no que diz respeito à incidência de casos no ambiente presencial de trabalho. Entre os respondentes, o assédio presencial corresponde a 44,25% dos registros, configurando-se como a forma mais recorrente de violência institucional. Essa predominância sugere que, apesar da crescente virtualização das rotinas administrativas e judiciais, as dinâmicas interpessoais face a face continuam a ser o principal terreno onde se manifestam condutas abusivas.

Em contrapartida, os dados apontam baixa incidência de assédio no ambiente virtual (2,83%) e em outras situações (3,46%). Embora isso possa indicar uma menor exposição nos meios digitais, uma leitura mais crítica deve considerar a possibilidade de subnotificação ou naturalização de determinadas condutas em espaços mediados por tecnologia, dificultando a identificação de abusos.

O recorte por cargos fornece pistas relevantes. Servidores(as) efetivos(as) concentram a maior quantidade absoluta de casos de assédio presencial (225 registros), seguidos por servidores exclusivamente comissionados(as) (21 casos). Essa concentração pode decorrer tanto do maior número de pessoas nesses cargos quanto da

existência de relações institucionais marcadas por assimetrias de poder, que favorecem a ocorrência de abusos reiterados.

Do ponto de vista proporcional, os dados revelam taxas preocupantes de assédio em determinados cargos. Juízes(as) substitutos(as) apresentam o índice mais elevado, com 80% dos respondentes da categoria relatando terem sofrido assédio. Também chamam atenção os altos percentuais entre aqueles que optaram por não declarar o cargo (66,67%) e na categoria “Outros” (60%). Embora os 80% correspondam a apenas quatro juízes(as) substitutos(as) de um total de cinco respondentes — o que representa uma amostra pequena —, esse dado pode indicar não apenas a ocorrência do fenômeno, mas também sinais de silenciamento institucional, insegurança ou receio de retaliações. Esses elementos agravam a vivência do assédio e dificultam a efetivação de respostas institucionais eficazes.

Em síntese, os dados analisados demonstram que o assédio moral no TJPA não é um fenômeno isolado, mas estruturado em práticas e relações institucionais que exigem intervenção estratégica. As políticas públicas internas devem considerar:

- os ambientes mais críticos (presenciais),
- os grupos mais afetados (efetivos, comissionados, substitutos),
- e os fatores de invisibilidade e silêncio institucional.

Por fim, recomenda-se que novas pesquisas ampliem a coleta de dados, incorporando variáveis como tempo de serviço, experiências com canais de denúncia, e percepção sobre o apoio institucional, de modo a subsidiar um plano de ação mais efetivo, ético e sustentável no enfrentamento ao assédio moral.

### **Análise do Assédio Relacionado à Parentalidade no Poder Judiciário**

Os dados da pesquisa revelam elementos relevantes para a compreensão da relação entre assédio e parentalidade no contexto do Poder Judiciário. A partir da análise interseccional entre as situações de assédio e a condição de possuir filhos(as), observa-se um padrão que exige atenção específica das políticas institucionais.

Verifica-se que, entre os(as) respondentes que declararam possuir filhos(as), uma parcela expressiva relatou ter sofrido situações de assédio. Especificamente, foram contabilizados 281 casos no ambiente de trabalho presencial, 22 em outras situações, 18 no ambiente virtual e 2 fora do ambiente laboral. Esses dados sugerem que uma parte significativa das ocorrências de assédio concentrou-se entre pessoas com filhos, evidenciando uma possível sobreposição entre a vivência da parentalidade e a exposição a práticas discriminatórias.

É importante destacar que o ambiente de trabalho presencial se configura como o principal espaço de manifestação dessas condutas, o que pode refletir um conjunto de fatores estruturais que afetam diretamente mães e pais no exercício de suas funções. A sobrecarga com responsabilidades familiares, estigmas relacionados à produtividade e dificuldades com flexibilização de horários podem contribuir para a percepção negativa ou hostil de colegas e gestores, criando um campo fértil para o assédio moral ou institucional.

Outro ponto que merece destaque é a ausência de dados específicos sobre mulheres grávidas. Ainda que a gestação represente um fator historicamente associado à discriminação no trabalho, essa condição não foi contemplada de forma direta no levantamento. Tal omissão representa uma lacuna importante na coleta de informações e evidencia a necessidade de ampliação dos marcadores sociais na estrutura metodológica da pesquisa, alinhando-se ao que preconiza a **Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça**, que determina a observância de recortes interseccionais e a atuação preventiva da Administração.

