Programa de Integridade TJDFT

PESQUISA SOBRE O PANORAMA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TJDFT

RELATÓRIO

Sumário

RELATÓRIO....1

1. Introdução 2
2. Metodologia 2
   - 2.1. População 2
   - 2.2. Amostra 3
   - 2.3. Perfil demográfico 3
   - 2.4. Panorama....4
   - 2.5. Efetividade de ações e canais do Programa de Integridade....4
3. Resultados 4
   - 3.1. Perfil demográfico 4
   - 3.2. Panorama.... 11
   - 3.3. Análise de perfil demográfico x panorama.... 15
   - 3.4. Efetividade de ações e canais do Programa de Integridade.... 15
4. Conclusão 17

1. Introdução

A presente pesquisa teve como principal objetivo a verificação do panorama sobre os temas de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Como objetivo específico, buscou dados e informações a fim de subsidiar as diretrizes para o desenvolvimento de ações que compõem o Programa de Integridade do TJDFT para enfrentamento, prevenção e combate às situações referentes às temáticas mencionadas.

2. Metodologia

A realização da pesquisa se deu por meio de formulário desenvolvido no Microsoft Form, para ser respondido de forma anônima, e a partir do qual foram abordadas questões tanto demográficas para identificação do perfil do público alvo, bem como de aspectos sobre experiência vivenciada e/ou presenciadas no TJDFT, ou fora, em situações relativas ao ambiente de trabalho. Além disso, a pesquisa abordou o diagnóstico sobre o conhecimento do público quanto as ações e canais já desenvolvida na Casa e ainda sobre a credibilidade quanto à eficácia desses. Para tanto, a pesquisa foi divulgada em 21 de julho de 2022, teve duração até 17 de agosto de 2022.

2.1. População

Segundo o relatório de cargos do TJDFT (2021), sua força de trabalho é constituída por mais de oito mil membros e agentes públicos, divididos segundo os números apresentados no gráfico da Figura 1, além de contar com a colaboração de diversos terceirizados, contratados pelas empresas que prestam serviço ao órgão.

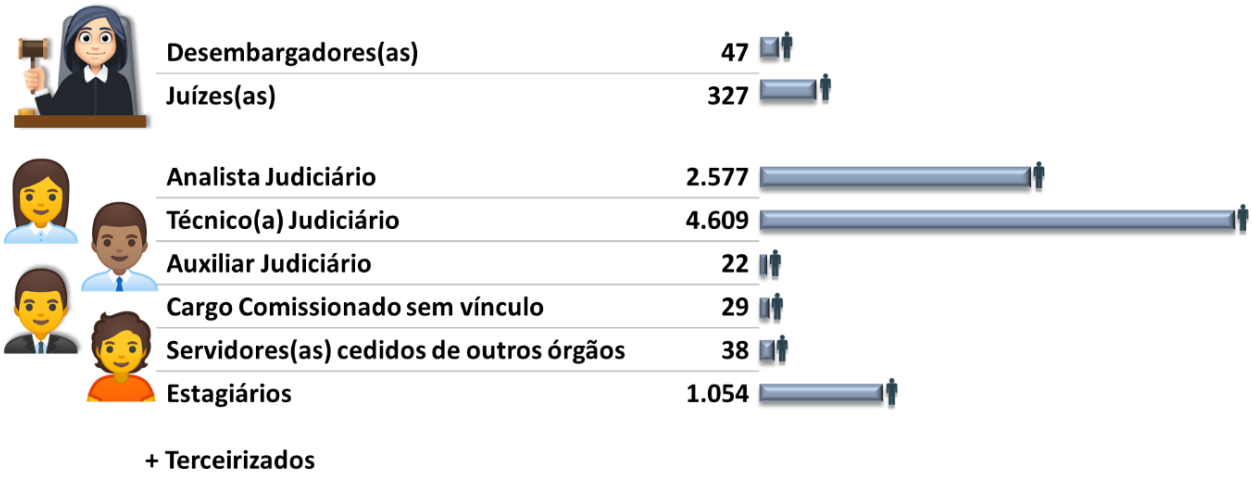


Gráfico 1: População de membros e agentes público no quadro de pessoas do TJDFT

2.2. Amostra

A amostra da pesquisa se deu pelo total de respondentes, cujo total foi de 320 (trezentos e vinte), dentre magistrados, servidores, terceirizados e estagiários do órgão, além de 4 (quatro) que preferiram não conceder a informação de cargo.

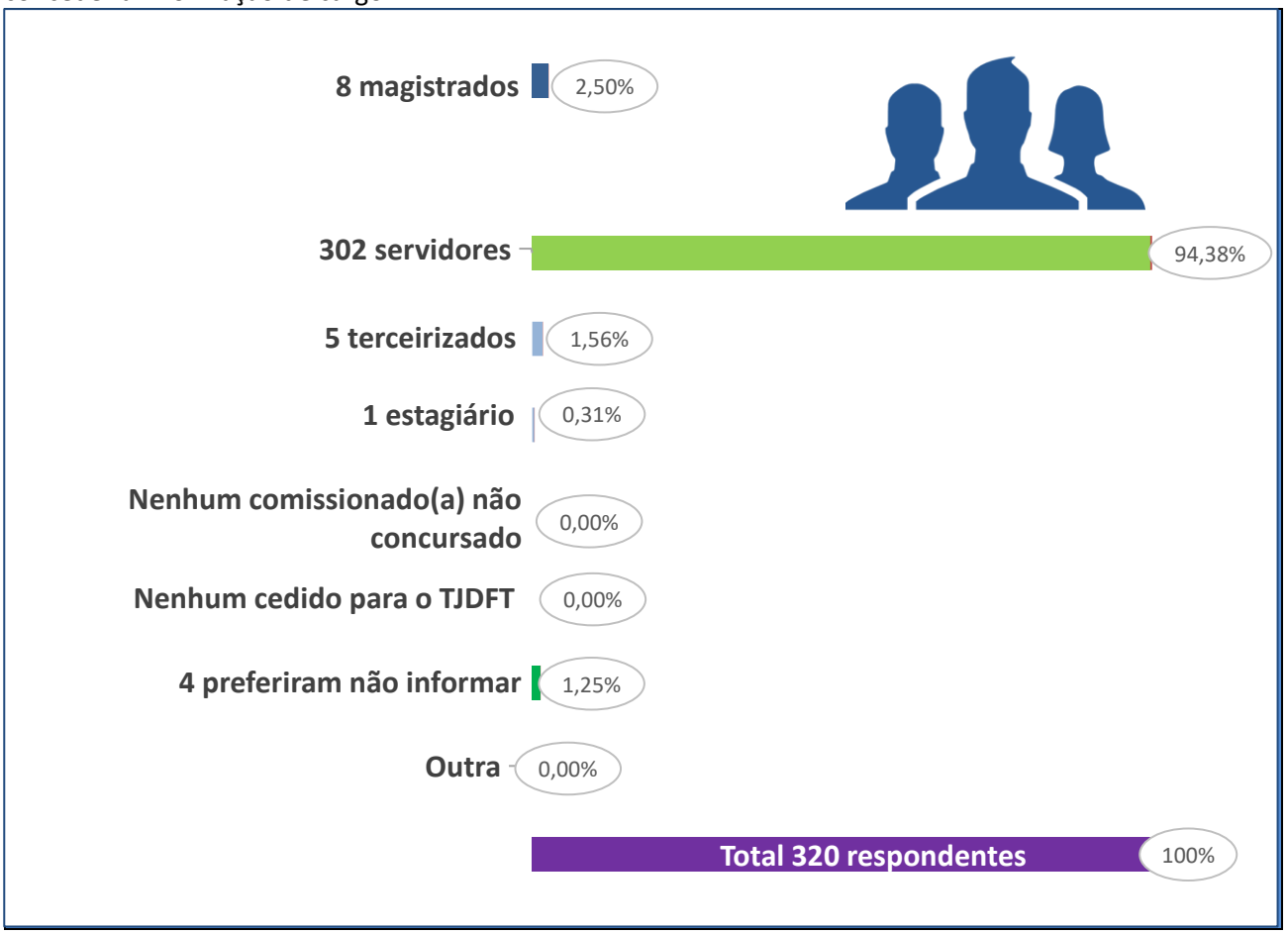


Gráfico 2: Amostra de cargos respondentes à pesquisa

2.3. Perfil demográfico

Quanto ao perfil dos respondentes foram analizados os seguintes dados:

- Seu gênero é;
- Quanto à sua orientação sexual, você se considera;
- Quanto à identidade de gênero você se considera;
- Sua identidade étnico-racial é;
- Sua faixa etária;
- Seu estado civil;
- Tem algum impedimento de longo prazo como deficiência.

2.4. Panorama

Em relação à verificação do panorama sobre os temas assédio e discriminação no âmbito do TJDFT, foram realizadas os seguintes questionamentos:

1. Você já sofreu algum tipo de assédio (moral/sexual) ou discriminação no ambiente de trabalho?
2. Que tipo de assédio ou discriminação você sofreu?
3. Você denunciou ao setor competente o assédio ou a discriminação?
4. Qual o cargo do seu agressor na época do assédio ou discriminação?
5. Você considera o seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso?

2.5. Efetividade de ações e canais do Programa de Integridade

No que se refere à averiguação quanto à efetividade de ações e canais implementados em consonância com o Programa de Integridade, foram indagadas as seguintes perguntas:

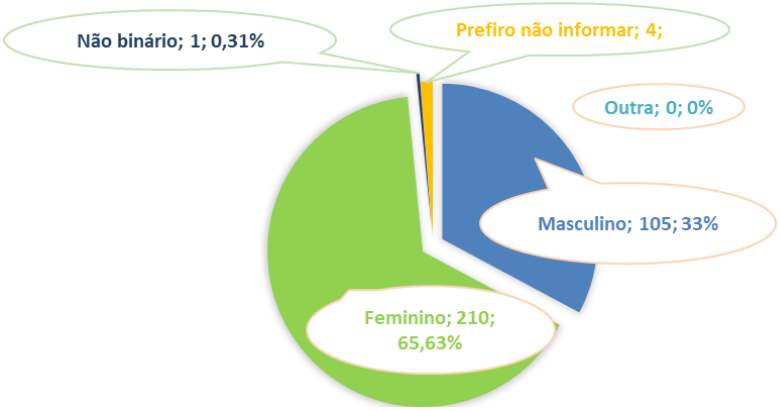
1. Você já ouviu falar na Resolução CNJ n. 351/2020 que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário?
2. Você sabia que o TJDFT oferece uma Rede de Acolhimento para apoiar àqueles que sofreram algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho?
3. Você sabia que o TJDFT oferece canais sigilosos (Ouvidoria e formulários disponíveis na intranet) para denúncias de assédio e discriminação?
4. Saber da existência da Resolução CNJ n. 351/2020 (Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário) te deixa mais seguro para efetuar uma denúncia?

3. Resultados

3.1. Perfil demográfico

3.1.1 Gênero

Quanto ao gênero, 210 (duzentos e dez) responderam ser feminino, caracterizando 65,63% da amostra de respondentes e a representação do gênero com maioria de participantes da pesquisa. Ainda obte-se 105 (cento e cinco) que se identificam com o gênero masculino, representando 33% da amostra; apenas uma pessoa se identificou com não binário e (4) quatro optaram por não informarem, como mostra o gráfico

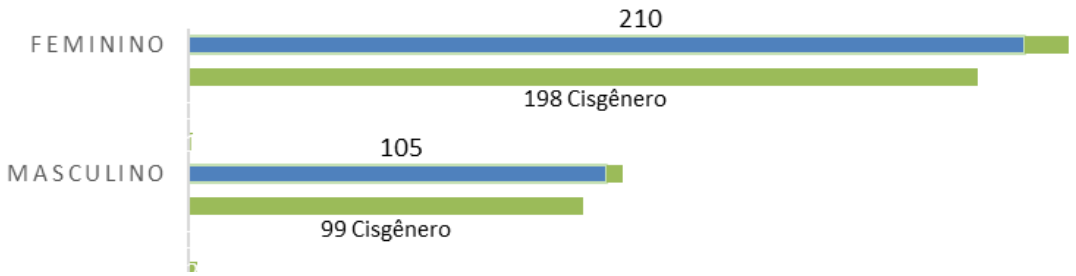


3.1.2. Orientação Sexual

Além da identificação anterior, a tabela 1 mostra como cada gênero informado se identifica com sua orientação sexual:

Feminino	210	Em branco	11
		Cisgênero	198
		Gênero fluido	0
		Prefiro não informar	1
Masculino	105	Em branco	4
		Cisgênero	99
		Gênero fluido	0
		Prefiro não informar	2
Não Binário	1	Em branco	0
		Cisgênero	0
		Gênero fluido	1
		Prefiro não informar	0
Prefiro não informar	4	Em branco	0
		Cisgênero	2
		Gênero fluido	0
		Prefiro não informar	2

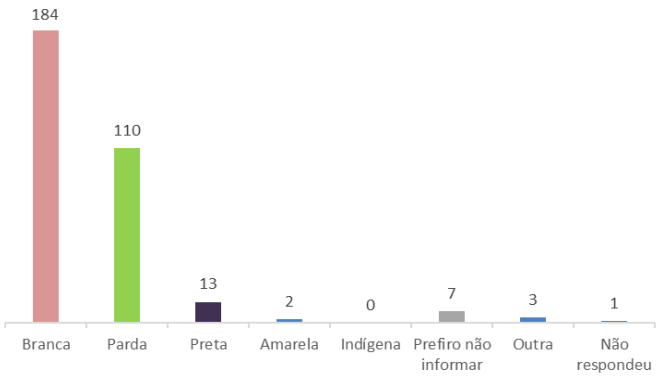
Tabela 1: Cruzamento de dados de gênero e orientação sexual



3.1.3. Identidade Étnico-Racial

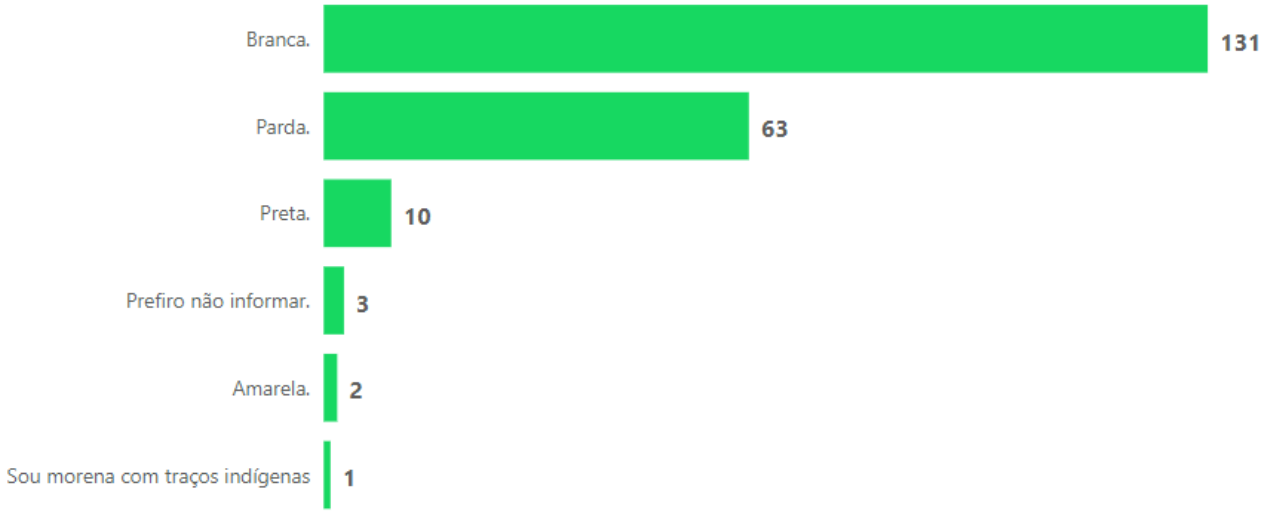
Quanto à identidade étnico-racial, a amostra apresentou as características de a maioria branca (57,5%), sendo 131 (cento e trinta e uma) pessoas do gênero feminino, enquanto 52 (cinquenta e duas) do gênero masculino, seguida pela identidade parda (34,38%). Apenas 13 (treze) pessoas se identificaram como pretas, 2 (duas) amarelas e 3 (três) como "Outra". Sete preferiram não informar e um servidor do gênero masculino optou por deixar em branco.

Branca	184	57,50%
Parda	110	34,38%
Preta	13	4,06%
Amarela	2	0,63%
Indígena	0	0,00%
Prefiro não informar	7	2,19%
Outra	3	0,94%
Não respondeu	1	0,31%



Branca	184	Feminino	131
	57,50%	Masculino	52
Parda	110	Feminino	63
	34,38%	Masculino	46
Preta	13	Feminino	10
	4,06%	Masculino	3
Amarela	2	Feminino	2
	0,63%	Masculino	0

Feminino

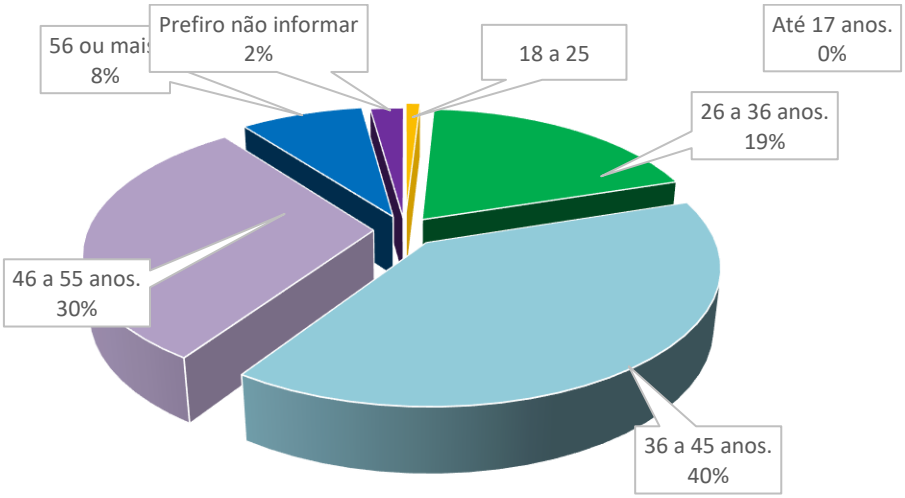


Masculino

3.1.4. Faixa-Etária

No que diz respeito à faixa etária, verificou-se as seguintes informações:

Até 17 anos.	0	0%
18 a 25 anos.	3	0,94%
26 *a* 36 anos.	61	19,06%
36 a 45 anos.	126	39,38%
46 a 55 anos.	97	30,31%
56 ou mais.	26	8,13%
Prefiro não informar	7	2,19%
Total	320	100%