Diante desse cenário, torna-se evidente a urgência de implementação de ações institucionais que contemplem a parentalidade como eixo transversal das políticas de enfrentamento ao assédio, com atenção redobrada às mulheres mães, em especial no período gestacional e de retorno ao trabalho. Tais ações devem ir além da responsabilização individual, alcançando o aprimoramento das estruturas organizacionais, a formação continuada de lideranças e a incorporação de mecanismos de acolhimento e escuta qualificada.

Em suma, os dados analisados apontam que a vivência da maternidade ou paternidade pode funcionar como marcador de vulnerabilidade dentro do ambiente de trabalho, sobretudo no que diz respeito ao assédio moral. Essa constatação reforça a

importância de uma abordagem interseccional no diagnóstico e no enfrentamento do problema, orientando o Poder Judiciário para uma atuação mais justa, equitativa e humanizada.

### **Análise da faixa etária e o assédio no Ambiente de Trabalho**

A análise dos dados segundo a variável "faixa etária" revela importantes indícios de que o assédio no ambiente de trabalho apresenta uma dinâmica profundamente marcada por traços de **etarismo**, ou seja, discriminação baseada na idade. Embora o assédio possa atingir pessoas de todas as idades, sua distribuição e intensidade variam significativamente de acordo com o grupo etário, o que exige uma leitura mais sensível às interseções entre idade, vulnerabilidade e contexto institucional.

Os dados apontam que os grupos mais afetados proporcionalmente são os de 31 a 40 anos (56,54%) e 41 a 50 anos (52,34%), indicando que a fase adulta plena — muitas vezes associada ao auge da produtividade profissional — concentra o maior número de relatos de assédio, especialmente em sua forma presencial. Esse padrão sugere que trabalhadores(as) nessa faixa etária podem estar mais expostos(as) a relações hierárquicas abusivas, pressões institucionais, disputas de poder ou cobranças por desempenho que, quando desmedidas, favorecem situações de constrangimento e violência psicológica. O predomínio do assédio no ambiente físico reforça a permanência de uma cultura organizacional que, mesmo em tempos de digitalização, mantém práticas abusivas naturalizadas no cotidiano presencial.

Entre os(as) respondentes com idade entre 18 e 30 anos, 39,68% relataram ter sofrido algum tipo de assédio, o que revela uma incidência significativa para um grupo geralmente em início de trajetória profissional. Desses casos, a maioria ocorreu no ambiente de trabalho presencial (76%), seguido pelo assédio virtual (20%) e, em menor escala, em outras situações. Esses dados indicam que, embora se trate de uma geração habituada ao meio digital, a violência institucional ainda se manifesta com mais força em interações face a face, onde prevalecem relações hierárquicas mais diretas. A presença do assédio virtual também merece atenção, pois demonstra que os canais digitais, muitas vezes informalizados, podem ser utilizados de forma abusiva. As implicações do etarismo nesse cenário se evidenciam na exploração da inexperiência e da posição subordinada

desses(as) jovens, que tendem a ocupar funções de menor poder decisório, sendo, portanto, mais suscetíveis a práticas de assédio por parte de superiores ou colegas mais antigos. Além disso, o medo de retaliação ou a insegurança quanto ao reconhecimento institucional de suas denúncias podem inibir ações de enfrentamento. Assim, o etarismo se expressa não apenas pela desvalorização da juventude, mas também pela sua instrumentalização dentro de estruturas que silenciam ou fragilizam quem está em início de carreira.

A faixa etária acima de 60 anos, embora com número reduzido de respondentes, também merece atenção. O envelhecimento da força de trabalho, especialmente no serviço público, demanda ações que previnam não apenas o assédio em sua forma tradicional, mas também práticas discriminatórias mais sutis, como deslegitimação de competências, exclusão de processos decisórios ou infantilização de profissionais experientes — características típicas do etarismo institucional.

Portanto, a análise interseccional evidencia que a idade atua como um marcador social relevante nas experiências de assédio. A sobreposição entre faixa etária, tipo de vínculo institucional e contexto organizacional revela que o enfrentamento ao assédio precisa considerar, de forma integrada, as especificidades de cada grupo etário, a fim de garantir medidas eficazes, acolhedoras e equitativas. O reconhecimento do etarismo como forma de violência simbólica e estrutural é um passo necessário para a promoção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e respeitosos.