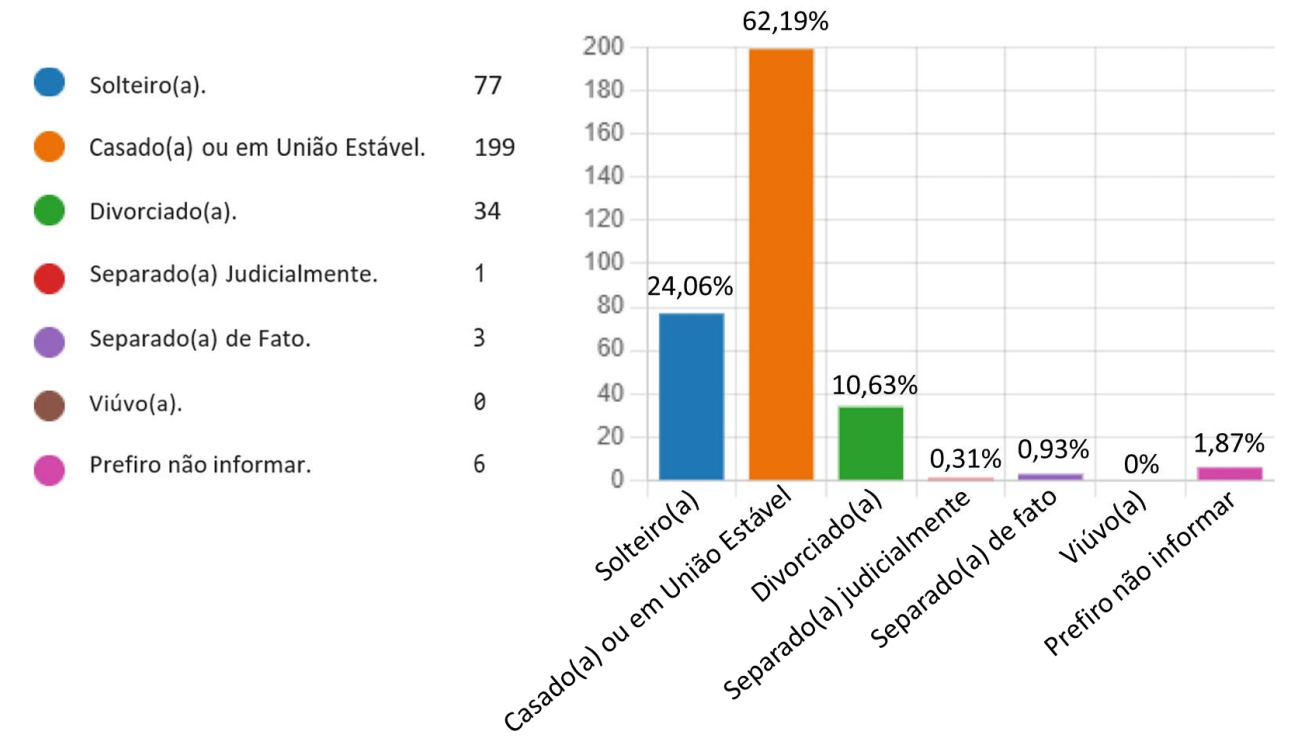


Feminino		
Até 17 anos.	0	0%
18 a 25 anos.	1	0,31%
26 *a* 36 anos.	36	11,25%
36 a 45 anos.	84	26,25%
46 a 55 anos.	72	22,50%
56 ou mais.	14	4,38%
Prefiro não informar	3	0,94%
Total	210/320	66%/100%

Masculino		
Até 17 anos.	0	0%
18 a 25 anos.	2	0,63%
26 *a* 36 anos.	25	7,81%
36 a 45 anos.	42	13,13%
46 a 55 anos.	23	7,19%
56 ou mais.	12	3,75%
Prefiro não informar	1	0,31%
Total	105/320	33%/100%

3.1.5. Estado Civil

Em relação ao estado civil dos respondentes, observou-se o seguinte cenário:

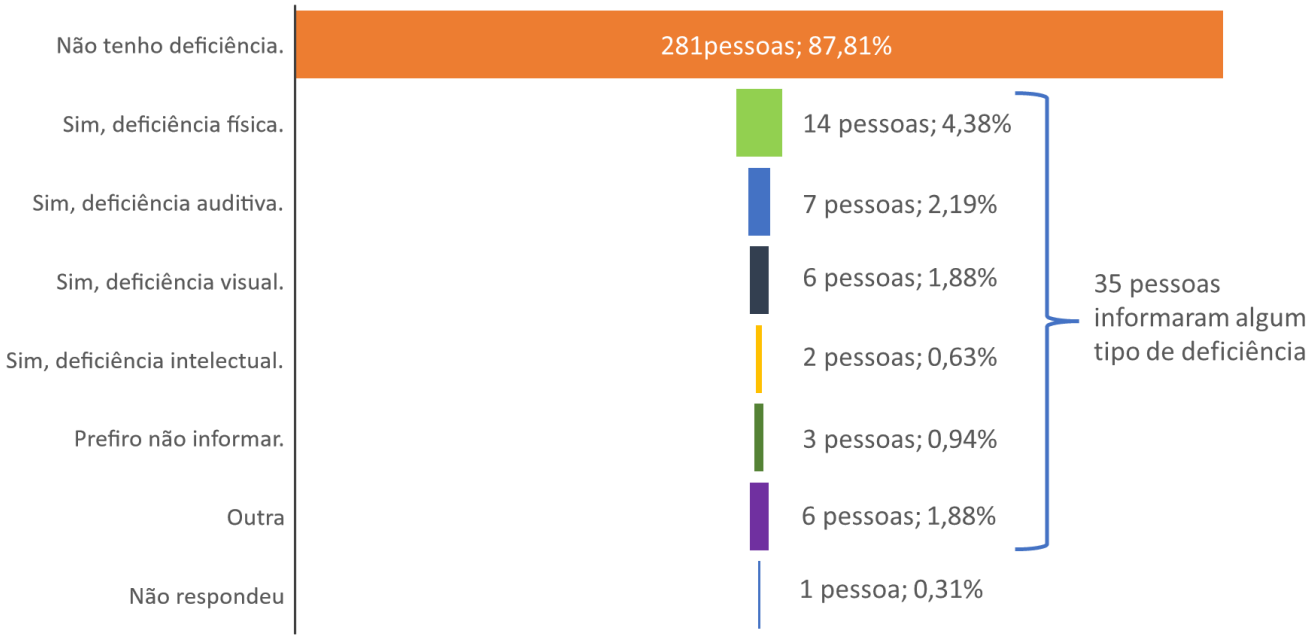


Feminino	210	65,63%
Solteiro(a)	50	15,63%
Casado(a) ou em União Estável	128	40,00%
Divorciado(a)	28	8,75%
Separado(a) Judicialmente	1	0,31%
Separado(a) de Fato	2	0,63%
Viúvo(a)	0	0%
Prefiro não informar	1	0,31%

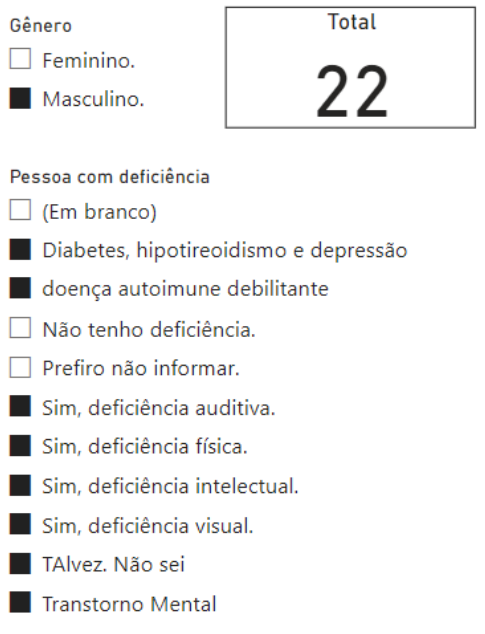
Masculino	105	32,81%
Solteiro(a)	27	8,44%
Casado(a) ou em União Estável	70	21,88%
Divorciado(a)	5	1,56%
Separado(a) Judicialmente	0	0,00%
Separado(a) de Fato	1	0,31%
Viúvo(a)	0	0%
Prefiro não informar	2	0,63%

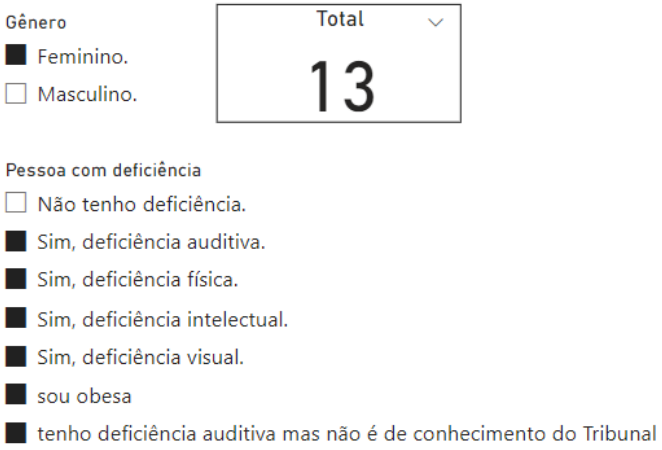
3.1.6. Pessoas com Deficiência

Para finalizar a análise de perfil demográfico, foi averiguado se o respondente possui algum impedimento de longo prazo como deficiência, cujo resultado pode ser conferido a seguir:



Sendo que, das 35 (trinta e cinco) pessoas que se manifestaram com algum tipo de deficiência, 13 (treze) são do gênero feminino e 22 (vinte e dois) do gênero masculino. Vale ressaltar que coube aos respondentes a sua percepção do que seria deficiência, como pode ser observado no detalhamento a seguir:



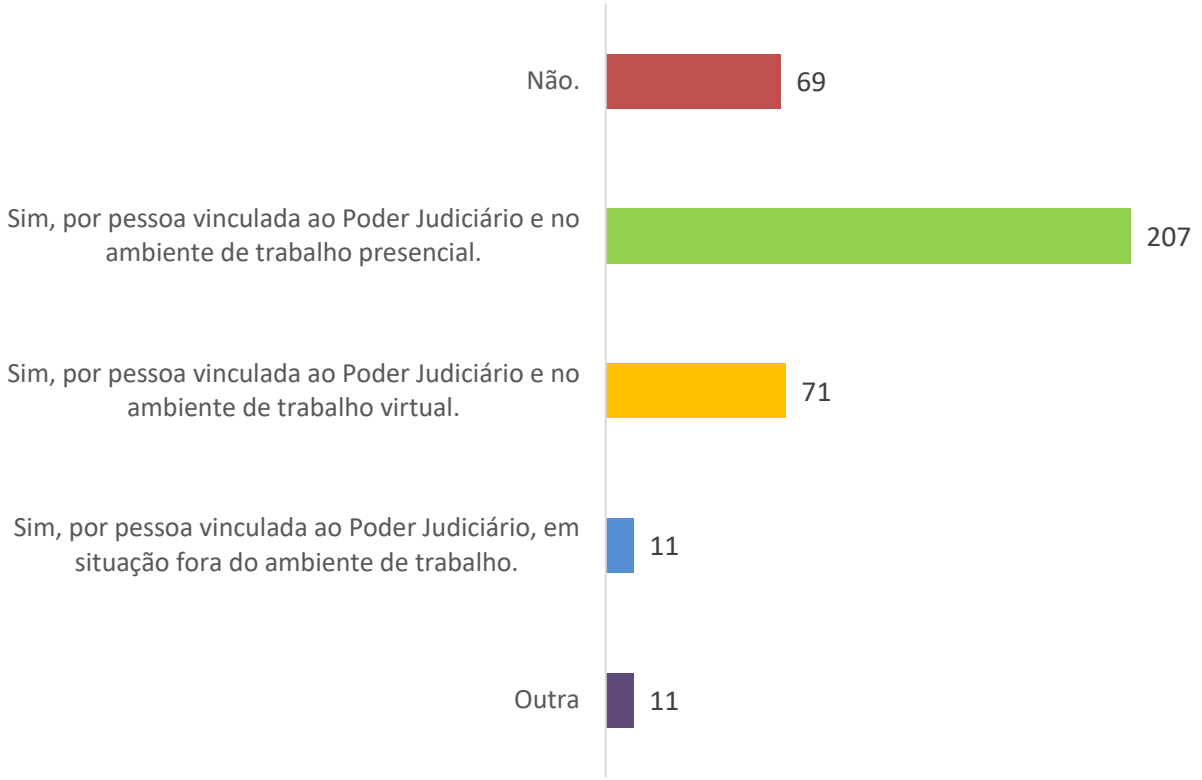


3.2. Panorama

Considerando o perfil dos respondentes, foi apurado o resultado em relação ao panorama dos temas sobre assédio moral, sexual e discriminação no TJDFT. Um detalhe a ser considerado se caracteriza pela possibilidade de cada respondente registrar mais de uma opção. Logo, não há o que se demonstrar em percentual nas análises a seguir.