### **Assédio Relacionado à Deficiência e à Prática do Capacitismo**

A análise dos dados referentes às pessoas com deficiência no âmbito do Poder Judiciário revela um cenário sensível que exige políticas mais robustas e intencionais de inclusão e enfrentamento ao assédio. Embora numericamente menos expressivo, o grupo de respondentes que declarou algum tipo de deficiência representa uma fração institucional cujas vivências são atravessadas por marcadores sociais de vulnerabilidade que não podem ser ignorados.

Conforme os dados, 587 respondentes declararam não possuir deficiência, enquanto os demais distribuíram-se entre deficiência física (17), visual (13), auditiva (4), intelectual (1), além de 5 com outras deficiências e 4 que preferiram não declarar. Mesmo

diante de um número relativamente pequeno, a presença de registros de assédio entre esses grupos levanta um alerta sobre a qualidade da experiência institucional de pessoas com deficiência. A baixa representatividade não significa menor importância, mas sim a necessidade de aprofundamento analítico proporcional à invisibilidade histórica desses sujeitos.

Nesse contexto, é essencial reconhecer e nomear o fenômeno do capacitismo — termo que designa a discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência, com base na suposição de que essas pessoas são inferiores, menos capazes ou menos produtivas. O capacitismo opera de forma estrutural e cultural, se expressando tanto em atitudes hostis ou deslegitimadoras quanto em omissões institucionais, como a ausência de adaptações razoáveis, a negligência com acessibilidade ou a tolerância a piadas e comentários ofensivos sobre limitações funcionais.

Ao examinar os dados de assédio, constata-se que o ambiente de trabalho presencial é o espaço mais recorrente dessas ocorrências, com 281 registros gerais, como já exposto anteriormente, a presença de assédio relatado por pessoas com deficiência física, visual e auditiva, mesmo em um grupo pequeno, sugere uma maior exposição proporcional dessas pessoas a práticas discriminatórias. O capacitismo, nesse caso, pode se manifestar tanto de forma direta — por meio de ofensas, subestimação de capacidades ou isolamento — quanto indireta, como a ausência de acessos plenos ou barreiras institucionais à progressão funcional.

A existência de respondentes que preferiram não declarar sua deficiência (4 casos) também merece atenção. Essa omissão pode estar relacionada ao receio de estigmatização ou represálias no ambiente profissional, o que por si só já configura um sintoma da presença velada do capacitismo. A não declaração da deficiência pode ser um mecanismo de autoproteção, revelando o quanto a cultura organizacional ainda carece de confiança e segurança inclusiva para essas pessoas.

Em alinhamento com a Resolução CNJ nº 351/2020, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Poder Judiciário, é imprescindível adotar uma perspectiva interseccional na análise dos dados e na formulação de respostas institucionais. Isso implica compreender que a deficiência,

combinada com outros marcadores como gênero, raça ou função ocupacional, pode intensificar situações de vulnerabilidade.

Portanto, o Poder Judiciário precisa avançar em três frentes: (1) a visibilização da deficiência como marcador institucional legítimo; (2) o combate ativo ao capacitismo estrutural; e (3) a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível, equitativo e acolhedor. Isso requer não apenas cumprimento legal, mas também formação contínua sobre inclusão, implementação de protocolos acessíveis e valorização da diversidade humana como pilar da dignidade institucional.

Em suma, os dados apontam que, ainda que de forma silenciada ou marginal, o capacitismo encontra espaço nas dinâmicas de assédio presentes no ambiente institucional. Combater esse fenômeno exige reconhecer sua existência, nomeá-lo com precisão, e implementar políticas que garantam não apenas a não discriminação, mas sobretudo a plena participação e respeito às pessoas com deficiência no Poder Judiciário.

#### **Análise de assédio e discriminação relacionados à identidade de gênero e à orientação sexual no Poder Judiciário**

A inclusão de marcadores sociais como identidade de gênero e orientação sexual na análise das situações de assédio e discriminação é essencial para a construção de diagnósticos institucionais mais completos e justos. Os dados da pesquisa revelam disparidades importantes que devem ser reconhecidas como expressões da LGBTfobia institucional, ainda que em parte silenciosa ou marginal.

No tocante à identidade de gênero, a maioria dos respondentes (619) declarou-se cisgênero — ou seja, pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento. Contudo, o levantamento também registrou 1 pessoa com identidade de gênero fluida, 5 respondentes com outras identidades e 10 que preferiram não informar. Ainda que essas representações sejam numericamente pequenas, é preciso destacar que a invisibilidade estatística não equivale à ausência de vivências, e sim à necessidade de uma escuta institucional mais qualificada.