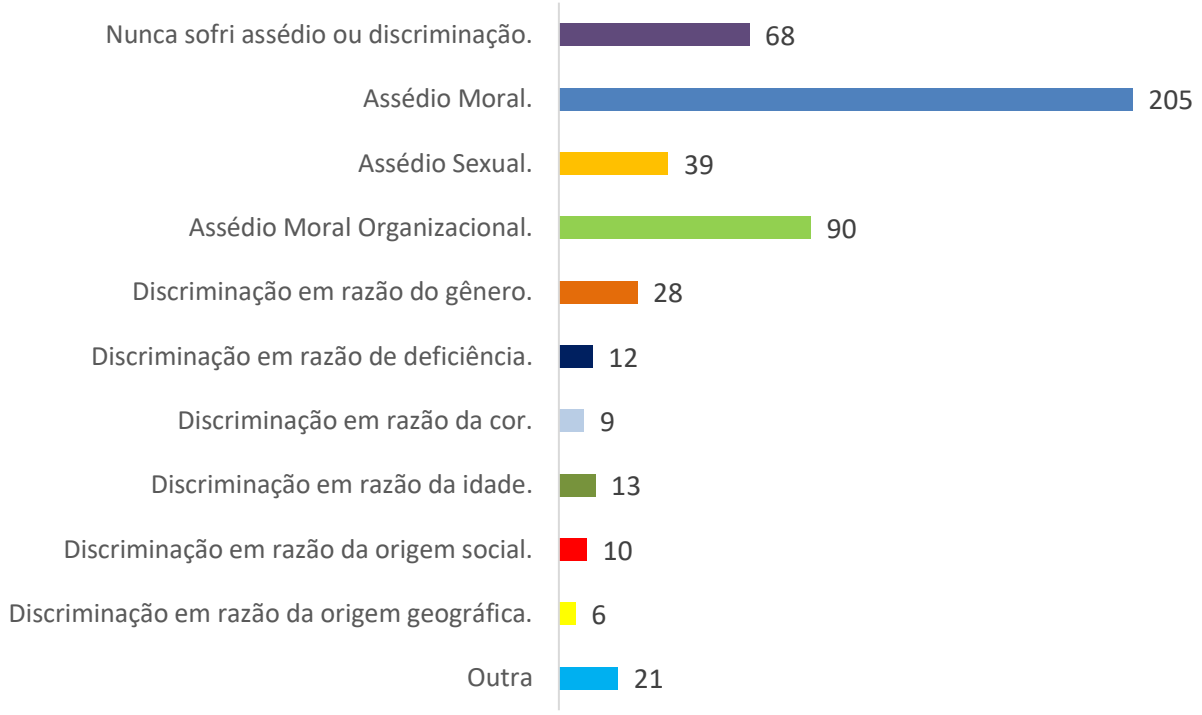
3.2.1. Você já sofreu algum tipo de assédio (moral/sexual) ou discriminação no ambiente de trabalho?

- ☐ Não.
- ☐ Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho presencial.
- ☐ Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho virtual.
- ☐ Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário, em situação fora do ambiente de trabalho.
- ☐ Outra. _____



3.2.2. Que tipo de assédio ou discriminação você sofreu?

- ☐ Nunca sofri assédio ou discriminação.
- ☐ Assédio Moral.
- ☐ Assédio Sexual.
- ☐ Assédio Moral Organizacional.
- ☐ Discriminação em razão do gênero.
- ☐ Discriminação em razão de deficiência.
- ☐ Discriminação em razão da cor.
- ☐ Discriminação em razão da idade.
- ☐ Discriminação em razão da origem social.
- ☐ Discriminação em razão da origem geográfica.
- ☐ Outra. _____

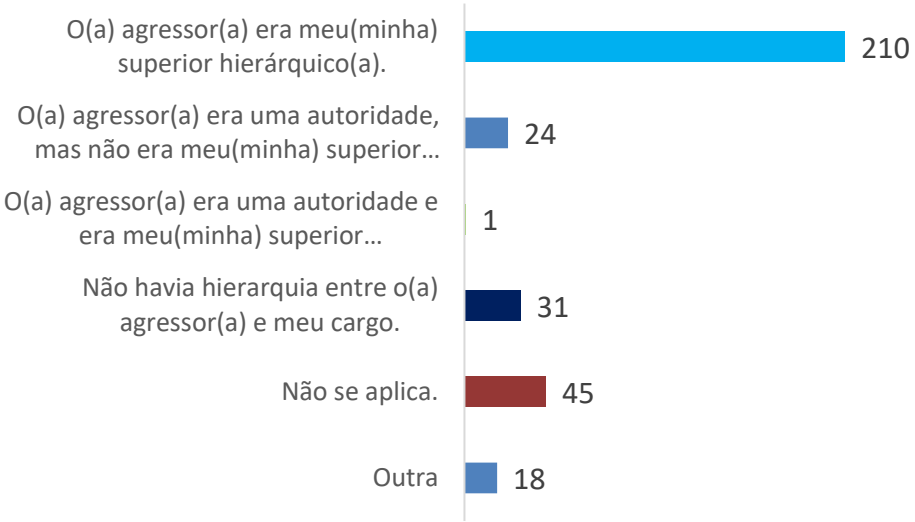


3.2.3. Você denunciou ao setor competente o assédio ou a discriminação?

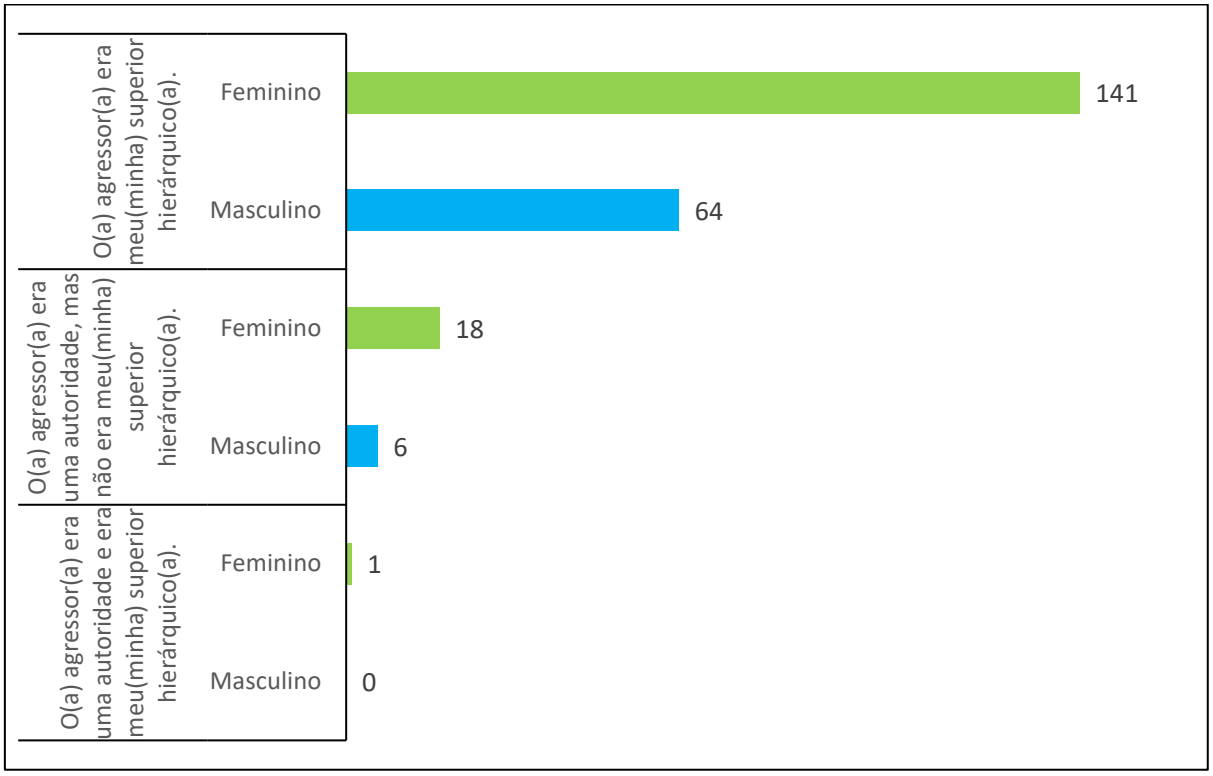
- ☐ Sim.
- ☐ Não.
- ☐ Não se aplica.

3.2.4. Quanto ao cargo do seu agressor na época do assédio ou discriminação:

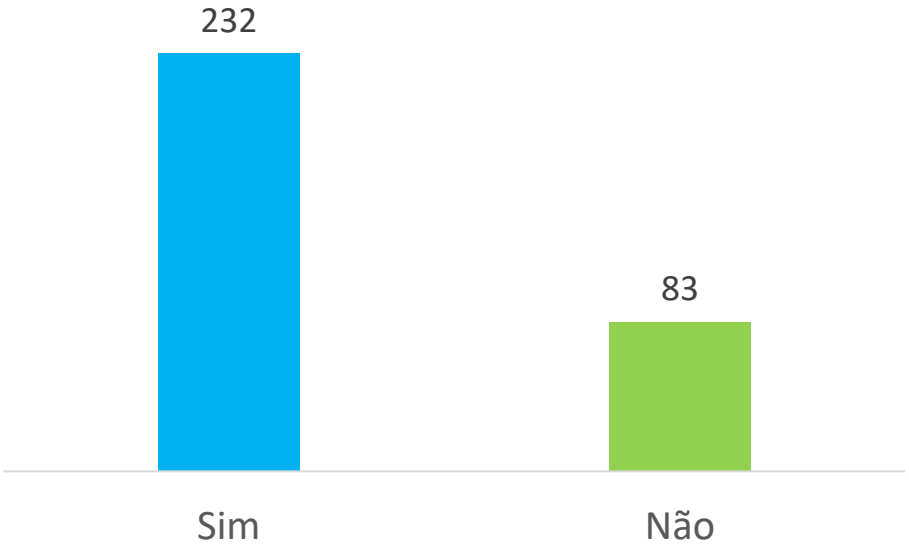
- ☐ O(a) agressor(a) era meu(minha) superior hierárquico(a).
- ☐ O(a) agressor(a) era uma autoridade, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a).
- ☐ Não havia hierarquia entre o(a) agressor(a) e meu cargo.
- ☐ Não se aplica.
- ☐ Outra. _____



Sendo que:



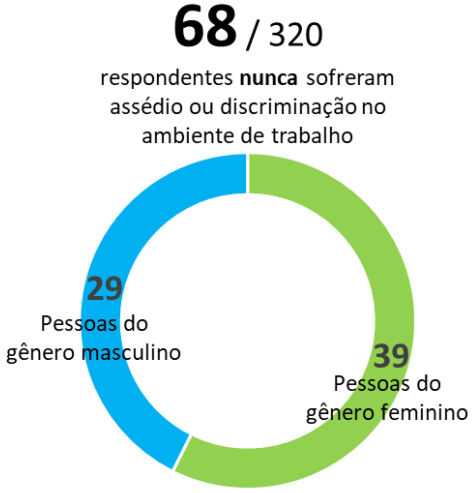
3.2.5. Você considera o seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso?