Esses dados revelam a existência de uma diversidade de gênero que não pode ser ignorada nas práticas organizacionais. A baixa adesão declarada a identidades não cisgêneras pode decorrer de medo de exposição, estigmatização ou retaliação institucional, o que, por si só, já configura um ambiente não inteiramente seguro para a

expressão da identidade de gênero. O fato de 10 pessoas terem preferido não informar essa identidade sugere barreiras subjetivas e estruturais que ainda precisam ser enfrentadas.

A presença de respondentes com diferentes orientações sexuais na pesquisa conduzida no âmbito do Poder Judiciário permite uma leitura interseccional sobre as experiências de assédio e discriminação vividas por pessoas LGBTQIA+. A análise dos dados revela tanto a diversidade de identidades sexuais entre os(as) participantes quanto a persistência de contextos institucionais de invisibilização ou violência simbólica.

Entre os 635 respondentes da pesquisa, a maioria (561) declarou-se heterossexual, enquanto 32 identificaram-se como homossexuais, 23 como bissexuais, 4 como tendo outra orientação, 1 como assexual, e diversos(as) preferiram não informar. Ainda que minoritários em número, esses grupos representam pessoas cujas experiências no ambiente institucional podem ser marcadas por preconceitos e barreiras culturais relacionadas à sua sexualidade.

A quantidade de respondentes homossexuais (32) e bissexuais (23) é significativa o bastante para indicar uma presença visível, mas potencialmente vulnerável, no corpo funcional do Judiciário. A pesquisa também identificou 1 pessoa assexual, cujas vivências também demandam atenção, considerando o apagamento histórico dessa orientação e a falta de compreensão social sobre o que ela representa. Pessoas que se identificam com "outra" orientação (4 respondentes) ou que preferiram não declarar também devem ser reconhecidas dentro da complexidade da diversidade sexual.

Além disso, é importante destacar que, para muitas pessoas LGBTQIA+, o próprio ato de declarar sua orientação sexual pode ser um risco, dadas as culturas institucionais ainda marcadas por normas cisheteronormativas. A quantidade de pessoas que preferiram não informar sua orientação sexual sugere que ainda há medo de julgamento, retaliações ou discriminação, mesmo no contexto de uma pesquisa anônima. Esse dado deve ser lido não como simples ausência de informação, mas como sintoma de insegurança institucional.

O Poder Judiciário, por sua função constitucional e seu papel na garantia de direitos, deve ser protagonista na promoção de um ambiente inclusivo, livre de discriminação e seguro para todas as orientações sexuais. Isso implica reconhecer que a homossexualidade, a bissexualidade, a assexualidade e outras formas de vivência da

sexualidade são legítimas expressões da diversidade humana e não devem ser toleradas como “minorias silenciosas”, mas respeitadas com dignidade plena.

À luz da Resolução CNJ nº 351/2020, que determina ações preventivas e corretivas contra o assédio e a discriminação, torna-se imprescindível implementar ações afirmativas voltadas à comunidade LGBTQIA+. Tais ações incluem formação continuada de gestores e servidores, criação de protocolos de escuta humanizada, promoção de campanhas institucionais sobre diversidade sexual, e a inclusão da temática nas avaliações de clima organizacional.

Portanto, os dados analisados não apenas confirmam a presença de pessoas LGBTQIA+ no Poder Judiciário, mas também apontam para a necessidade urgente de medidas estruturais que enfrentem a discriminação baseada na orientação sexual. O respeito à diversidade deve ser mais do que uma diretriz ética; precisa ser uma prática institucional ativa e monitorada, como condição mínima para a promoção da equidade e da justiça no próprio interior do Judiciário.

### **Discriminação religiosa e interseccionalidade com gênero e orientação sexual**

A presença de marcadores religiosos nos dados da pesquisa é essencial para a construção de um diagnóstico institucional mais completo sobre assédio e discriminação no Poder Judiciário. A diversidade de crenças e convicções religiosas é um direito protegido constitucionalmente, e sua violação configura não apenas uma infração ética, mas também uma forma de violência simbólica que impacta o ambiente de trabalho e a dignidade do(a) servidor(a).

Os dados demonstram que há uma ampla pluralidade religiosa entre os respondentes da pesquisa, incluindo representações de religiões majoritárias como a Católica Apostólica Romana (334 respondentes), e outras de menor representatividade, como Espiritismo (44), Sem religião (64), Batista (20), Umbanda (5), Candomblé (1), Islamismo (1), entre outras. Também foi registrada a presença de 19 pessoas que preferiram não declarar sua religião, o que pode indicar receio de exposição, temor de preconceito ou histórico de discriminação.

A Resolução nº 351/2020 do CNJ enfatiza que o enfrentamento ao assédio e à discriminação deve considerar os múltiplos marcadores sociais, incluindo religião,

orientação sexual e identidade de gênero. É necessário, portanto, que o Poder Judiciário promova um espaço institucional que reconheça e respeite essa diversidade, rompendo com a lógica da invisibilidade institucional que muitas vezes recai sobre pessoas que fogem dos padrões religiosos, sexuais ou identitários normativos.

Além disso, é importante destacar que a ausência de conflitos religiosos explícitos não significa ausência de discriminação. O silenciamento de certas crenças, a predominância de valores religiosos específicos em decisões institucionais e a falta de reconhecimento da pluralidade espiritual constituem formas sutis de violência institucional.

Portanto, garantir a liberdade religiosa e a proteção contra discriminação por orientação sexual e identidade de gênero requer mais do que normativas — requer uma mudança de cultura institucional, voltada para a equidade, o acolhimento e a valorização da diversidade como um bem coletivo.

### **Comparativo entre as Pesquisas Institucionais do TJPA sobre a Resolução CNJ nº 351/2020 (2023 x 2024)**

A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Com base nessa normativa, o TJPA conduziu duas pesquisas institucionais — em 2023 e 2024 — com o objetivo de diagnosticar o grau de conhecimento da norma, a percepção dos servidores e magistrados sobre a implementação de medidas preventivas e o impacto prático da política na cultura organizacional.

#### **1. Conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020**

Em ambas as pesquisas, foi identificada uma lacuna considerável no conhecimento da Resolução entre os respondentes:

- Em **2023**, **86,1%** afirmaram conhecer pouco (59,4%) ou nada (26,7%) da normativa.
- Em **2024**, esse índice caiu para **88,2%** somando "pouco conhecimento" (63,6%) e "nenhum conhecimento" (24,6%).

Apesar de uma leve redução no percentual de desconhecimento absoluto, o percentual de conhecimento aprofundado da norma permanece baixo: em 2024, apenas 11,8% dos respondentes declararam conhecer bem a Resolução, patamar praticamente idêntico ao observado em 2023. Esse dado evidencia que a simples realização de campanhas institucionais não tem sido suficiente para promover a efetiva internalização do conteúdo normativo entre os membros da instituição.

Além disso, os dados revelam que grande parte dos servidores não identificava a existência de ações preventivas antes da publicação da Resolução, o que reforça seu papel como um marco institucional estruturante nas políticas de enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

## 2. Percepção sobre adoção de medidas preventivas

Tabela 10. Percepção das medidas antes e depois da Resolução – 2023/2024

Medidas de Prevenção em relação aos temas	2023		2024	
	Antes	Depois	Antes	Depois
Assédio Moral	10%	53%	18,57%	29,62%
Assédio Sexual	9%	46%	14,77%	25,89%
Discriminação	9%	42%	14%	25,52%
Outra	2%	2%	1,59%	2,89%
Não adotava medidas	45%	26%	29,52%	6,99%
Não sei informar	43%	23%	49,68%	9,11%

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 2024.

### Avanços em 2023: impacto imediato da política institucional

Em 2023, os dados indicam crescimentos expressivos na percepção de ações de prevenção após a implementação da Resolução CNJ nº 351/2020. Houve um aumento de:

- 43 pontos percentuais na percepção de ações de prevenção ao assédio moral (de 10% para 53%);
- 37 pontos percentuais para o assédio sexual (de 9% para 46%);
- 33 pontos percentuais para a discriminação (de 9% para 42%).

Esses dados refletem o impacto inicial positivo das ações institucionais, demonstrando que a publicação da Resolução e a mobilização que a seguiu conseguiram gerar visibilidade e reconhecimento das medidas preventivas por parte dos(as) servidores(as).

## **Estabilização em 2024: sinal de maturidade ou arrefecimento institucional?**

Em 2024, embora ainda se perceba crescimento na percepção de ações preventivas, os aumentos são significativamente mais discretos:

- Assédio moral: crescimento de 11,05 pontos percentuais;
- Assédio sexual: aumento de 11,12 pontos percentuais;
- Discriminação: avanço de 11,52 pontos percentuais.

Essa desaceleração pode ser interpretada de duas formas:

- Por um lado, pode indicar a consolidação das ações institucionais, com os servidores já percebendo as medidas como parte da rotina da instituição.
- Por outro lado, pode apontar um arrefecimento do engajamento institucional ou da visibilidade das ações implementadas, sugerindo que a continuidade da política exige reforço, atualização e acompanhamento constante para não perder impacto com o passar do tempo.

## **Reflexão sobre o impacto real da política**

O fato de o crescimento em 2024 ter sido homogêneo (em torno de 11% para todos os temas) sugere que não houve avanços específicos direcionados a um tipo de assédio ou discriminação, mas sim uma percepção genérica de continuidade das ações.

Essa leitura reforça a necessidade de que a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio avance para uma fase qualitativa, com:

- Avaliação da efetividade concreta das ações promovidas;
- Maior personalização das estratégias conforme os tipos de violação (moral, sexual, discriminação);
- Inclusão de indicadores de impacto dos diferentes segmentos funcionais.

### 3. Assédio por faixa etária

Na análise etária, ambas as pesquisas apontam para a maior concentração de relatos entre pessoas entre **31 e 50 anos**, faixa etária que coincide com o pico de produtividade e sobrecarga por demandas familiares.

A pesquisa de 2024, porém, vai além e demonstra que:

- Mulheres entre **41 e 50 anos** apresentam a maior taxa de assédio (60,14%).
- O cruzamento entre gênero, faixa etária e maternidade sugere que o impacto do assédio é fortemente potencializado por fatores sociais e culturais associados ao papel da mulher na família.

### 4. Recorte étnico-racial e assédio

A pesquisa de 2024 também apresenta dados cruzados entre cor/etnia e assédio:

- Pessoas indígenas, embora representem **menos de 1%** da amostra, têm a **maior taxa de relato de assédio (66,67%)**.
- Entre pessoas negras (pardas e pretas), o percentual médio de relatos varia entre **42% e 47%**, demonstrando que **a etnia é também um marcador de vulnerabilidade relevante**.

Esse tipo de análise interseccional não foi aprofundado na pesquisa de 2023, o que representa outro ganho significativo na abordagem de 2024.

### 5. Religião, ideologia e diversidade

Ambas as pesquisas apontam a predominância da religião **Católica Apostólica Romana** e a tendência ao **liberalismo de esquerda** como posicionamento político majoritário.

Contudo, a segunda pesquisa (2024) aponta uma maior proporção de pessoas que preferem **não informar** sua ideologia (22%), o que pode refletir maior tensão institucional em contextos polarizados.

## 6. Distribuição geográfica e inclusão

- Em 2023, os respondentes estavam mais distribuídos: **46,1% da Capital e 42,6% do Interior.**
- Em 2024, a concentração na **Capital aumentou para 59%**, o que pode indicar maior engajamento urbano ou menor alcance da pesquisa nos interiores.

## 7. Conclusão

A segunda pesquisa representa um **salto qualitativo** em relação à primeira. Houve:

- Ampliação da amostra,
- Consolidação de uma abordagem interseccional,
- E maior foco nos marcadores de vulnerabilidade (gênero, maternidade, etnia).

Esses avanços tornam a pesquisa de 2024 não apenas mais abrangente, mas também mais eficaz na identificação de fatores estruturais que influenciam a ocorrência de assédio e discriminação no Poder Judiciário.

### **Análise Comparativa do Bloco “Resposta Institucional” nas Pesquisas de 2023 e 2024**

A comparação entre os dados obtidos nos anos de 2023 e 2024 no âmbito do Bloco “Resposta Institucional” das pesquisas sobre assédio e discriminação no Tribunal de Justiça do Estado do Pará evidencia avanços importantes, ainda que persistam desafios significativos. As informações analisadas permitem compreender a percepção dos(as) respondentes quanto à eficácia da atuação institucional no enfrentamento dessas práticas, incluindo aspectos como confiança na denúncia, acolhimento e divulgação dos canais disponíveis.

Em relação à confiança na punição do agressor, observa-se um importante avanço entre os dois anos. Em 2023, apenas 12,9% dos(as) respondentes demonstravam confiança na responsabilização do assediador, enquanto em 2024 esse percentual subiu para 18,71%. Apesar da melhora, o dado mais expressivo permanece sendo a desconfiança sobre a imparcialidade da instituição: em ambos os anos, mais de 40% acreditam que a punição depende do cargo ou função do agressor. Essa percepção revela

uma desigualdade estrutural percebida e sugere que a responsabilização ainda não é vista como um processo confiável e equânime.

Outro ponto relevante diz respeito ao conhecimento sobre os procedimentos de denúncia. Em 2023, metade dos respondentes (50,17%) afirmava não saber como denunciar. Já em 2024, observou-se uma melhora: 55,91% passaram a declarar que conhecem os procedimentos. Embora o avanço seja expressivo, o fato de 44% ainda não saberem como proceder reforça a necessidade de intensificação das campanhas informativas e educativas internas, especialmente voltadas para públicos com menor acesso a informações institucionais.

No que se refere aos canais de denúncia e acolhimento, a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação foi a mais reconhecida em ambos os anos, tanto como canal de denúncia quanto como espaço de escuta. Houve crescimento no reconhecimento de outras portas de entrada, como o Serviço de Apoio Psicossocial, que passou de 10,7% em 2023 para 12,71% em 2024, no caso das denúncias. Destaca-se ainda a redução do número de pessoas que não souberam informar nenhum canal de denúncia ou acolhimento, passando de 18,4% para 13,06% (denúncia) e de 26,4% para 17,91% (acolhimento). Esses dados revelam uma melhoria na comunicação institucional, ainda que o desconhecimento permaneça relevante, especialmente entre grupos mais vulneráveis.

Quanto ao índice de relatos formais às comissões, os percentuais permanecem praticamente estáveis: 3% em 2023 e 3,31% em 2024. Esse dado evidencia uma baixa adesão aos canais formais, o que pode ser interpretado como reflexo da falta de confiança, do medo de retaliação ou da percepção de ineficácia das providências. Reforça-se, assim, a necessidade de fortalecer uma cultura institucional de escuta protegida e de confiança no processo de apuração.

A motivação das denúncias também se manteve constante: o assédio moral foi o principal fator relatado em ambos os anos, correspondendo a 70% dos casos em 2023 e a 71,4% em 2024. Esse dado revela a centralidade do assédio moral como prática institucional recorrente, que merece atenção prioritária das políticas internas de prevenção e responsabilização. Em seguida, surgem os relatos de discriminação (10% em

2023 e 14,3% em 2024) e assédio sexual (10% em 2023 e 10,7% em 2024), com pequenas variações, mas mantendo a mesma proporção estrutural.

A avaliação sobre o acolhimento prestado pelas comissões apresenta uma significativa melhora. Em 2023, apenas 18,5% classificavam o acolhimento como muito satisfatório. Em 2024, esse percentual saltou para 42,86%. Da mesma forma, houve queda nas avaliações negativas (insatisfatório e muito insatisfatório), que passaram de 29% para aproximadamente 19%. Esses dados demonstram uma mudança qualitativa no tratamento dado às vítimas ou denunciantes, o que pode ser reflexo de formação continuada, reorganização interna ou melhoria no fluxo de atendimento.

Com relação aos dados sobre a avaliação das providências adotadas após o relato, constatou-se redução quanto ao cenário de insatisfação. Em 2023, mais da metade dos(as) respondentes avaliaram as providências como insatisfatórias ou muito insatisfatórias (55,1%). Em 2024, esse número reduziu para 42,86%, apontando para um aumento importante quanto ao grau de satisfação. Todavia, embora tenha havido melhora nas avaliações positivas (de 29,7% para 33,34%), os dados indicam que ainda persiste certa desconfiança no que se refere à efetividade e resolutividade das ações institucionais.

No que tange à divulgação das atribuições das comissões, a proporção de avaliações insatisfatórias caiu de 34,9% (2023) para 25,83% (2024), sugerindo maior clareza sobre o papel desses órgãos. Ainda assim, a presença de quase um quarto de respondentes que considera a comunicação deficiente indica espaço para melhoria na transparência institucional e na disseminação de informações relevantes.

Por fim, a avaliação do ambiente de trabalho mostra um quadro mais positivo em 2024. Em 2023, 66,9% consideravam o ambiente harmonioso e respeitoso (sempre ou na maioria das vezes), enquanto 33,1% viam inconsistências ou negatividade. Já em 2024, esse percentual positivo subiu para aproximadamente 79% na percepção da unidade e 65,83% em relação ao órgão como um todo. A redução da avaliação negativa é um dado promissor e pode estar relacionado às ações institucionais mais visíveis e efetivas, promovidas nos últimos meses.

Em síntese, a análise comparativa permite concluir que, entre 2023 e 2024, houve progressos concretos em áreas como acolhimento, reconhecimento dos canais de denúncia e percepção do ambiente de trabalho, sinalizando uma tendência positiva no

enfrentamento ao assédio e à discriminação no TJPA. No entanto, persistem desafios importantes: a confiança na punição, a efetividade das providências e o estímulo à denúncia ainda precisam de investimento contínuo e ações estratégicas. A consolidação de uma cultura institucional de escuta ativa, transparência e responsabilização justa é o próximo passo necessário para garantir um ambiente de trabalho seguro, equitativo e respeitoso para todos(as).

## 5. CONCLUSÃO

A análise dos dados da 2ª Pesquisa sobre Assédio e Discriminação no Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), aliada à Resolução CNJ nº 351/2020, aponta para importantes avanços, mas também revela áreas críticas que demandam atenção urgente e contínua. A pesquisa evidencia que, embora exista uma base normativa sólida e um esforço institucional para promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos, a implementação efetiva dessas diretrizes ainda enfrenta desafios significativos.

A Resolução CNJ nº 351/2020 estabelece diretrizes claras para o combate ao assédio moral, sexual e outras formas de discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Ela visa não apenas prevenir esses comportamentos, mas também criar uma cultura organizacional que valorize a dignidade humana, o respeito e a equidade. No entanto, os dados coletados indicam que a conscientização e o conhecimento sobre essa resolução ainda são insuficientes entre os colaboradores do TJPA, o que compromete a sua eficácia.

O alto índice de subnotificação, com 92,26% dos casos de assédio ou discriminação não sendo denunciados, aponta para um cenário onde o medo de represálias e a desconfiança nos mecanismos de denúncia são prevalentes. Esse dado é alarmante, pois indica que muitas vítimas continuam sofrendo em silêncio, sem acesso a suporte adequado e sem que os agressores sejam responsabilizados. A subnotificação, associada à percepção de que as punições para os agressores são insuficientes ou ineficazes, reflete uma falha crítica na proteção institucional que precisa ser urgentemente abordada.

Além disso, a pesquisa revela que o assédio moral continua sendo a forma mais comum de violência no ambiente de trabalho, seguido por discriminação de gênero e assédio sexual. A alta prevalência desses comportamentos, combinada com as consequências psicológicas e físicas severas relatadas pelos colaboradores, como crises de ansiedade e depressão, sublinha a necessidade de uma resposta mais robusta e eficaz.

A percepção mista sobre o acolhimento oferecido pela Comissão, Comitê ou Subcomitê, com uma parte significativa dos respondentes classificando-o como "muito satisfatório", enquanto outros relatam experiências "insatisfatórias" ou "muito insatisfatórias", sugere que, embora haja esforços positivos, a experiência das vítimas varia consideravelmente. Isso destaca a necessidade de padronizar e melhorar as práticas de acolhimento, garantindo que todos os casos sejam tratados com a seriedade e o apoio necessários.

Diante desses desafios, é imperativo que o TJPA intensifique suas ações em várias frentes:

1. **Capacitação e Conscientização:** É essencial fortalecer a capacitação contínua de todos os colaboradores sobre as diretrizes da Resolução CNJ nº 351/2020 e sobre os canais de denúncia disponíveis. Campanhas educativas, treinamentos obrigatórios e a criação de materiais didáticos acessíveis podem ajudar a aumentar o conhecimento e a confiança nas políticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
2. **Fortalecimento dos Canais de Denúncia:** Revisar e reforçar os mecanismos de denúncia, garantindo confidencialidade, proteção contra as retaliações e um processo transparente e eficaz de investigação e punição. A criação de um canal anônimo pode incentivar mais vítimas a denunciar.
3. **Aprimoramento do Acolhimento:** Melhorar o acolhimento oferecido às vítimas, padronizando os procedimentos para que todas recebam o apoio psicológico, jurídico e institucional necessário.
4. **Monitoramento e Avaliação Contínuos:** Implementar um sistema de monitoramento contínuo das políticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, avaliando regularmente sua eficácia e fazendo ajustes conforme necessário. Pesquisas de clima organizacional e avaliações de impacto devem ser realizadas periodicamente.
5. **Promoção de uma Cultura Organizacional Inclusiva:** Continuar promovendo uma cultura de respeito, equidade e inclusão, que vá além da mera conformidade com as normas, mas que seja incorporada nos valores e práticas diárias da instituição.

Em conclusão, o TJPA tem diante de si a oportunidade de liderar pelo exemplo no combate ao assédio e à discriminação, mas isso exigirá um compromisso renovado e ações decisivas para garantir que todos os colaboradores possam trabalhar em um ambiente verdadeiramente seguro, respeitoso e justo. A implementação rigorosa das medidas propostas não só atenderá às expectativas normativas, mas também promoverá o bem-estar de todos os que fazem parte do Poder Judiciário, refletindo os valores de justiça e equidade que são fundamentais para a sua missão.