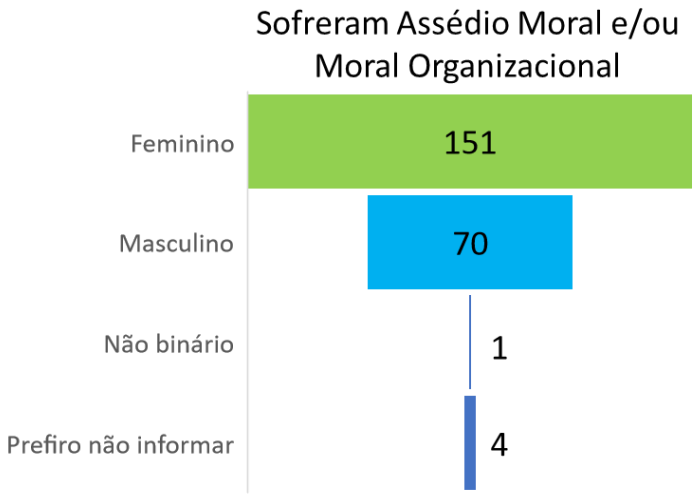


3.3. Análise de perfil demográfico x panorama

Ao realizar o cruzamento de alguns dos dados de perfil demográfico com os do panorama, percebe-se que, dentre o público desta pesquisa, em números absolutos, 68 (sessenta e oito) informaram nunca terem vivenciado algum tipo de assédio ou de discriminação no ambiente organizacional, o que representa 21,25% dos respondentes.

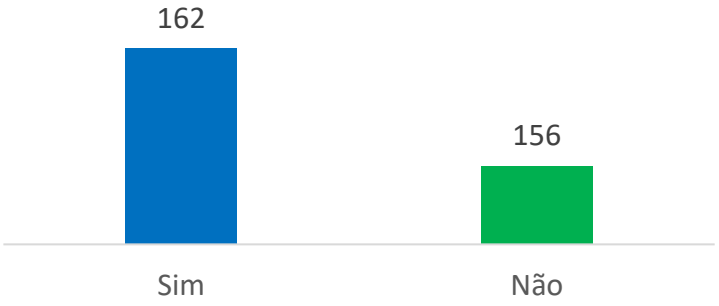
Dentre os demais, em números absolutos, 226 (duzentos e vinte e seis), ou seja, 70,63% dos respondentes sofreram assédio moral e/ou assédio moral organizacional, sendo esses 151 (cento e cinquenta e um) do gênero feminino, 70 (setenta) do gênero masculino e inclusive aquele 1(um) não binário e os 4 (quatro) que preferiram não informar também se declaram vítimas desse tipo de assédio.



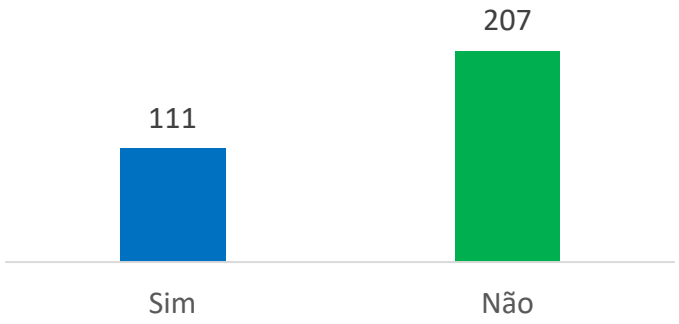


3.4. Efetividade de ações e canais do Programa de Integridade

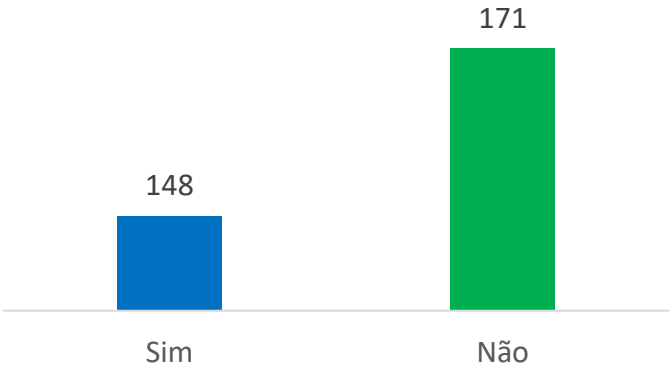
3.4.1. Você já ouviu falar na Resolução CNJ n. 351/2020 que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário?



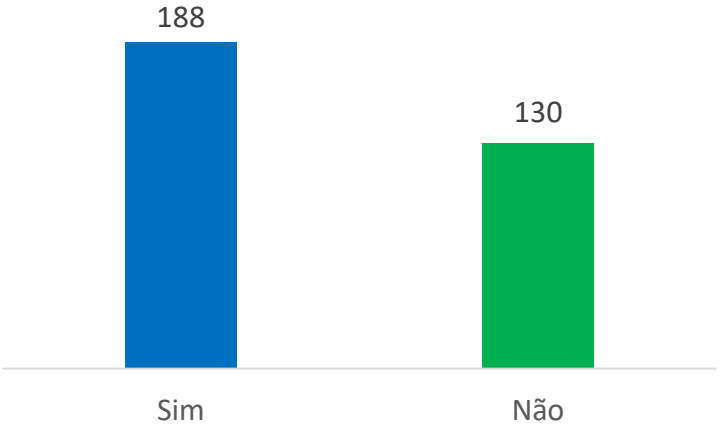
3.4.2. Você sabia que o TJDFT oferece uma Rede de Acolhimento para apoiar àqueles que sofreram algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho?



3.4.3. Você sabia que o TJDFT oferece canais sigilosos (Ouvidoria e formulários disponíveis na intranet) para denúncias de assédio e discriminação?



3.4.4. Saber da existência da Resolução CNJ n. 351/2020 (Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário) te deixa mais seguro para efetuar uma denúncia?



4. Conclusão

A presente pesquisa foi realizada a fim de averiguar o panorama sobre os temas de assédio e discriminação no âmbito do TJDFT, de forma alinhada à Política Nacional de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário instituída pelo CNJ.

Houve a participação de 320 respondentes, entre magistradas e magistrados, servidoras e servidores. O perfil prioritário dos participantes se concentrou em pessoas que se autodeclararam, em sua maioria, como gêneros feminino e masculino, brancas e pardas, cisgênero, entre 36 a 55 anos, casadas ou em união estável. Para esse perfil, o problema mais latente referiu-se aos assédios moral e moral organizacional e que tal situação tem ocorrido envolvendo pessoas vinculadas ao Poder Judiciário e, e normalmente, no ambiente de trabalho presencial. Contudo, também foi registrada uma quantidade considerável de situações inapropriadas também no ambiente virtual, apesar de a quantidade registrada ter sido 3 vezes maior no presencial.

Não obstante o resultado mensurado, mais da metade dos partícipes declarou já ter ouvido falar na Resolução CNJ n. 351/2020. Além disso, quase 60% dos respondentes afirmaram sentirem-se mais seguros para efetuar uma denúncia e mais de 72% considerou o seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso.