

CENSO DAS DIVERSIDADES

PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS,
GÊNERO, SEXUALIDADE, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



PODER JUDICIÁRIO
de Santa Catarina



31 DE JANEIRO DE 2022

CENSO DAS DIVERSIDADES

CONHECER PARA RESPEITAR

NEP PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA / GT DIVERSIDADES / CPEAMAS
PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA
FLORIANÓPOLIS (SC)



SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS	3
APRESENTAÇÃO	8
1 PERCEPÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO E DE DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE	10
1.1 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA, LEVANTAMENTO E TRATAMENTO DE DADOS	12
1.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS ORIUNDOS DO FORMULÁRIO DE PESQUISA	15
1.3 CONCLUSÃO	50
1.4 REFERÊNCIAS	51
2 PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE PESSOAS QUE COMPÕEM O QUADRO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE ACERCA DAS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO, DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DE SEXUALIDADE	52
2.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
2.2 RECOMENDAÇÕES	86
2.3 REFERÊNCIAS	87
3 PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DAS PESSOAS QUE INTEGRAM O PJSC RELATIVAS ÀS TEMÁTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DE OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DO PJSC	88
3.1 RECOMENDAÇÕES	112
APÊNDICE 1 – Formulário 1	114
APÊNDICE 2 – Formulário 2	130
APÊNDICE 3 – Formulário 3	143



LISTA DE GRÁFICOS

FORMULÁRIO 01

Gráfico 1: Gênero dos Respondentes	17
Gráfico 2: Idade dos Respondentes	17
Gráfico 3: Cor/Etnia dos Respondentes	18
Gráfico 4: Estado Civil dos Respondentes	18
Gráfico 5: Número de Filhos dos Respondentes	19
Gráfico 6: Modalidade adotada para a guarda dos(as) filhos(as) dos respondentes	19
Gráfico 7: Nível de escolaridade dos(as) respondentes	20
Gráfico 8: Categoria Funcional dos (as) respondentes.....	20
Gráfico 9: Cargo comissionado e função gratificada dos (as) respondentes ...	21
Gráfico 10: Natureza do cargo dos(as) servidores(as) efetivos(as) respondentes	21
Gráfico 11 – Tempo de trabalho no Poder Judiciário de Santa Catarina	22
Gráfico 12: Opinião sobre o alcance da igualdade de gênero pelas mulheres nos cargos de chefia do PJSC.....	22
Gráfico 13: Opinião sobre os desafios pessoais e profissionais pelas mulheres	23
Gráfico 14: Opinião sobre a sensibilidade das mulheres no desempenho de tarefas que envolvam relacionamento interpessoal.....	24
Gráfico 15: Opinião sobre a sensibilidade das mulheres para lidar com temas relacionados ao Direito de Família, Criança e Adolescente.....	24
Gráfico 16: Opinião sobre maior cobrança das mulheres no exercício das atividades.....	25
Gráfico 17: Opinião sobre a insegurança e necessidade de comprovação de capacidade das mulheres no exercício do cargo.....	26
Gráfico 18: Opinião acerca do sentimento de constrangimento dos homens ao serem chefiados pelas mulheres.....	26
Gráfico 19: Opinião acerca das iniciativas adotadas pelo PJSC	27
Gráfico 20: Opinião acerca do incentivo à representatividade no PJSC.....	27
Gráfico 21: Opinião acerca do interesse das mulheres em cargos de gestão no PJSC.....	28



Gráfico 22: Opinião acerca de as mulheres integrantes do PJSC deixarem de aceitar a indicação a um cargo de gestão em função de também se ocuparem das tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares	29
Gráfico 23: Opinião acerca de sentimento das mulheres de serem menos capazes e instruídas em relação aos homens para ocupar cargos de gestão no PJSC.....	29
Gráfico 24: Opinião se os homens são melhores gestores que as mulheres ..	30
Gráfico 25: Preferência de chefia por homens ou mulheres	30
Gráfico 26: Frases ouvidas ou reproduzidas ao longo da experiência profissional	31
Gráfico 27: Percepção sobre discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho	32
Gráfico 28: Agentes de discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho	33
Gráfico 29: Tipo de discriminação/violência sofrida dentro do ambiente de trabalho.....	33
Gráfico 30: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito (a) pelo gestor (a)	34
Gráfico 31: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito(a) pelo gestor(a) – Apenas mulheres.....	35
Gráfico 32: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito(a) pelo gestor(a) – Apenas homens.....	35
Gráfico 33: Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor (a) quando da gestação do(a) filho(a)	36
Gráfico 34: Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor(a) quando da gestação do(a) filho(a) (mulheres)	37
Gráfico 35: Teve receio ou já sofreu represália do(a) gestor(a) quando da gestação do(a) filho(a) (homens)	37
Gráfico 36: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas	38
Gráfico 37: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas (mulheres).....	39
Gráfico 38: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos(as) filhos (as) e/ou atividades domésticas (homens).....	40



Gráfico 39: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos 40

Gráfico 40: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos (mulheres)..... 41

Gráfico 41: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos (homens)..... 42

Gráfico 42: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)?..... 42

Gráfico 43: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)? (mulheres)..... 43

Gráfico 44: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)? (homens)..... 44

FORMULÁRIO 2

Gráfico 45: Vínculo funcional 55

Gráfico 46: Raça/etnia 56

Gráfico 47: Vínculo funcional/Raça-Etnia 57

Gráfico 48: Tipo de cargo comissionado exercido 58

Gráfico 49: Função gratificada exercida 58

Gráfico 50: Identificação de gênero..... 59

Gráfico 51: Orientação sexual..... 59

Gráfico 52: Você é uma pessoa com deficiência..... 60

Gráfico 53: Opinião sobre se a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou sua raça no Brasil 61

Gráfico 54: Opinião acerca da influência do gênero na vida das pessoas no Brasil 61

Gráfico 55: Opinião acerca da influência da orientação sexual na vida das pessoas no Brasil..... 62

Gráfico 56: Opinião acerca da influência da realidade na vida das pessoas com deficiência no Brasil 63

Gráfico 57: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC 63



Gráfico 58: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC (por segmentos).....	64
Gráfico 59: Opinião acerca representatividade de gênero no PJSC.....	65
Gráfico 60: Opinião acerca representatividade da orientação sexual no PJSC	66
Gráfico 61: Opinião acerca representatividade da orientação sexual no PJSC (por segmentos).....	67
Gráfico 62: Opinião acerca representatividade das pessoas com deficiência no PJSC.....	68
Gráfico 63: Você já se sentiu preterido em seu espaço de trabalho por sua cor-raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.....	68
Gráfico 64: – Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta machista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?	69
Gráfico 65: Contra quem foi praticada a conduta machista	69
Gráfico 66: Por quem foi praticada a conduta machista? (você pode assinalar mais de uma resposta).....	70
Gráfico 67: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) homofóbica nas dependências do PJSC.....	71
Gráfico 68: Contra quem foi praticada a conduta homofóbica	71
Gráfico 69: Por quem foi praticada a conduta homofóbica	72
Gráfico 70: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) racista nas dependências do PJSC?.....	73
Gráfico 71: Contra quem foi praticada a conduta racista.....	73
Gráfico 72: Por quem foi praticada a conduta racista.....	74
Gráfico 73: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência nas dependências do PJSC?.....	75
Gráfico 74: Contra quem foi praticada a conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência.....	75
Gráfico 75: Por quem foi praticada a conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência.....	76



Gráfico 76: Caso você tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, você procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadoras/os, para resolução da situação? 77

Gráfico 77: Se sua resposta foi sim, entende que: 77

Gráfico 78: Se sua resposta foi não, responda:..... 78

Gráfico 79: Você entende que as/os servidores/as e magistradas/os têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, no que pese a temática de raça/etnia, gênero e sexualidade? 79

Gráfico 80: Na sua opinião, políticas internas devem ser criadas e/ou fortalecidas/melhoradas? 80

FORMULÁRIO 3

Gráfico 81: Cargo dos servidores 89

Gráfico 82: Tem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação? 90

Gráfico 83: Já passou por alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação? 90

Gráfico 84: Já presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação? 91

Gráfico 85: Em caso de resposta afirmativa às alguma das duas questões anteriores (sobre situações passadas ou presenciadas no PJSC), classificaria em qual ou quais tipos de situação? 91

Gráfico 86: Se identificasse uma situação de assédio sexual, moral e/ou discriminação contra um(a) colega, você noticiaria alguma comissão ou autoridade responsável? 92

Gráfico 87: Em relação à pergunta anterior, se sua resposta foi não ou talvez, por qual motivo você deixaria de noticiar? 93

Gráfico 88: Você entende que medidas de prevenção como cartilhas ou campanhas institucionais podem auxiliar no conhecimento do tema ou na identificação de casos de assédio moral, sexual e/ou de outras formas de discriminação? 93



APRESENTAÇÃO

As organizações públicas e privadas têm sido desafiadas a desenvolver planos e ações que promovam a igualdade de gênero em suas estruturas e práticas, bem como discutir questões étnico-raciais, sexualidade, deficiência, assédio e discriminação.

No âmbito do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), esses temas são enfrentados por grupos de trabalho, coordenadorias especialmente criadas para esse fim e também em estudos desenvolvidos na Academia Judicial.

Assim, o GT Diversidades, o Núcleo de Estudos e Pesquisas (NEP) Participação Institucional Feminina e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual e Discriminação de primeiro e de segundo grau (CPEAMAS) prepararam três questionários que, juntos, fazem parte do “**Censo das Diversidades: conhecer para respeitar**”, com o objetivo de conhecer as percepções, vivências e desafios enfrentados pelas pessoas que integram o PJSC, e por meio dos dados e indicadores, fornecer subsídios para um mapeamento e promoção de políticas institucionais:

Formulário 1 - PERCEPÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO E DE DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE (35 questões)

Formulário 2 - PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE PESSOAS QUE COMPÕEM O QUADRO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE ACERCA DAS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO, DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E DE SEXUALIDADE (24 questões)

Formulário 3 - PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DAS PESSOAS QUE INTEGRAM O PJSC RELATIVAS ÀS TEMÁTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DE OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DO PJSC (11 questões)

Em parceria com a Academia Judicial e com o Núcleo de Comunicação Institucional, a pesquisa foi amplamente divulgada a todas as



peças que trabalho no PJSC (magistrados/as, servidores/as, estagiários/as, residentes judiciais e terceirizados/as), por meio de disponibilização de banner rotativo na página principal do PJSC, envio de e-mails institucionais, disponibilização dos links na página da CPEAMAS, além de matérias/entrevistas a respeito dos temas, divulgadas no período em que o material ficou para respostas (entre 18 de novembro de 2021 a 13 de janeiro de 2022).

Destaca-se que as perguntas não visavam o mapeamento de questões pessoais, mas de experiências que abrangem e reflitam o coletivo, de modo que primou-se pela garantia de anonimato das pessoas que participaram da pesquisas, as quais autorizaram a divulgação das informações trazidas para fins estatísticos e com a finalidade de possibilitar a apresentação de diagnósticos sobre dados que conduzam ao aperfeiçoamento dos marcos legais e institucionais do PJSC a respeito das questões de gênero, étnico-raciais, de sexualidade, deficiência, assédio e discriminação.



1 PERCEPÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO E DE DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE

O Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Resolução CNJ nº 255 de 4/9/2018, instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Em cumprimento à normativa foi proposto, junto ao Núcleo de Estudos e Pesquisas (NEP) da Academia Judicial do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, o projeto de pesquisa “Mulheres e carreiras: um diagnóstico participativo de gênero no Poder Judiciário de Santa Catarina”, que tem como fundamento a concretização de ações originadas no CNJ que orienta os Tribunais a desenvolverem projetos sobre a criação de medidas a assegurar maior participação institucional feminina.

Em parte, o resultado da pesquisa foi obtido por compilação de dados de questionário disponibilizado a todos e todas que compõem o quadro funcional do Poder Judiciário de Santa Catarina - que responderam de forma totalmente anônima e sigilosa - propiciando o mapeamento que serviu de base para o presente relatório, representando, assim, uma importante ferramenta para continuidade e aperfeiçoamento das políticas institucionais voltadas às ações que viabilizam a igualdade de gênero e respeito a todos, refletindo em um ambiente de trabalho melhor e mais saudável, além de representar fator de promoção de justiça social.

O projeto está em consonância com a Resolução 1/2014-AJ que disciplina os projetos de pesquisa e os Núcleos de Estudos e Pesquisas (NEP), e foi desenvolvido sob a coordenação da Profa. Dra. Elizete Lanzoni Alves (Analista Jurídica, lotada na Comissão Permanente de Processo Disciplinar – TJ) e como integrantes: Ana Luisa Schmidt Ramos (Juíza Substituta, lotada na comarca da Capital), André Pacheco (Analista Jurídico, lotado na Comissão Permanente de Processo Disciplinar – TJ), Ivone Ester Vidal Borges (Técnica Judiciária Auxiliar, lotada na 1ª Vara da Fazenda Pública da Comarca da Capital/SC), Michelle de Souza Gomes Hugill (Técnica Judiciária Auxiliar, lotada



na Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar -CEVID), Valfrida de Oliveira (Técnica Judiciária Auxiliar, lotada na Vara da Família e Órfão Norte da Ilha) e Fernanda Ruy e Silva (Assessora Jurídica, lotada no gabinete do Desembargador Hélio David Figueira dos Santos).

A partir da elaboração do projeto apresentado e aprovado pela Academia Judicial, foi efetuado o levantamento da referência bibliográfica de pesquisa e do quantitativo relativo aos cargos de chefia, direção e outros cargos de gestão do Poder Judiciário de Santa Catarina, visando subsidiar a análise inicial dos dados.

Dentre as ações desenvolvidas, destaca-se a participação no grupo de estudos em Direito e Feminismo da UFSC (Grupo Lilith), coordenado pela Profa. Dra. Grazielly Alessandra Baggenstoss. As integrantes Michelle de Souza Gomes Hugill e Ivone Ester Vidal, participaram das reuniões, representando o grupo de pesquisa.

A pesquisa intitulada “Mulheres e carreiras: um diagnóstico participativo de gênero no Poder Judiciário de Santa Catarina” foi desenvolvida em quatro etapas fundamentais: 1) levantamento e leitura de textos, obras e artigos científicos sobre o tema; 2) participação em palestras e lives e eventos; 3) acompanhamento e participação no grupo de estudos Lilith da UFSC; 4) elaboração, aplicação e tratamento de dados referente ao formulário eletrônico para a averiguação da percepção sobre a participação das mulheres nos cargos de gestão e de decisão do poder judiciário catarinense.

Para cumprimento dos objetivos específicos a equipe: 1) analisou as principais diretrizes normativas nacionais e internacionais que tratam da questão da igualdade de gênero; 2) verificou os dados do CNJ sobre a representatividade feminina; 3) efetuou levantamento quantitativo de cargos de gestão, no Poder Judiciário de Santa Catarina e sua ocupação por mulheres e homens; 4) preparou relatório como fonte de subsídio à administração do Poder Judiciário de Santa Catarina com dados e resultados para a realização de ações que assegurem a igualdade de gênero no ambiente institucional.

O método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa foi o indutivo, tanto na fase do levantamento de dados quanto do relato, aliado à técnica de



pesquisa em obras, artigos e revistas especializadas e aplicação de formulário eletrônico composto por 35 (trinta e cinco) questões e espaço para livre manifestação.

1.1 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA, LEVANTAMENTO E TRATAMENTO DE DADOS

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha igualado mulheres e homens em direitos e deveres (art. 5º, I), a desigualdade de gênero ainda persiste, mesmo diante das transformações sociais e jurídicas. Esforços têm sido envidados e avanços significativos ocorreram nas últimas décadas, todavia, no Brasil, as mulheres ainda estão em desvantagens profissionais em relação aos homens, nas organizações públicas e privadas e o empoderamento de mulheres e meninas, um dos objetivos da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, ainda apresenta muitos desafios.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que “a igualdade refere-se fundamentalmente à igualdade de direitos, de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em todas as dimensões da vida humana” (OIT, 2010, p. 83).

A ONU demonstra, por meio de dados, que as desigualdades são assentes em vários campos e no Brasil, por exemplo, está em 121º lugar no ranking de participação das mulheres na política, com as mulheres ocupando pouco mais de 10% dos assentos no Congresso Nacional, 10% das prefeituras e 12% dos conselhos municipais.

No âmbito privado, a taxa de desemprego das mulheres é, aproximadamente, duas vezes maior que a dos homens, sendo que apenas um quarto das mulheres empregadas está no setor formal. O salário médio para os homens é 30% maior do que o de mulheres. Elas dedicam mais do que o dobro de seu tempo para as tarefas domésticas do que os homens. Uma mulher é assassinada a cada duas horas no país, a maioria por homens com os quais têm relações íntimas.



O Brasil, ao endossar a Plataforma de Ação formulada durante a IV Conferência Internacional da Mulher, realizada em Beijing (China) em 1995, comprometeu-se a levar adiante o processo de transversalização de enfoque de gênero (*gendermainstreaming*) como estratégia fundamental para a construção da equidade de gênero e empoderamento das mulheres (COSTA; SARDENBERG, 2008, p. 102).

As concepções originais da estratégia da transversalização foram fundamentadas no arcabouço teórico feminista sobre relações de gênero, com o intuito de fazer avançar direitos estratégicos das mulheres no sentido da transformação social e da promoção da igualdade (COSTA; SARDENBERG, 2008, p. 102).

De acordo com a Conferência de Beijing, **transversalizar** o gênero é:

[...] o processo de avaliação das implicações para as mulheres e os homens de qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências das mulheres, assim como dos homens, uma dimensão integral do desenho, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de gênero.

Para a OIT, a igualdade de gênero deve ser pauta prioritária considerando que a discriminação vivenciada pelas mulheres é uma questão fundamental de direitos humanos e também de justiça.

Em continuidade às ações realizadas a partir da Conferência de Beijing, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu, em 2001, uma metodologia para a condução de Auditorias Participativas de Gênero, de acordo com a política e o conceito de transversalização. A finalidade está voltada a promover aprendizagem organizacional sobre como implementar a transversalização de gênero de forma efetiva nas políticas, programas e estruturas da instituição e avaliar o progresso alcançado na promoção da igualdade de gênero (OIT, 2012).



No Brasil, algumas iniciativas foram desenvolvidas objetivando, não somente compreender as relações de gênero no trabalho nas organizações públicas, privadas e do terceiro setor, como também para empreenderem ações para a redução dessa desigualdade.

Dentre as ações, destaca-se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005 pelo Governo Federal. Independe do rumo que tomará o programa na atual gestão federal, não é possível desconsiderar sua importância.

A contribuição dos Indicadores Ethos/MM360, desenvolvidos em parceria entre o Instituto Ethos e o Movimento Mulheres 360 também tem grande importância e estão alinhados com os 7 Princípios de Empoderamento da ONU Mulheres.

Tais indicadores oferecem condições para que as organizações avaliem seu desempenho referente ao empoderamento feminino.

Em 2018 o Conselho Nacional de Justiça por intermédio da Resolução n. 255, Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Para tanto, o CNJ, considerou aspectos legais nacionais e internacionais, além do reconhecimento da importância de espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres.

Em sua fundamentação, também foram considerados: 1. dados levantados pela própria instituição sobre representatividade feminina, que revelaram a assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário; 2. que a questão de gênero constitui expressão de cidadania e dignidade humana, bem como, que a igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito. A partir dessas considerações ficou estabelecido que:

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos



cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Art. 3º A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência.

A justificativa da pesquisa realizada na Academia Judicial teve como justificativa e ponto nuclear a relevância social e institucional, conforme instituído na Instrução Normativa 01/2015 – AJ, art. 1º, V:

[...] relevância social e/ou institucional do tema consiste na contribuição do projeto para o desenvolvimento e consolidação de políticas e ações vinculadas ao mapa estratégico e seus desdobramentos (perspectivas e objetivos estratégicos), às competências organizacionais ou aos programas institucionais do Poder Judiciário catarinense.

Nesse contexto, e consolidando o conjunto de informações voltadas ao diagnóstico de gênero nas organizações e respeitando as especificidades é que foi proposto o projeto que previa, desde seu início, um levantamento de dados no Poder Judiciário de Santa Catarina, para conhecer a situação do posicionamento das mulheres nos principais cargos de gestão, como forma de obtenção de informações úteis e necessárias a dar suporte às ações de gestão que possibilitem o equilíbrio e equidade de gênero no âmbito do Judiciário Estadual catarinense.

1.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS ORIUNDOS DO FORMULÁRIO DE PESQUISA

Os gráficos apresentados a seguir, decorrem de formulário disponibilizado aos integrantes do quadro funcional do Poder Judiciário de Santa Catarina, em todas as funções que responderam de forma totalmente anônima.



O Formulário “Percepção sobre a participação das mulheres nos cargos de gestão e de decisão do Poder Judiciário Catarinense foi elaborado pelo Núcleo de Estudos e Pesquisas “Participação Institucional Feminina”, vinculado à Academia Judicial.

Com o objetivo de construir um mapeamento acerca das percepções, vivências e desafios enfrentados pelas pessoas que integram o PJSC, com especial direcionamento à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para ascensão na carreira, em especial na ocupação de cargos de representação e chefia, o questionário foi dividido em três partes: perfil (questões de 1 a 12), percepções acerca do ambiente de trabalho (questões de 13 a 25) e experiências pessoais (questões de 26 a 34), bem como disponibilizado um espaço para impressões gerais, sugestões ou outros tópicos considerados relevantes pelos (as) respondentes.

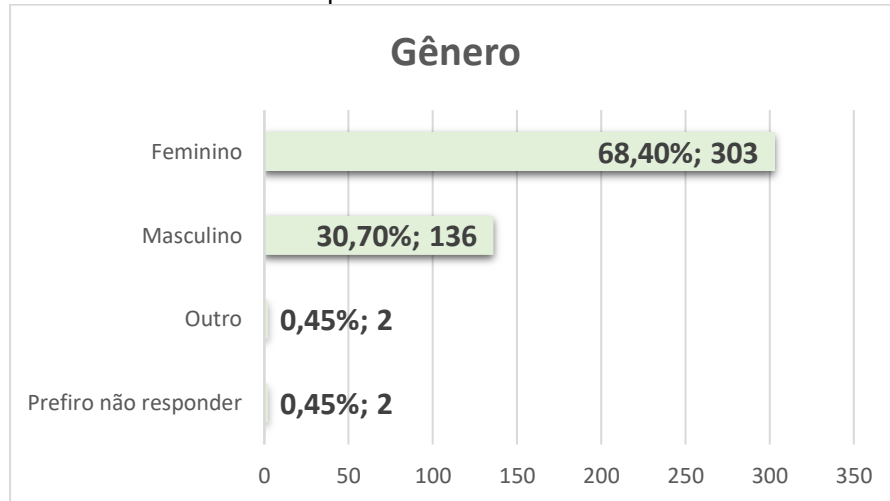
O total de respondentes foi de 443 (quatrocentos e quarenta e três), diante do número total de servidores e magistrados, não retrata opinião da maioria, todavia, representa uma base, um fator importante na tomada de decisões referente à questão da mulher no poder judiciário, considerando que o maior número de respondentes são mulheres, o que demonstra o crescente interesse e a necessidade de instituir ações voltadas a oportunizar à mulher a ocupação em cargos decisórios e de poder.

Acredita-se que nova pesquisa deva ser realizada entre 2022 e 2023 para a verificar se houve o aumento de pessoas interessadas em discutir o tema como se prevê a partir desta primeira experiência.

O total de respondentes foi de 443 (quatrocentos e quarenta e três) pessoas, das quais 303 (trezentos e três) informaram ser do gênero feminino e 136 (cento e trinta e seis) do gênero masculino, 2 (duas) pessoas se identificaram como “outro” e 2 (duas) preferiram não responder à questão. Perfazendo um total de 68, 40% de mulheres e 30,70% de homens respondentes.



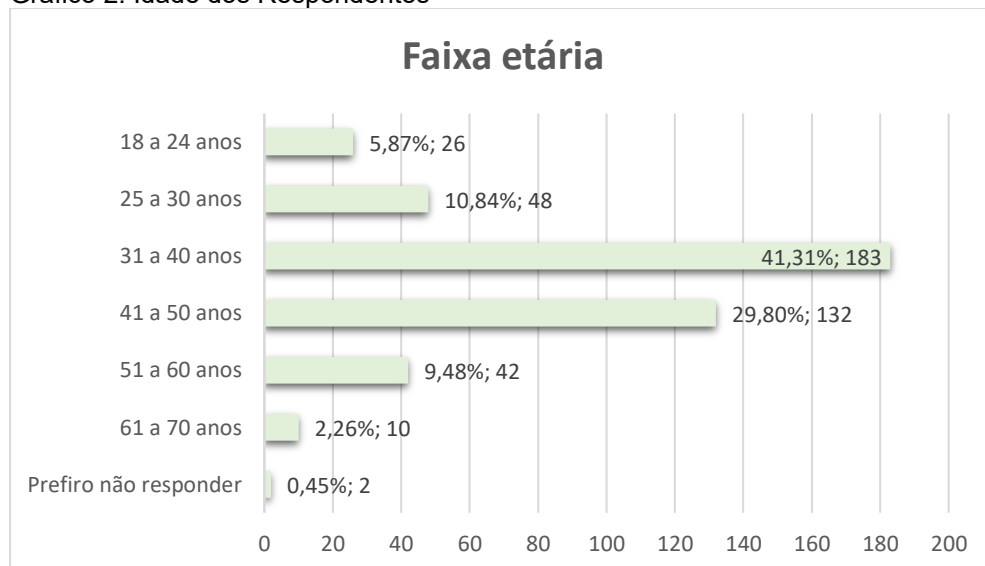
Gráfico 1: Gênero dos Respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O maior número de respondentes pertence à faixa etária de 31 a 40 anos (41,31%), seguido de 41 a 50 anos (29,80%), pequena variação foi observada entre 18 e 30 anos (5,87% e 10,84%) respectivamente, como como entre 51 e 70 anos (9,48% e 2,26%) respectivamente. Há ainda os que preferiram não declarar a faixa etária (0,45%).

Gráfico 2: Idade dos Respondentes



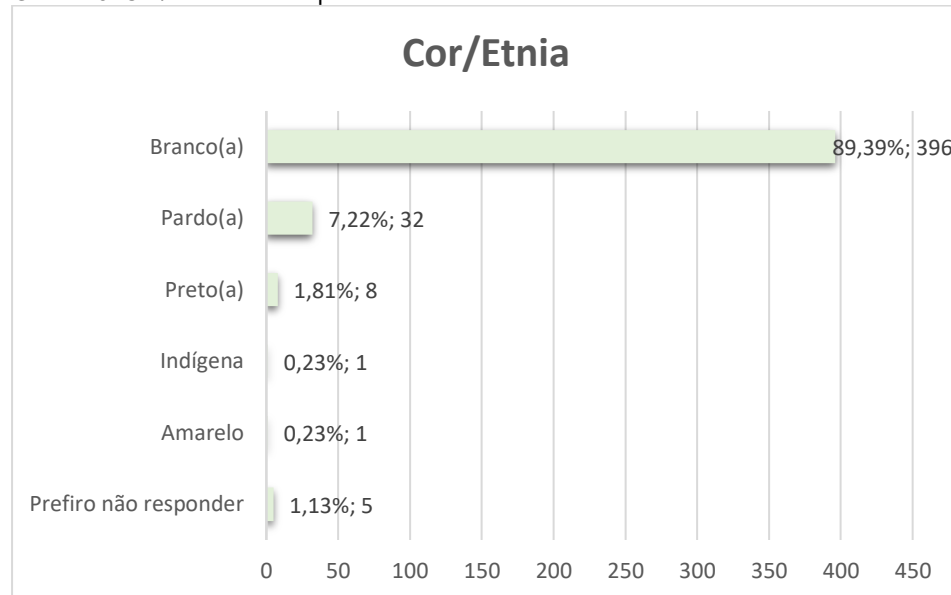
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Em relação à etnia, o gráfico retrata que 89,39% dos respondentes são brancos, 7,22% são pardos e 1,81% são negros. Há um percentual reduzido de indígenas (0,23%) e amarelos (0,23%), ou seja, um respondente de cada.

Os dados demonstram que a prevalência no quadro funcional do PJSC é de brancos. Registre-se que 1,13% preferiram não responder.

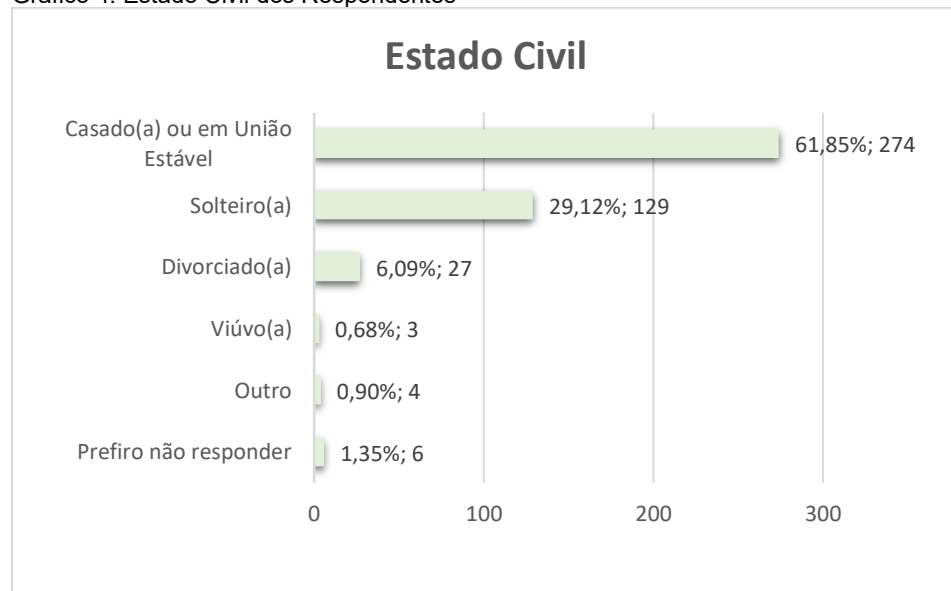
Gráfico 3: Cor/Etnia dos Respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Quanto ao estado civil, a maior parte dos (as) respondentes são casados ou vivem em união estável (60,85%) e 29,12% são solteiros (as). O gráfico mostra que 6,09% dos (das) respondentes são divorciados e 1,35% preferiram não responder.

Gráfico 4: Estado Civil dos Respondentes

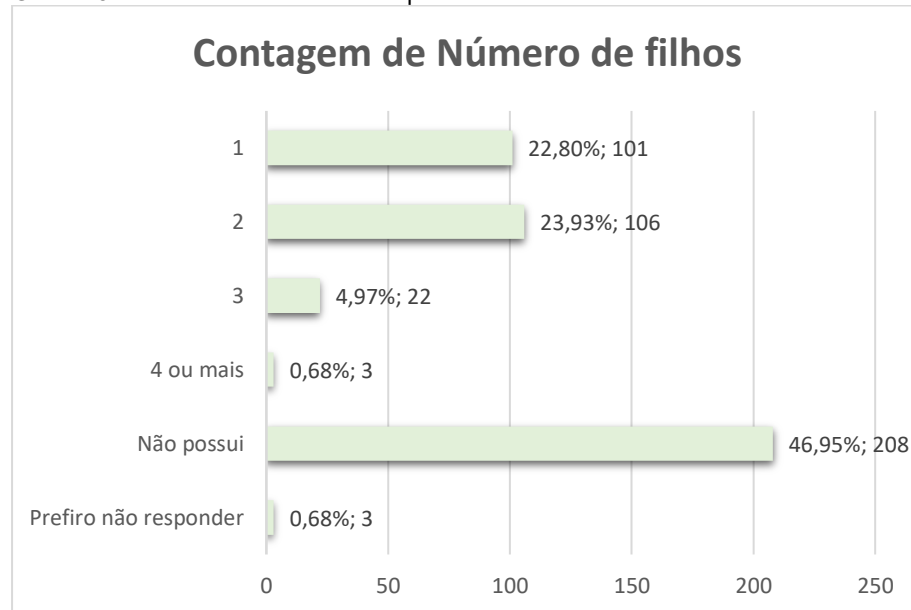


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O gráfico 5 mostra, que 51,7% dos (das) respondentes têm entre 1 e 3 filhos e 46,95% não têm filhos. Pessoas com 4 filhos ou mais, figuram com um percentual de 0,68%. Três pessoas preferiram não responder (0,68%).

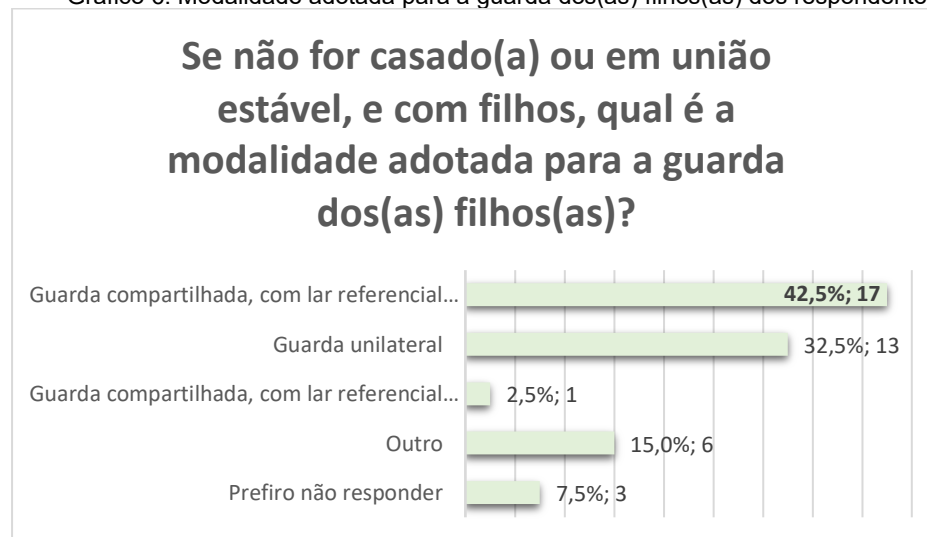
Gráfico 5: Número de Filhos dos Respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 6 retrata a situação da guarda dos filhos em relação às pessoas não são casadas ou vivem em união estável. Nesse caso 42,5% responderam que a guarda é compartilhada com lar referencial materno. Guarda unilateral aparece com 32,5% e guarda compartilhada com lar referencial paterno, com 2,5%. Outras formas de guarda aparecem com 15,0%. O número de pessoas que preferiram não responder é de 3, o que corresponde a 7,5%.

Gráfico 6: Modalidade adotada para a guarda dos(as) filhos(as) dos respondentes

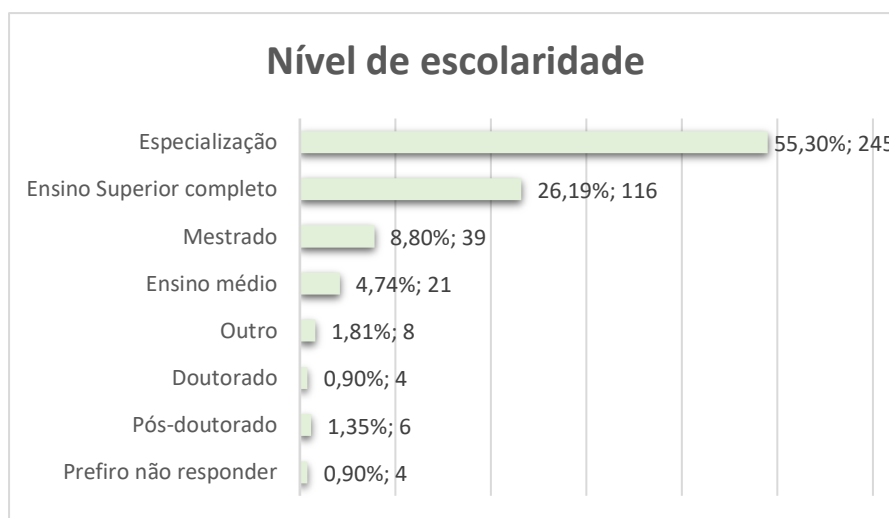


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Em relação ao nível de escolaridade, somente 4,74 dos (das) respondentes não possuem curso superior ou outro tipo de curso (1,81%), o que demonstra a qualificação do quadro funcional do Poder Judiciário de SC. Entre ensino superior completo (26,19%), especialização (55,30%), mestrado (8,80%), doutorado (0,90%), percebe-se um percentual significativo de pessoas com nível superior completo e pós-graduação (*strictu e latu sensu*). Há ainda um percentual de 1,35% com pós-doutorado e 0,90% preferiram não responder.

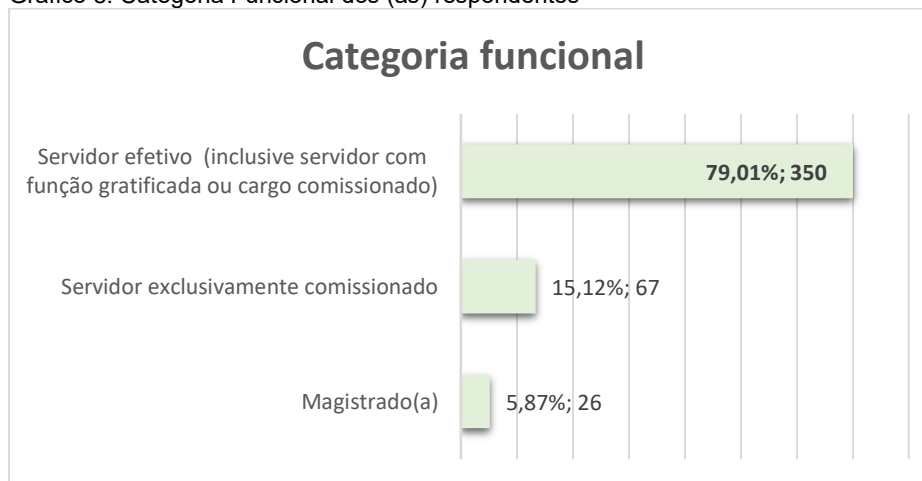
Gráfico 7: Nível de escolaridade dos(as) respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Os gráficos 8 e 9 estão vinculados ao tema voltado à situação ocupacional, razão pela qual serão analisados em conjunto. Os gráficos mostram que 79,01% são servidores (as) efetivos (com ou sem função gratificada), 15,12% são ocupantes exclusivamente de cargos comissionados e 5,87% são magistrados.

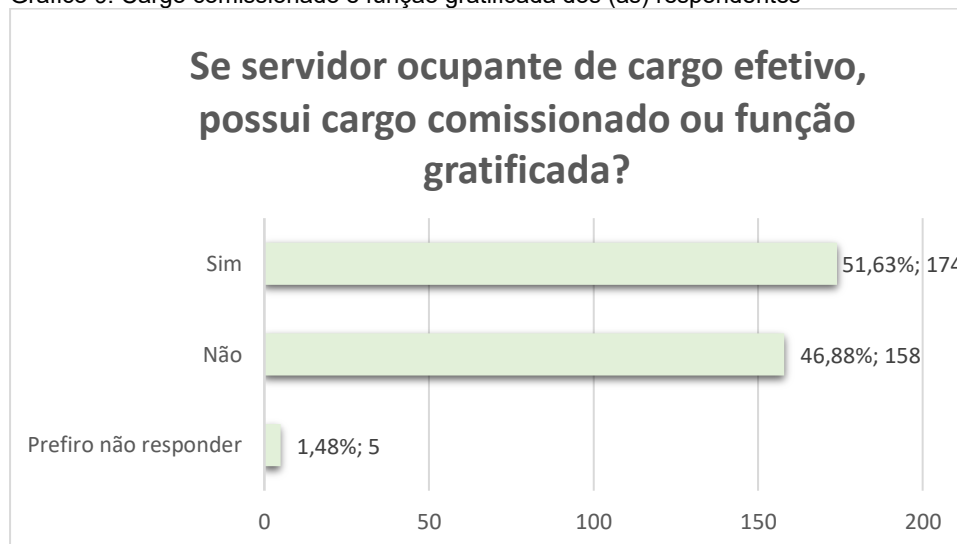
Gráfico 8: Categoria Funcional dos (as) respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Gráfico 9: Cargo comissionado e função gratificada dos (as) respondentes

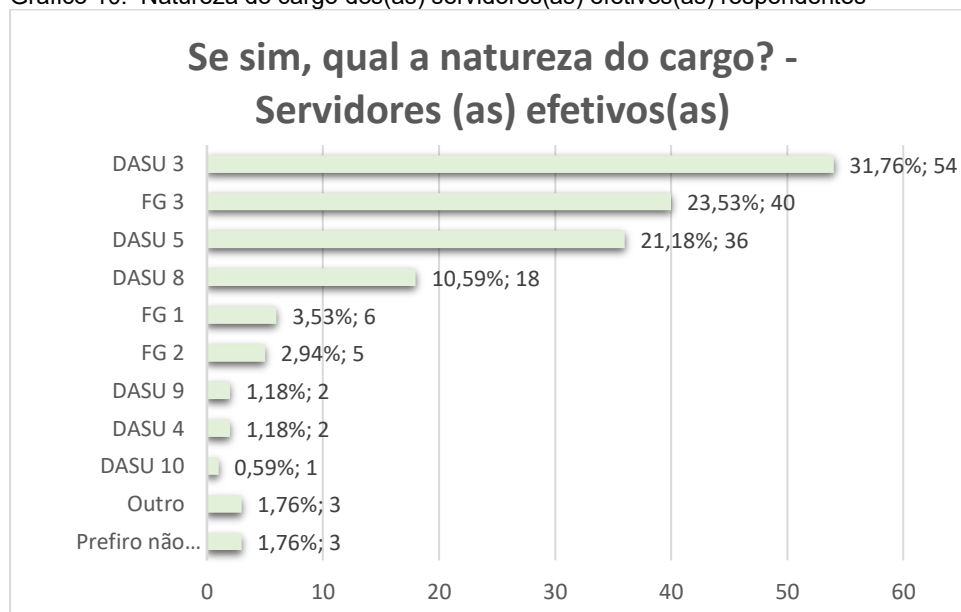


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Dos respondentes ocupante de cargo efetivo, 51/63% possuem cargo em comissão, 46, 88% não possuem cargo em comissão e 1,48% preferiram não responder.

O gráfico 10 subdivide em 9 categorias de cargos efetivos: DASU 3 (31,76%), FG3 (23,53%), DASU 5 (21,18%), DASU 8 (10,59%), FG1 (3,53%), FG2 (2,94 %), DASU 9(1,81%), DASU 4 (1,18%), DASU 10 (0,59%), outro (1,76%). Três pessoas preferiram não responder (1,76%).

Gráfico 10: Natureza do cargo dos(as) servidores(as) efetivos(as) respondentes

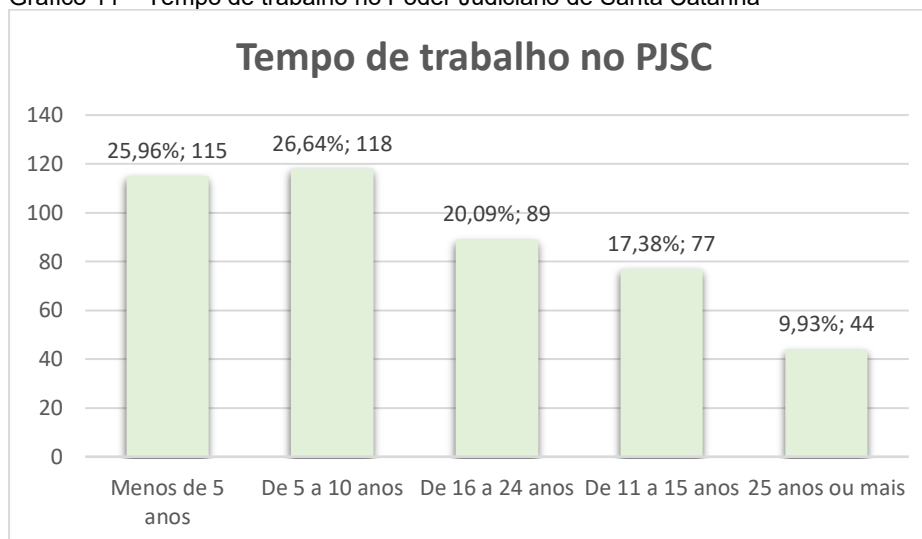


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O tempo de trabalho é objeto do gráfico 11 e mostra que o maior percentual de respondentes estão entre 5 e 10 anos no Poder Judiciário de SC. Menos de 5 anos aparece com percentual de 25,96%, entre 16 e 24, são 20,09%, entre 11 e 15 anos e 9,93% com 25 anos ou mais de casa.

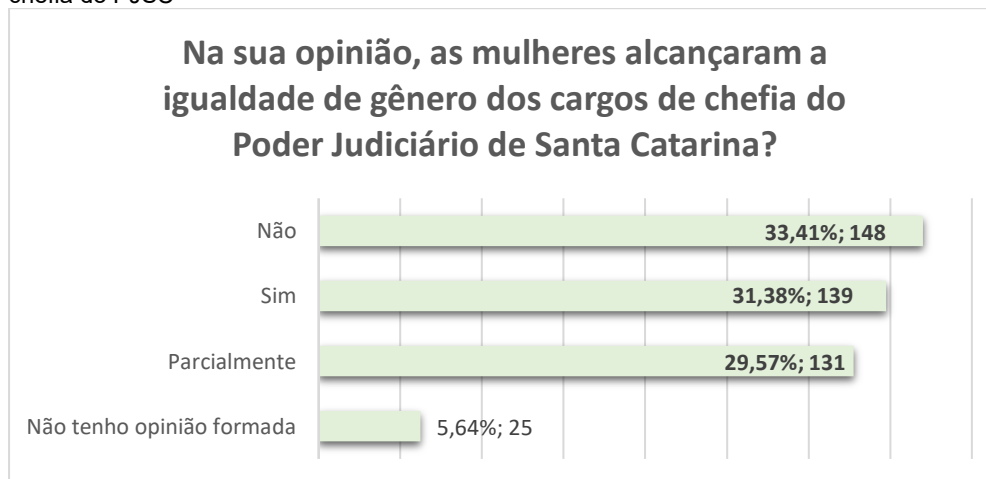
Gráfico 11 – Tempo de trabalho no Poder Judiciário de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 12 inicia as questões relativa ao tema da pesquisa, propriamente dito. O núcleo da questão a responder é se as mulheres alcançaram a igualdade de gênero dos cargos de chefia do Poder Judiciário de Santa Catarina. Opinaram negativamente 33,41% dos (das respondentes). Entendem que sim, que as mulheres alcançaram a igualdade de gênero dos cargos de chefia do PJSC 31,38%. A percepção de é parcial esse alcance é de 29,57% e 5,64% não têm opinião formada a respeito.

Gráfico 12: Opinião sobre o alcance da igualdade de gênero pelas mulheres nos cargos de chefia do PJSC

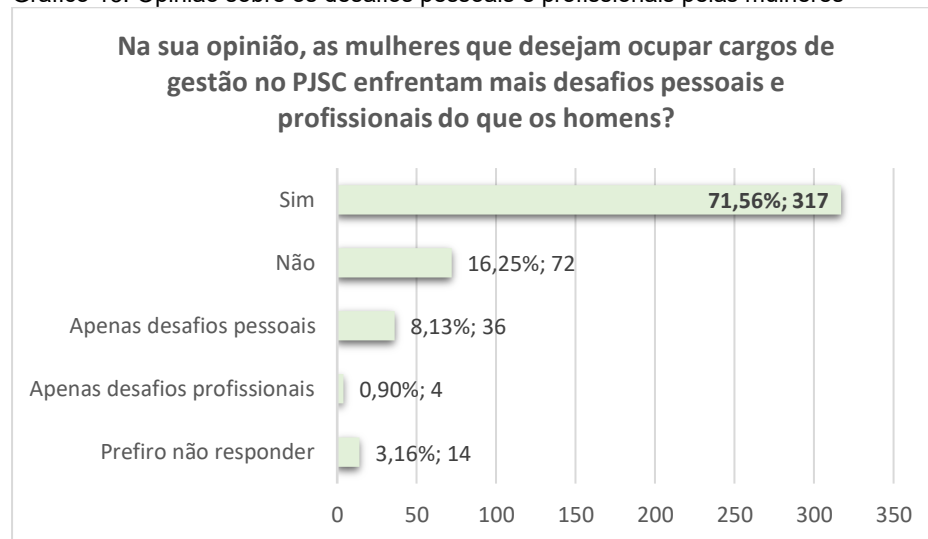


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O enfrentamento de desafios pessoal e profissionais por mulheres em homens que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC é objeto do gráfico 13. Para 71,56% as mulheres enfrentam mais desafios que os homens. Para 16,25%, a resposta aparece no sentido que as mulheres não enfrentam mais desafios pessoais e profissionais do que os homens. Para 8,13, % há apenas desafios pessoais, em contrapartida aos 0,90% que entendem que há apenas desafios profissionais. Por 3,16% a questão não foi respondida.

Gráfico 13: Opinião sobre os desafios pessoais e profissionais pelas mulheres

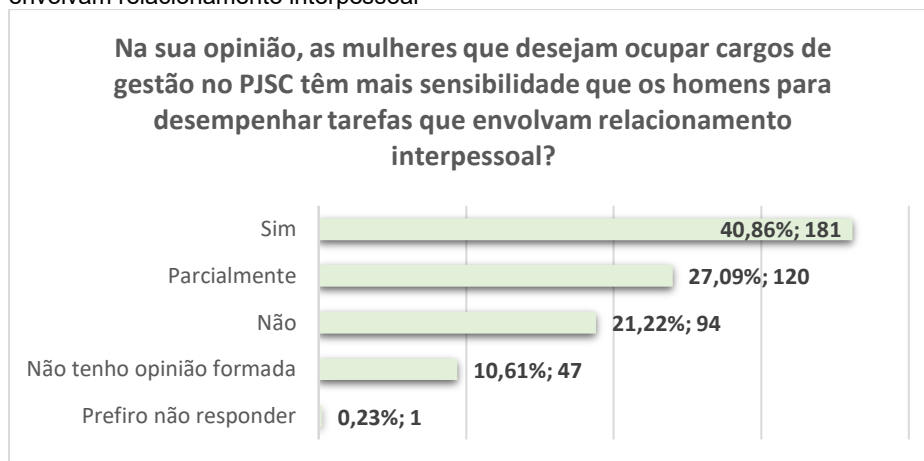


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A sensibilidade para desempenhar tarefas que envolvam relacionamento interpessoal é o núcleo do gráfico 14. Para 40,86% dos (das) respondentes as mulheres têm mais sensibilidade que os homens para desempenhar tarefas que envolvam relacionamento interpessoal. Para 27,09% entende que parcialmente as mulheres têm mais sensibilidade 21,22%, opinaram no sentido de que não têm mais sensibilidade para desempenhar tarefas que envolvam relacionamento interpessoal. Dentre os (as) respondentes 10,61% não têm opinião formada e 0,23% preferiram não responder.



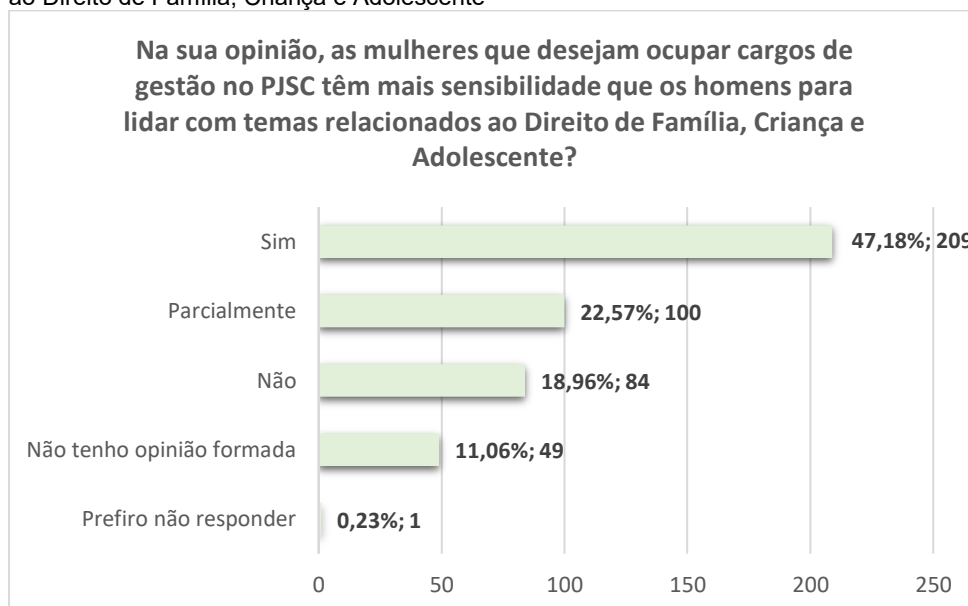
Gráfico 14: Opinião sobre a sensibilidade das mulheres no desempenho de tarefas que envolvam relacionamento interpessoal



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A questão do gráfico 15 sobre sensibilidade das mulheres em relação aos homens para lidar com temas relacionados ao Direito de Família, Criança e Adolescente. Dos (das) respondentes 47,18% entendem que as mulheres são mais sensíveis para tratar do tema, 22,57% opinaram no sentido de parcialmente as mulheres têm mais sensibilidade, 18,86% disseram que as mulheres não têm mais sensibilidade que os homens para tratar de temas relacionados ao Direito de Família, Criança e Adolescente. Dentre os (as) respondentes 11,06% não têm opinião formada e 0,23% preferiram não responder.

Gráfico 15: Opinião sobre a sensibilidade das mulheres para lidar com temas relacionados ao Direito de Família, Criança e Adolescente

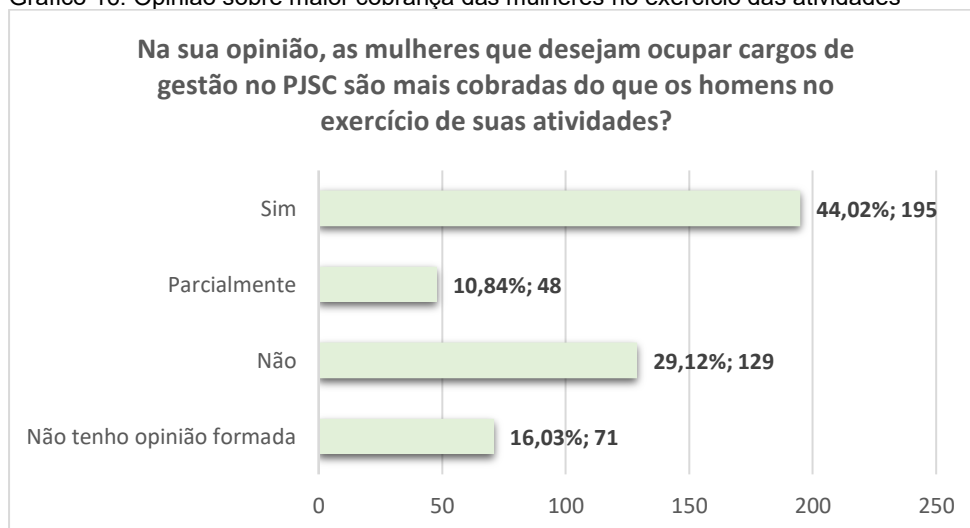


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Dos (das) respondentes 44,02% entendem que as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC são mais cobradas do que os homens no exercício de suas atividades. 29,12%, entendem que não são mais cobradas que os homens. Responderam que a cobrança é parcial, 10,84% e 16,03% não tem opinião formada a respeito.

Gráfico 16: Opinião sobre maior cobrança das mulheres no exercício das atividades

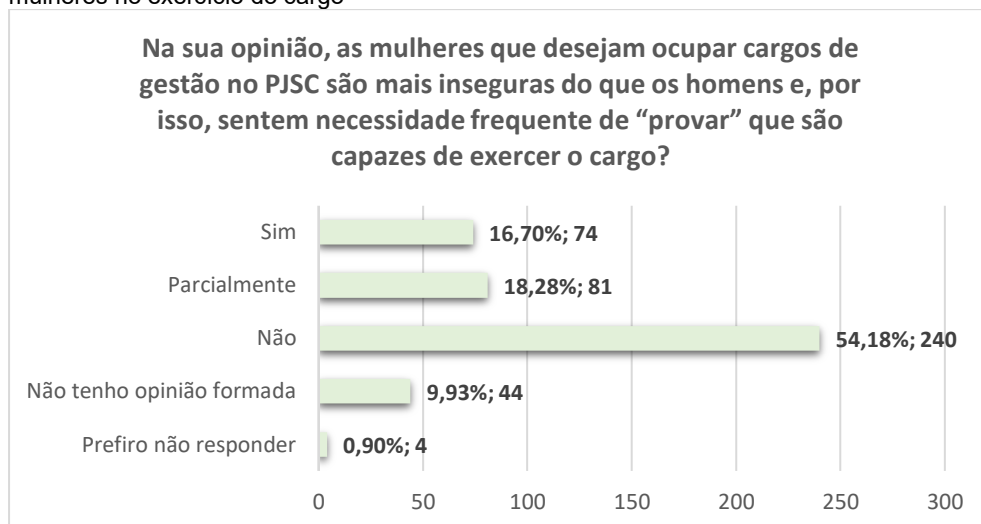


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 17 mostra a opinião dos (das) respondentes sobre questão que trata da insegurança das mulheres em ocupar cargo de gestão e, por isso, sentem necessidade frequente de “provar” que são capazes de exercer o cargo, das respostas se extrai: 16,70% entende que as mulheres são mais inseguras que os homens e, por isso, sentem necessidade frequente de “provar” que são capazes de exercer o cargo; 54,18%, dizem que a mulher não são mais inseguras que os homens, 18,28% opinaram no sentido de que “parcialmente” as mulheres são mais inseguras que os homens. Dentre os (as) respondentes 9,93% não têm opinião formada e 0,23% preferiram não responder.



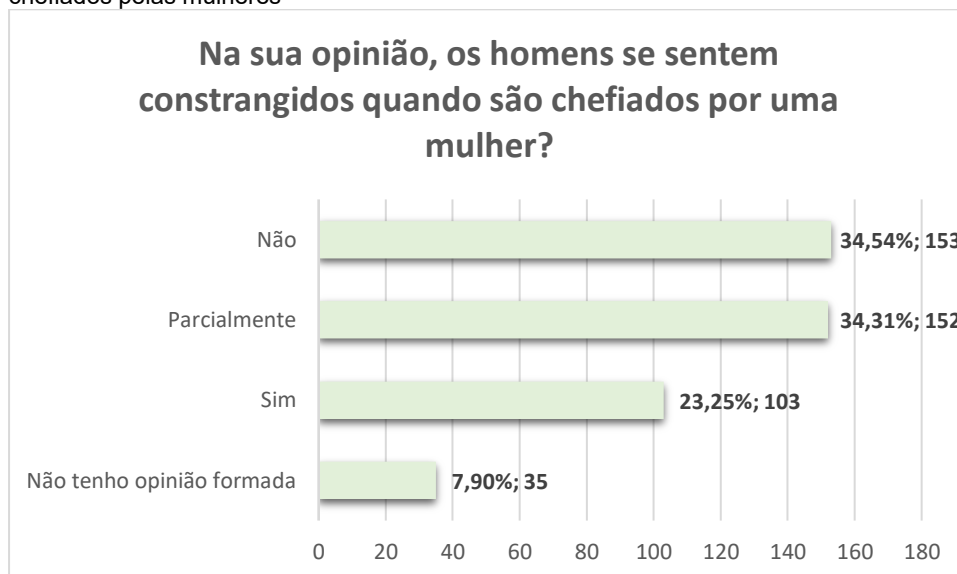
Gráfico 17: Opinião sobre a insegurança e necessidade de comprovação de capacidade das mulheres no exercício do cargo



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 18 mostra que 34,54% dos homens não se sentem constrangidos quando são chefiados por uma mulher. Já 23,25% opinaram no sentido de que sim, se sentem constrangidos; 34,31% optaram pela resposta “parcialmente” e 7,90% não têm opinião formada.

Gráfico 18: Opinião acerca do sentimento de constrangimento dos homens ao serem chefiados pelas mulheres



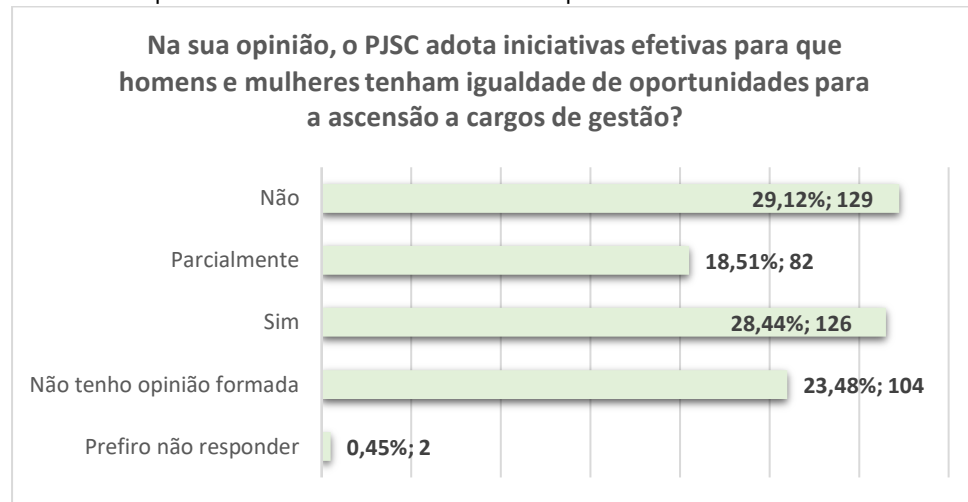
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O objetivo da questão (gráfico 19) diz respeito às iniciativas efetivas adotadas no PJSC para que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades para a ascensão a cargos de gestão. Para os (as) respondentes 29/12% afirmam que não há iniciativas efetivas; 28,44% entendem que existem



essas iniciativas. 18,51% responderam que há “parcialmente”; 23,48% disseram que não têm opinião formada a respeito e 0,45% preferiram não responder.

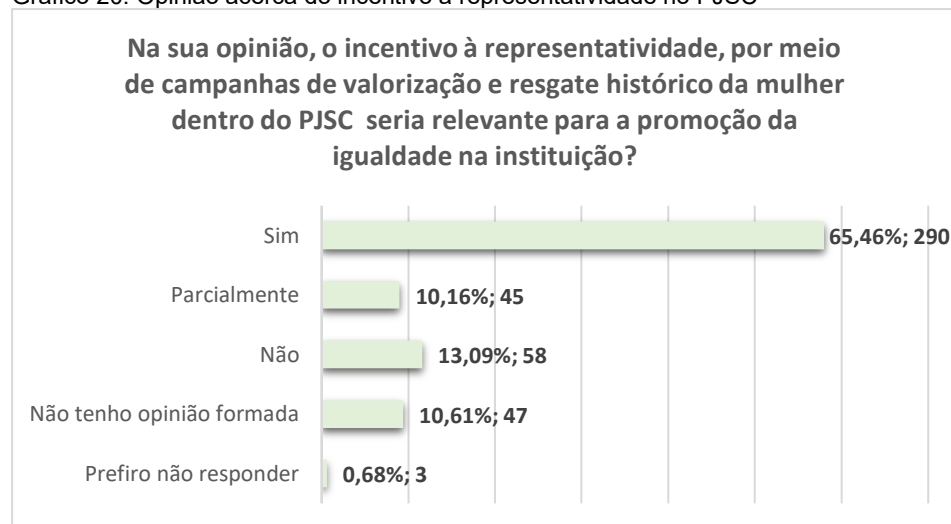
Gráfico 19: Opinião acerca das iniciativas adotadas pelo PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Em resposta ao questionamento sobre o incentivo à representatividade, por meio de campanhas de valorização e resgate histórico da mulher dentro do PJSC seria relevante para a promoção da igualdade na instituição, o gráfico 20 mostra que 65,46% dos (das) respondentes seria relevante para a promoção de igualdade entre homens e mulheres a elaboração de campanhas de valorização e resgate histórico da mulher dentro do PJSC. Com opinião contrária há 13,09% e os que entendem que essa relevância é parcial, aparece em expressão de 10,16%. Do total de respondentes 10,61% não tem opinião formada a respeito e 0,68% não responderam.

Gráfico 20: Opinião acerca do incentivo à representatividade no PJSC

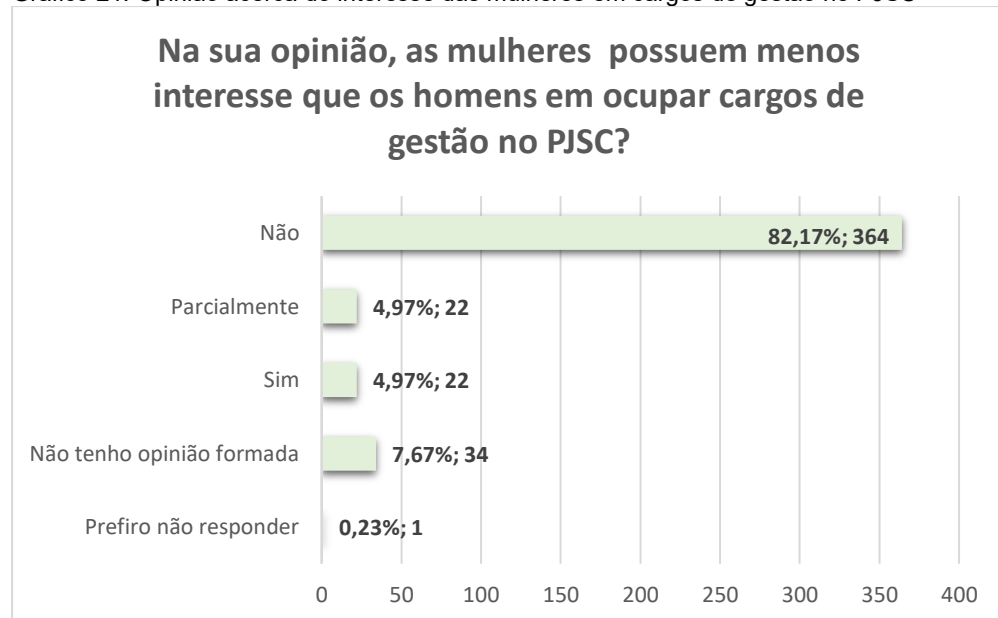


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



De acordo com as respostas da questão 21, 82,17% dos (das) que preencheram o formulário, entende que as mulheres não possuem menos interesse que os homens em ocupar cargos de gestão no PJSC. Somente 4,97% responderam no sentido que as mulheres possuem menos interesse em cargos de gestão; 4,97% responderam “parcialmente”, 8,67% não tem opinião formada e 0,23% preferiram não responder.

Gráfico 21: Opinião acerca do interesse das mulheres em cargos de gestão no PJSC



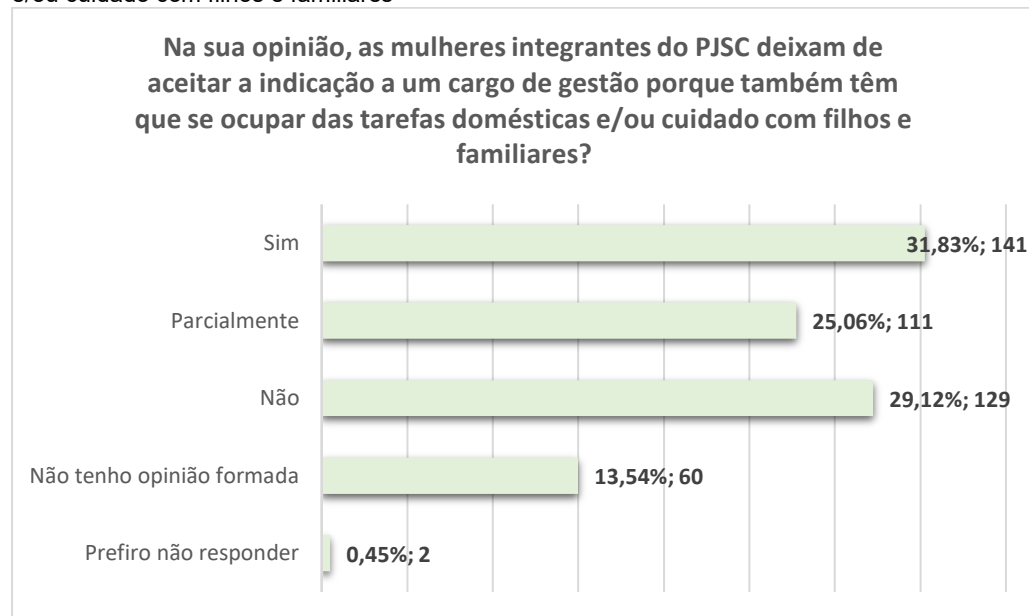
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 22 mostra um dado relevante a ser utilizado em futuras ações do PJSC. Com ele é possível constatar que 31,83% dos (das) respondentes entendem que as mulheres integrantes do PJSC deixam de aceitar a indicação a um cargo de gestão porque também têm que se ocupar das tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares. 29/12% entendem que não há influência na decisão da mulher no aceite de indicação de cargo de gestão, o fato de também realizarem tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares. Do total 25,06% entendem ser “parcialmente”, 13,54% não têm opinião formada e 0,45% não responderam.

Observe-se que, para maior fidedignidade da interpretação, a análise desse gráfico deve ser feita em conexão com o período pandêmico vivenciado nos dois últimos anos.



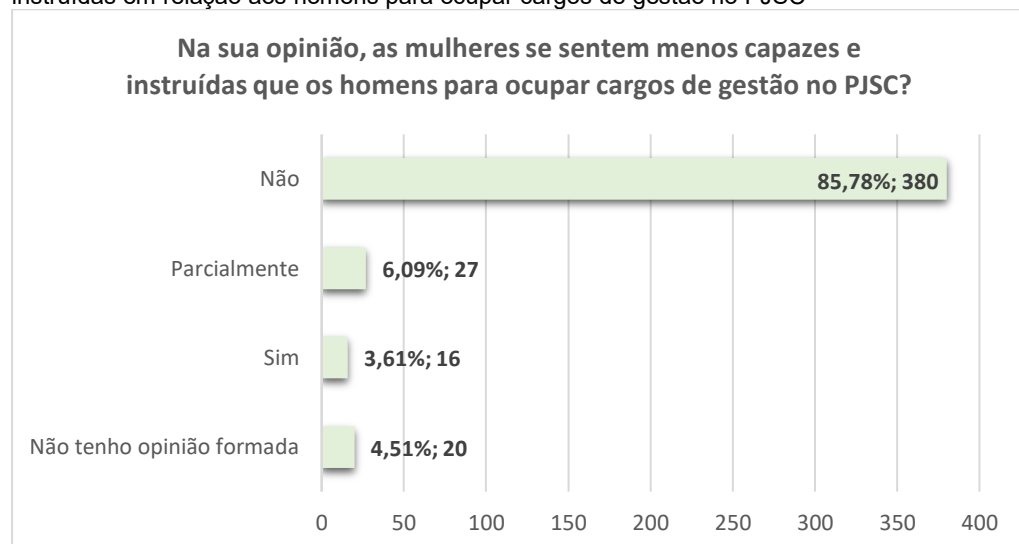
Gráfico 22: Opinião acerca de as mulheres integrantes do PJSC deixarem de aceitar a indicação a um cargo de gestão em função de também se ocuparem das tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Na análise do gráfico 23, vê-se que 85,78% das pessoas responderam “não” em relação ao questionamento “se mulheres se sentem menos capazes e instruídas que os homens para ocupar cargos de gestão no PJSC”. A minoria expressiva que respondeu positivamente perfaz 3,61%. A resposta “parcialmente” mostra 6,09% e 4,51% não tem opinião formada a respeito.

Gráfico 23: Opinião acerca de sentimento das mulheres de serem menos capazes e instruídas em relação aos homens para ocupar cargos de gestão no PJSC

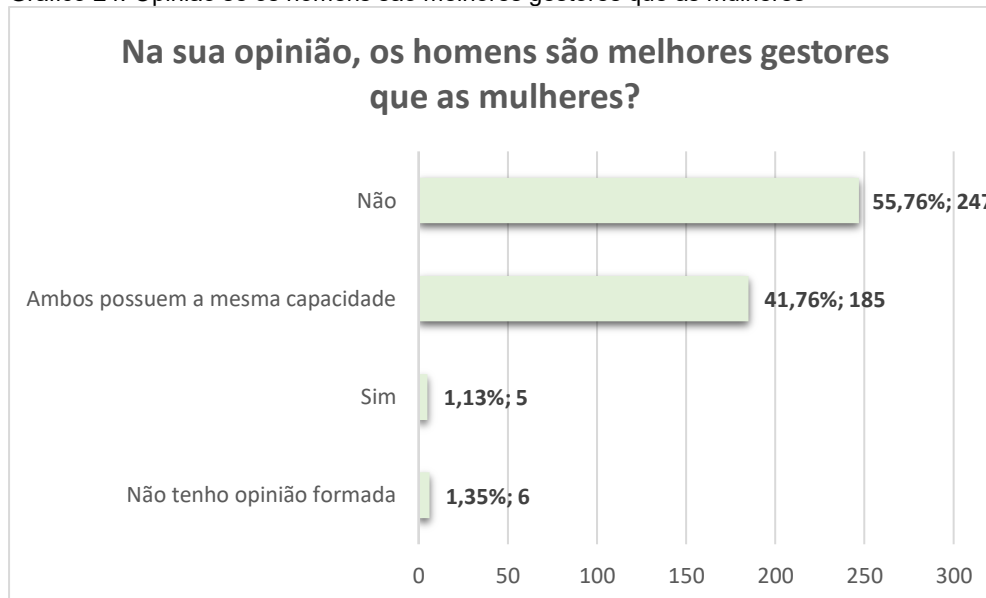


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O gráfico 24 complementa o anterior. O questionamento aqui é no sentido de que “os homens são melhores gestores que as mulheres”. Dos (as) respondentes 55,76% afirmam que “não”. Enquanto 41,76% entendem que “ambos possuem a mesma capacidade” e 1,13% que, sim, os homens são melhores gestores. Sem opinião formada há 1,35%.

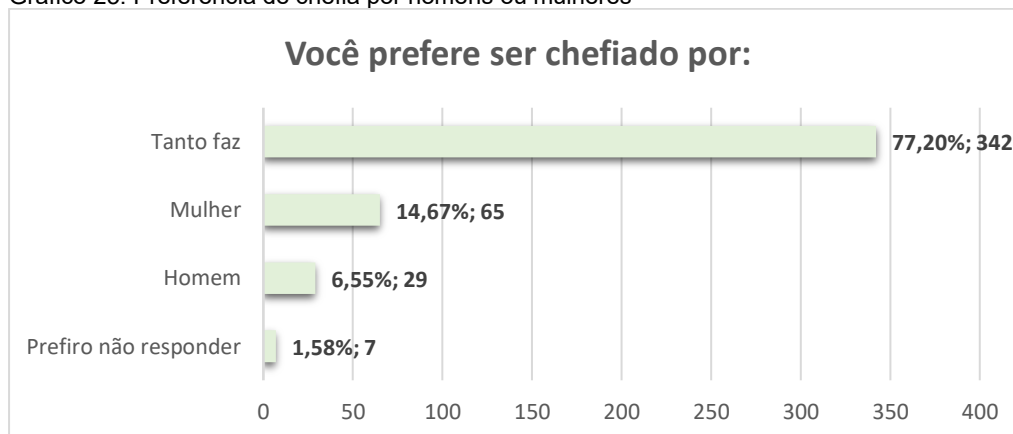
Gráfico 24: Opinião se os homens são melhores gestores que as mulheres



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 25 mostra que na opinião de 77,20% das pessoas “tanto faz” ser chefiado (a) por homens ou mulheres; 14,67% preferem ser chefiados (as) por mulheres; 6,55% preferem ser chefiado (a) por homens e 1,58% preferiram não responder.

Gráfico 25: Preferência de chefia por homens ou mulheres



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Na questão n. 26 do formulário o (a) respondente poderia marcar uma ou mais opções para a pergunta: “Ao longo da sua experiência profissional, você já ouviu ou reproduziu alguma das frases abaixo?”

- Mulheres competem entre si: 66,59%
- Mulheres que recorrem a mecanismos de sedução têm mais oportunidade de ascensão na carreira: 42,21
- Mulheres são mais frágeis/sensíveis: 54,63%
- Mulheres tendem a trabalhar melhor com temas relacionados a Direito de família, criança, adolescente, ao passo que os homens são mais técnicos e objetivos: 15,80%
- Nunca ouvi ou reproduzi coisa do gênero: 2,26%

Gráfico 26: Frases ouvidas ou reproduzidas ao longo da experiência profissional

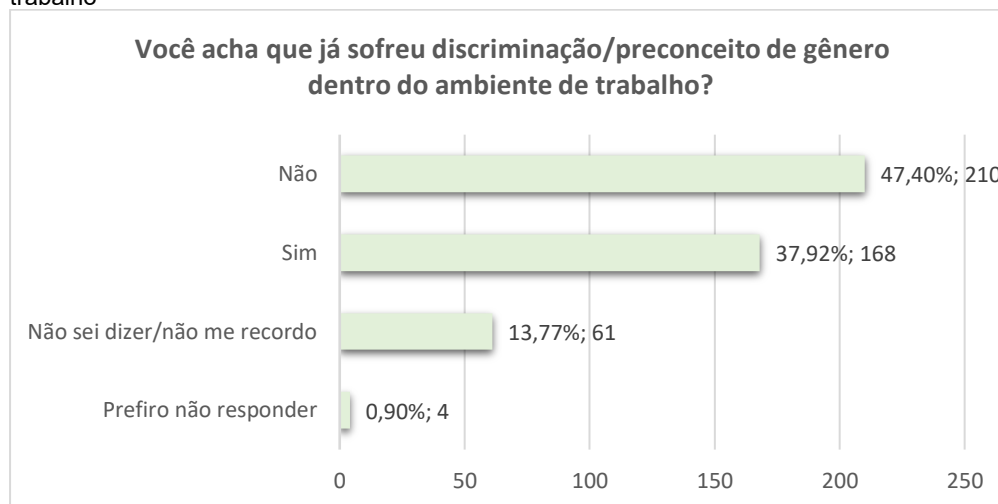


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O gráfico 27 demonstra o percentual de pessoas que já sofreram discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho. O resultado mostrou que dos (das) respondentes 47, 40% não sofreu discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho; 37,91%, afirmou que sim; 13,77% disseram que não sabem dizer ou não se lembram e 0,90% preferiram não responder.

Gráfico 27: Percepção sobre discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho



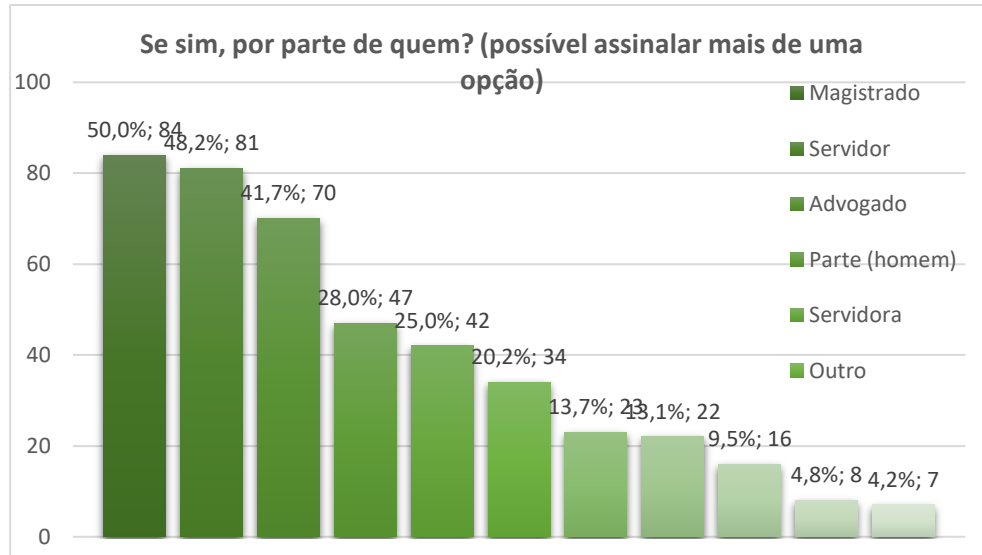
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A questão 28 do formulário também permitiu assinar mais de uma opção em relação aos agentes de discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho. Os dados mostraram:

- Magistrado – 50,0%
- Servidor – 48,2%
- Advogado – 41,7%
- Parte (homem) – 28,0%
- Servidora – 25,0%
- Outro – 20,2%
- Magistrada – 13,7%
- Parte (Mulher) – 13,1%
- Testemunha (homem) -9,5%
- Testemunha (mulher) -9,5%
- Advogada – 4,2%



Gráfico 28: Agentes de discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho

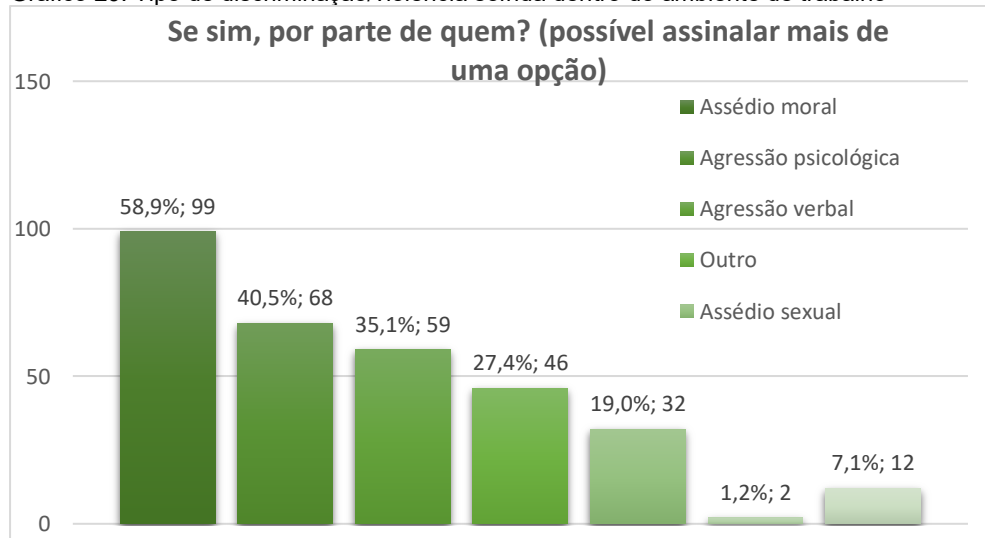


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A questão 29 do formulário, permitiu assinalar mais de uma opção para a seguinte pergunta: “Se sim, que tipo de discriminação/violência você acredita ter sofrido?” As respostas mostraram:

- Assédio moral – 58,9%
- Agressão psicológica – 40,5%
- Agressão verbal – 35,1%
- Outro – 27,4%
- Assédio Sexual – 19,0%
- Agressão física – 1,2%
- Prefiro não responder – 7,1%

Gráfico 29: Tipo de discriminação/violência sofrida dentro do ambiente de trabalho



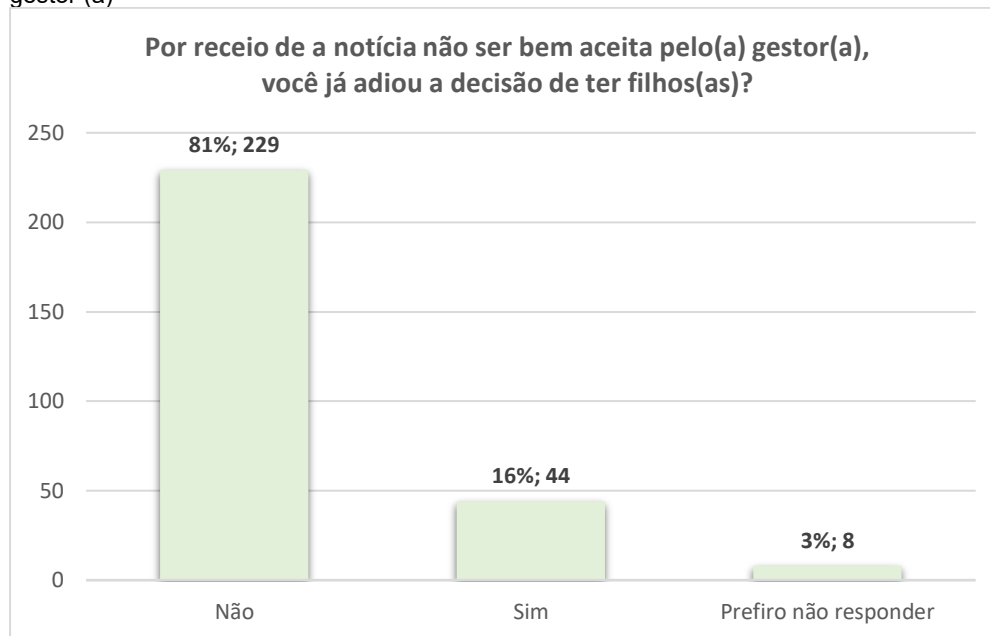
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



A questão n. 30, reflete a opinião dos (das) respondentes em relação à pergunta: “Por receio de a notícia não ser bem aceita pelo (a) gestor (a), você já adiou a decisão de ter filhos (as)? As respostas mostraram:

- Não – 81%
- Sim – 16%
- Prefiro não responder – 3%

Gráfico 30: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito (a) pelo gestor (a)



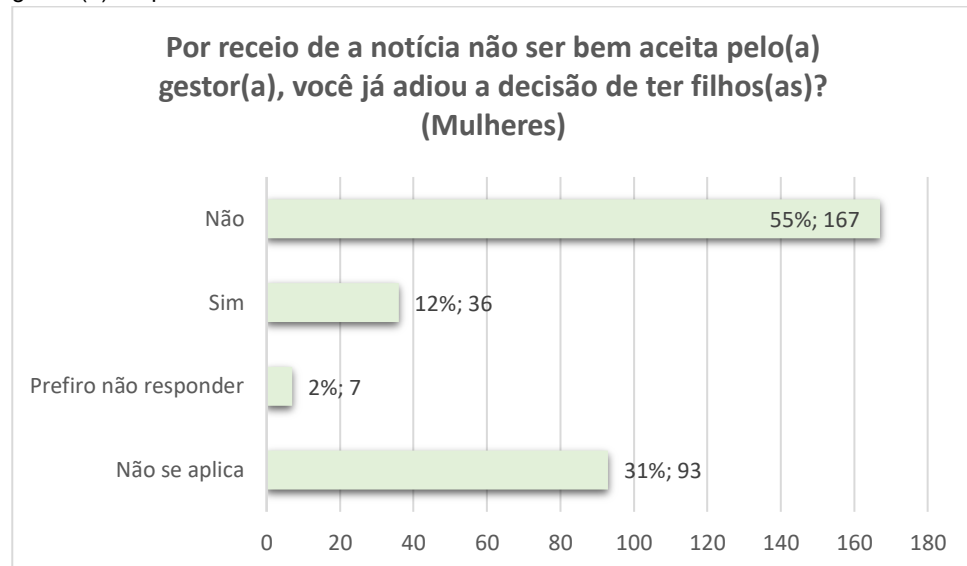
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Considerando que 303 pessoas se identificaram do gênero feminino, o gráfico 31 apresenta as respostas das mulheres acerca do adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito (a) pelo gestor (a):

- Não – 55%
- Sim – 12%
- Prefiro não responder – 2%
- Não se aplica – 31%



Gráfico 31: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito(a) pelo gestor(a) – Apenas mulheres

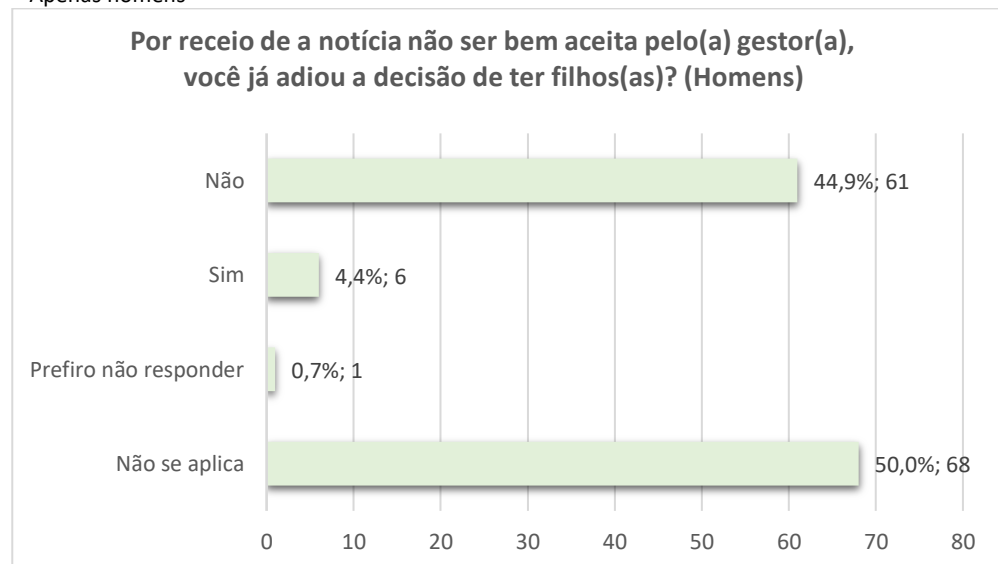


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Considerando que 136 pessoas se identificaram do gênero masculino, o gráfico 32 traz as respostas dos homens acerca do adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito (a) pelo gestor (a):

- Não – 44,9%
- Sim – 4,4%
- Prefiro não responder – 0,7%
- Não se aplica – 50%

Gráfico 32: Adiamento da decisão de ter filhos por receio de não ser bem aceito(a) pelo gestor(a) – Apenas homens



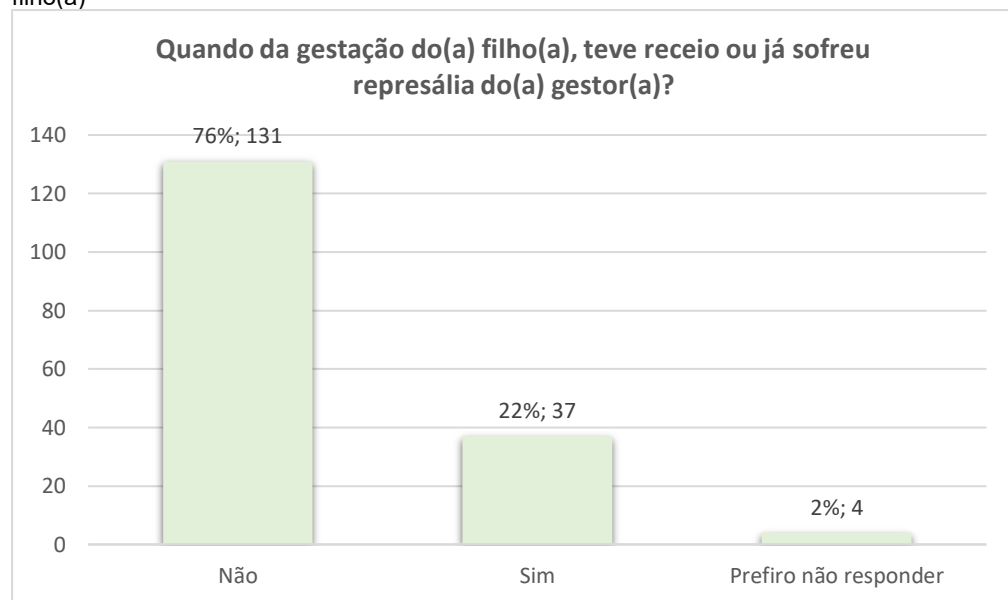
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Consta no levantamento do gráfico 33 que a resposta se reporta ao desdobramento da questão 31 – Quando da gestação do (a) filho (a), teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor(a)?

- Não – 76%
- Sim – 22%
- Prefiro não responder – 2%

Gráfico 33: Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor (a) quando da gestação do(a) filho(a)



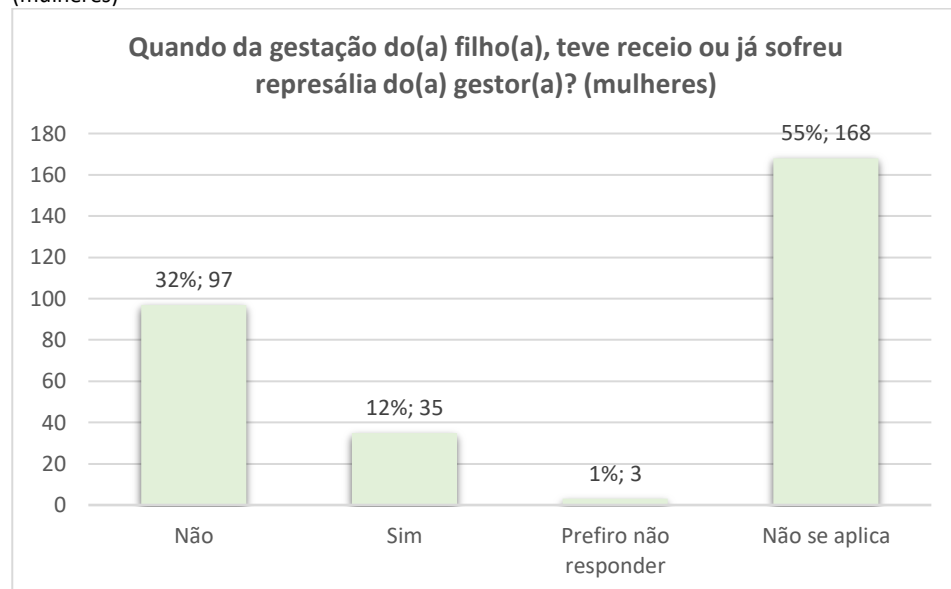
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O Gráfico 34, mostra as respostas relativas à pergunta: “Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor (a) quando da gestação do (a) filho (a)? Nesse caso a pergunta foi dirigida somente às respondentes mulheres.

- Não – 32%
- Sim – 12%
- Prefiro não responder – 1%
- Não se aplica – 55%



Gráfico 34: Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor(a) quando da gestação do(a) filho(a) (mulheres)

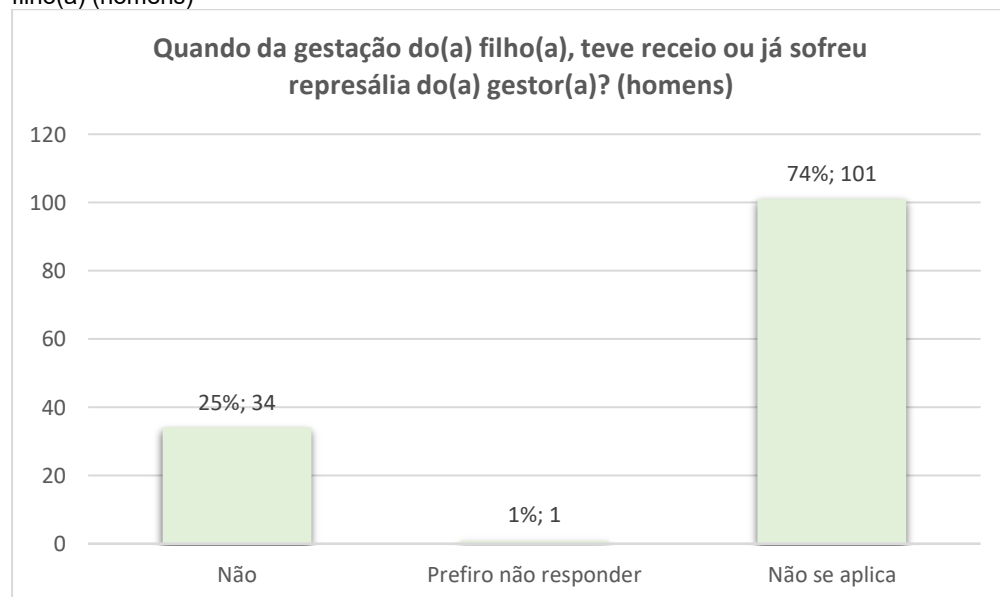


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 35 apresenta a resposta dos homens à mesma questão anteriormente dirigida às mulheres: Teve receio ou já sofreu represália do (a) gestor (a) quando da gestação do (a) filho(a)?

- Não – 25%
- Prefiro não responder – 1%
- Não se aplica – 74%

Gráfico 35: Teve receio ou já sofreu represália do(a) gestor(a) quando da gestação do(a) filho(a) (homens)



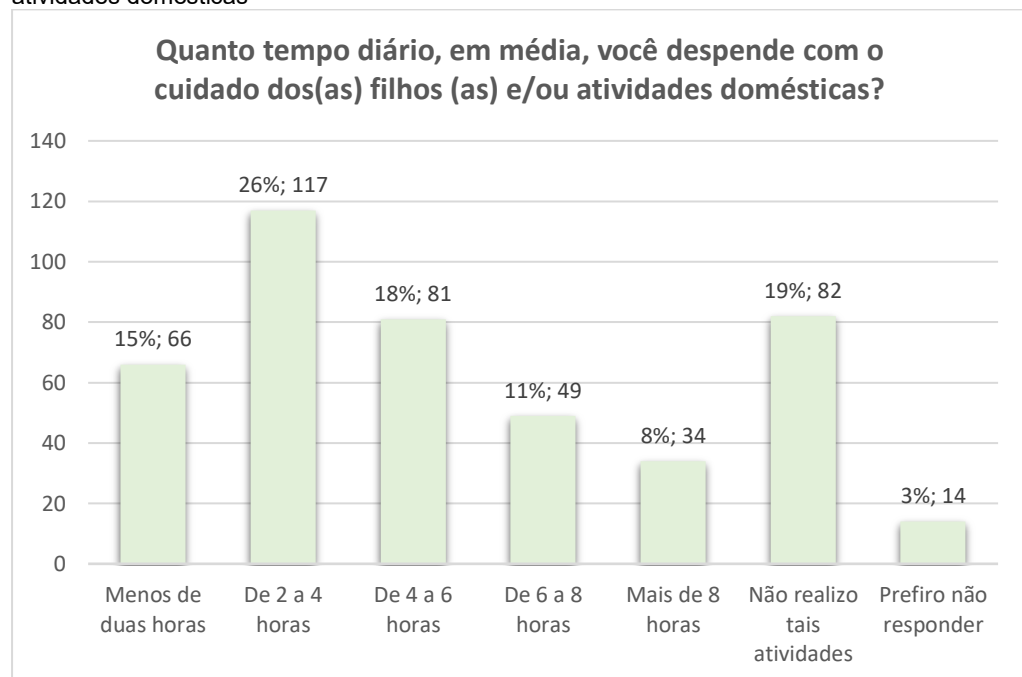
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O gráfico 36 demonstra o tempo diário, em média, despendido pelos(as) respondentes, em geral, com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas:

- Menos de 2 horas – 15%
- De 2 a 4 horas – 26%
- De 4 a 6 horas – 18%
- De 6 a 8 horas – 11%
- Mais de 8 horas – 8%
- Não realizo tais atividades – 19%
- Prefiro não responder – 3%

Gráfico 36: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas



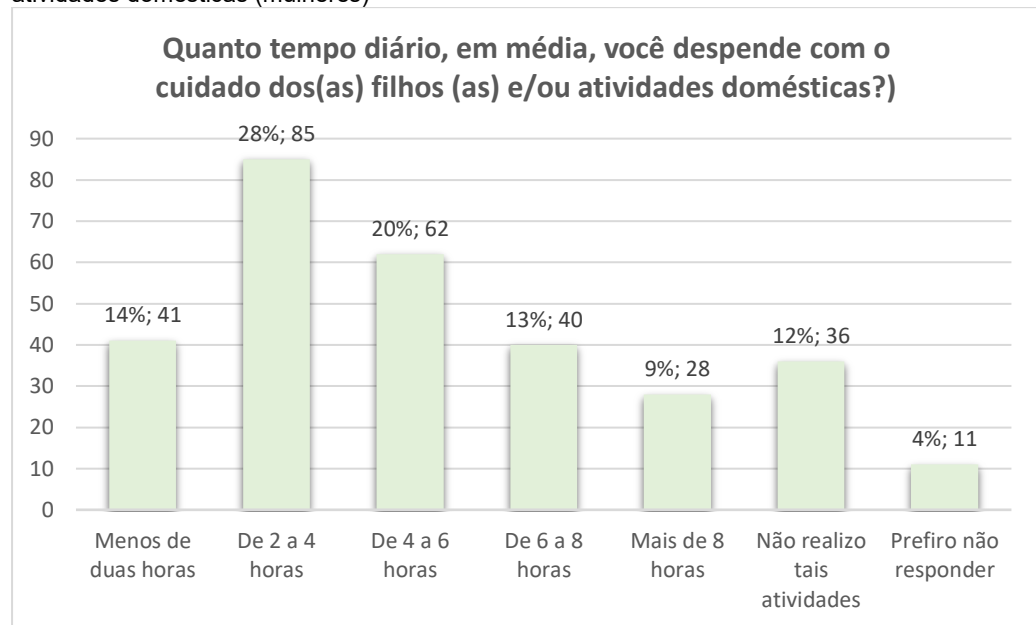
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Por sua vez, o gráfico 37 direcionada a pergunta “Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas” apenas às respostas das mulheres:

- Menos de 2 horas – 14%
- De 2 a 4 horas – 28%
- De 4 a 6 horas – 20%
- De 6 a 8 horas – 13%
- Mais de 8 horas – 9%
- Não realizo tais atividades – 12%
- Prefiro não responder – 4%



Gráfico 37: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas (mulheres)



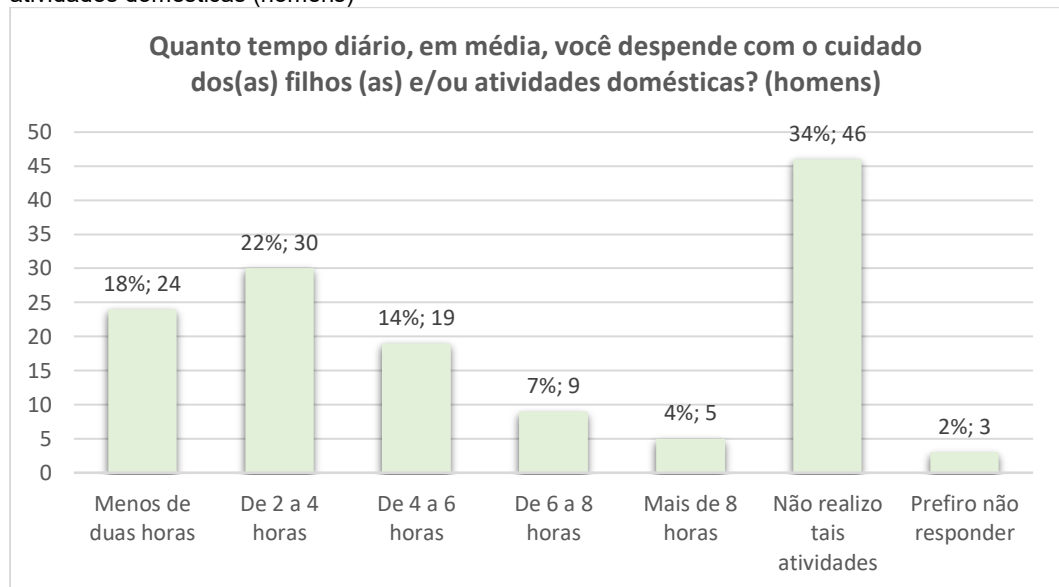
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O Gráfico 38 retrata as respostas dos homens para o questionamento: “Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos (as) filhos (as) e/ou atividades domésticas?:

- Menos de 2 horas – 18%
- De 2 a 4 horas – 22%
- De 4 a 6 horas – 14%
- De 6 a 8 horas – 7%
- Mais de 8 horas – 4%
- Não realizo tais atividades – 34%
- Prefiro não responder – 2%



Gráfico 38: Tempo diário, em média, despendido com o cuidado dos(as) filhos (as) e/ou atividades domésticas (homens)

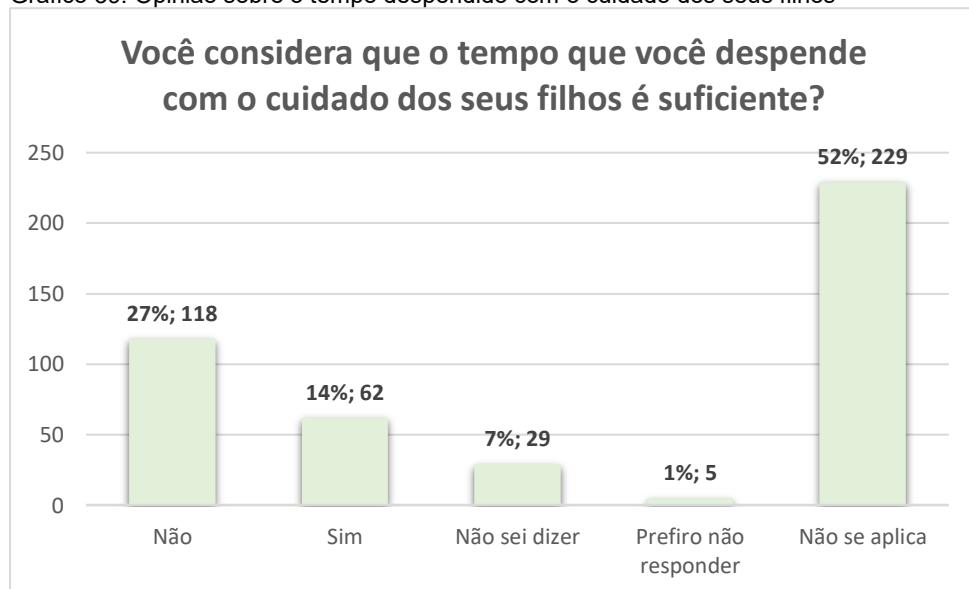


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 39 demonstra as respostas dos(as) participantes da pesquisa sobre se consideram que o tempo que você despende com o cuidado dos seus filhos é suficiente:

- Não – 27%
- Sim – 14%
- Não sei dizer – 7%
- Prefiro não responder – 1%
- Não se aplica – 52%

Gráfico 39: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos



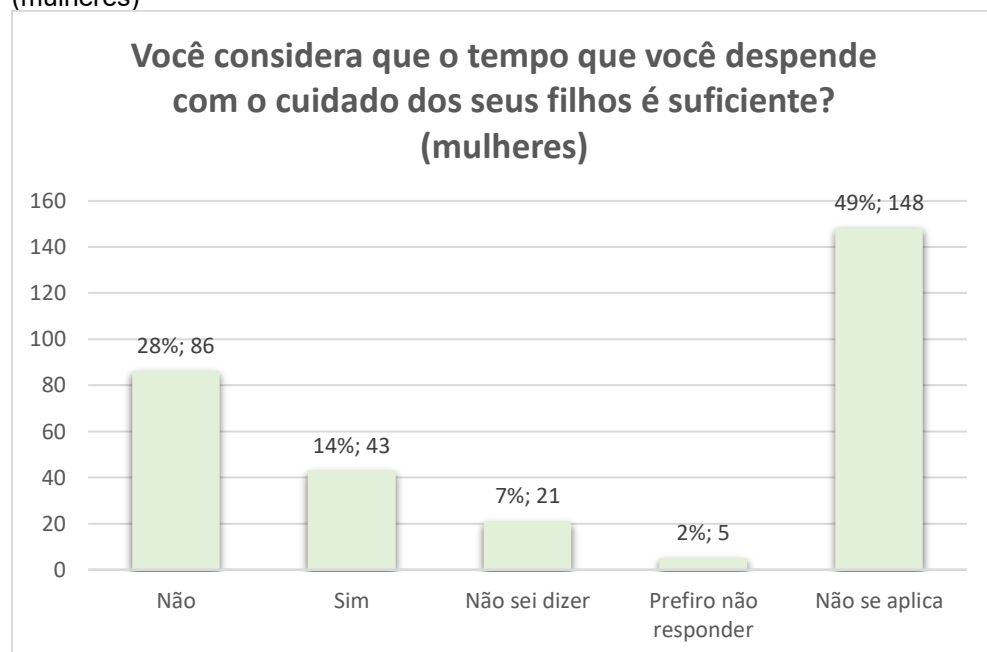
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O gráfico 40 retrata as repostas para a pergunta: “Você considera que o tempo que você despende com o cuidado dos seus filhos é suficiente?”, a qual foi dirigida às respondentes mulheres.

- Não – 28%
- Sim – 14%
- Não sei dizer – 7%
- Prefiro não responder – 2%
- Não se aplica – 49%

Gráfico 40: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos (mulheres)



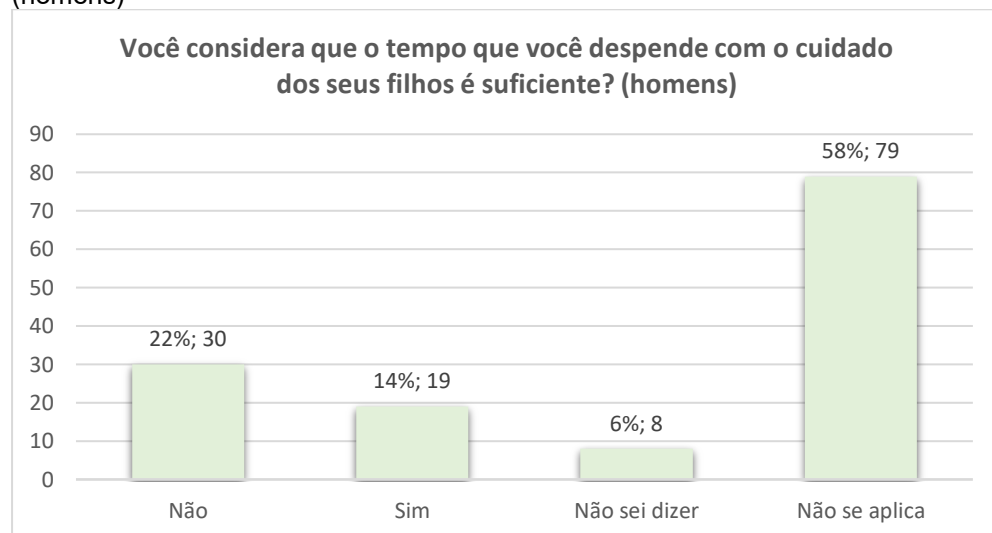
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A seu turno, o gráfico 41 traz o mesmo questionamento, dirigido apenas aos respondes do gênero masculino:

- Não – 22%
- Sim – 14%
- Não sei dizer – 6%
- Não se aplica – 58%



Gráfico 41: Opinião sobre o tempo despendido com o cuidado dos seus filhos (homens)

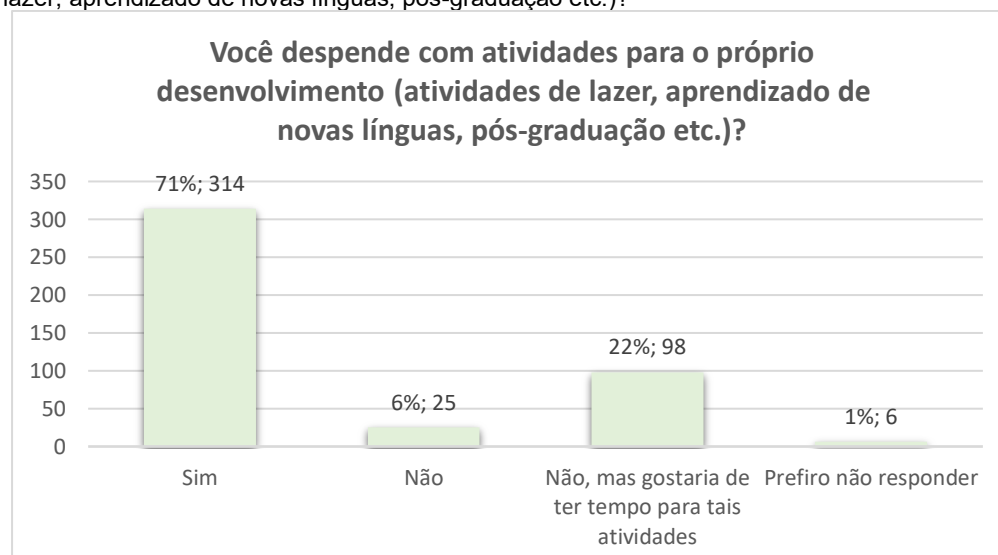


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O gráfico 42 demonstra as respostas gerais dos(as) respondentes acerca da realização de atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.):

- Sim – 71%
- Não – 6%
- Não, mas gostaria de ter tempo para tais atividades – 22%
- Prefiro não responder – 1%

Gráfico 42: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)?



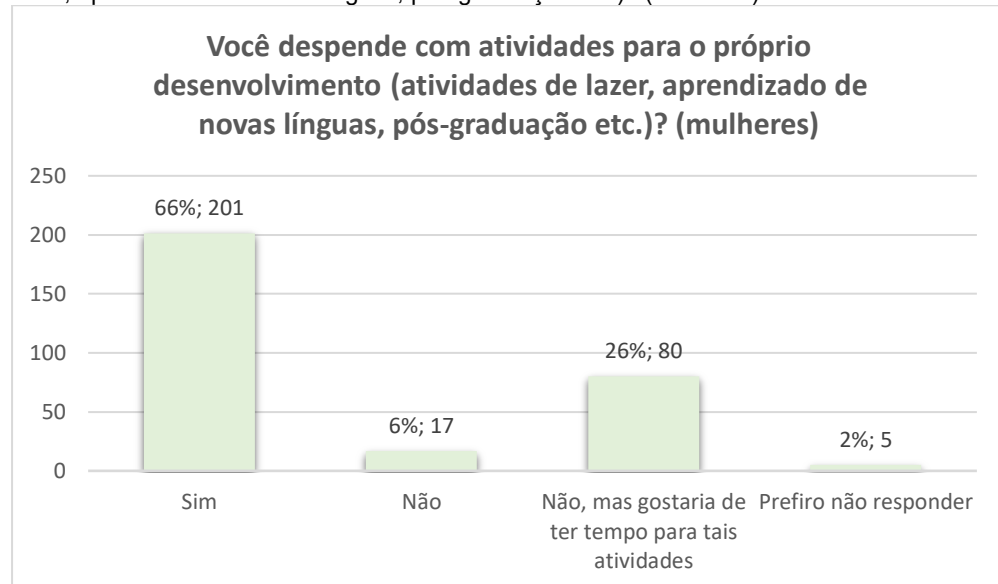
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



O recorte desta pergunta feito às mulheres é apresentado no gráfico 43:

- Sim – 66%
- Não – 6%
- Não, mas gostaria de ter tempo para tais atividades – 26%
- Prefiro não responder – 2%

Gráfico 43: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)? (mulheres)



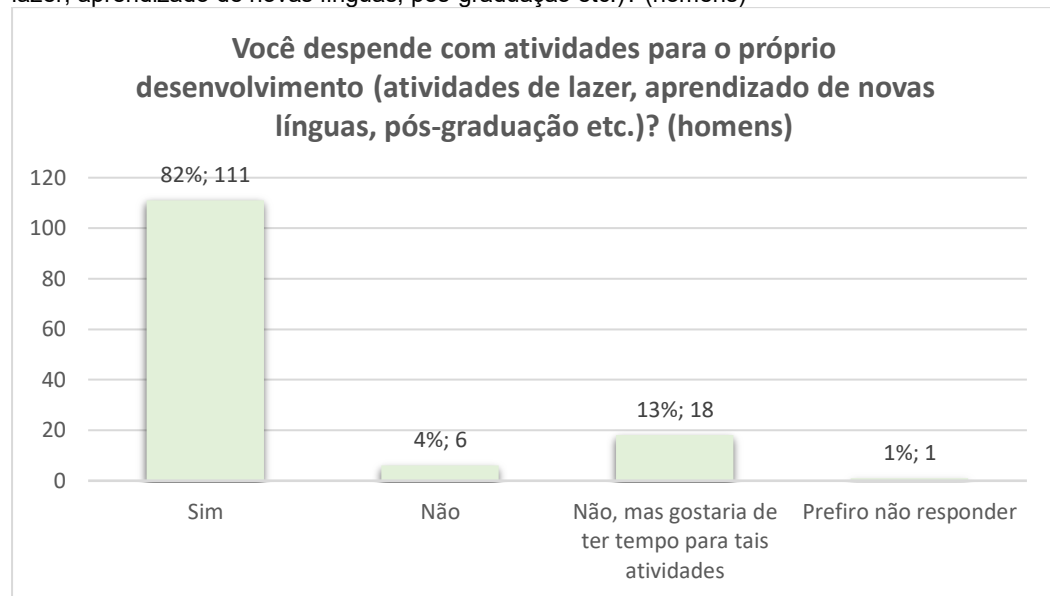
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Quanto aos homens, as respostas são apresentadas no gráfico 44:

- Sim – 82%
- Não – 4%
- Não, mas gostaria de ter tempo para tais atividades – 13%
- Prefiro não responder – 1%



Gráfico 44: Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)? (homens)



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Ao final, os(as) respondentes apresentaram as seguintes manifestações (impressões gerais, sugestões ou outros tópicos considerados relevantes e/ou que não foram abrangidos nesta pesquisa)¹:

A respeito de ser chefiada por homem ou mulher, na minha experiência, mais relevante do que o gênero do gestor seria a capacitação acerca da gestão. Às vezes pessoas bem intencionadas e com conhecimentos técnicos em âmbito jurídico, não apresentam os conhecimentos necessários para gerir pessoas e outros recursos.

Já presenciei assédio moral por conta de período menstrual e irradiações (necessidade de troca frequente de absorvente, cólicas, enxaquecas, fraqueza...). Falta a percepção de que não se trata de uma escolha para a mulher, e que essa "limitação" é biológica e natural, mas passageira - e não diminui o valor do trabalho da mulher. Infelizmente, como nem todas as mulheres têm a mesma experiência, não apenas homens mas outras mulheres também discriminam, minimizam...

Em agosto de 2021 o CNJ lançou o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltados ao enfrentamento da violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras em decorrência da morte da magistrada Viviane do Amaral no RJ contudo não vi nenhuma divulgação do Assunto pelo TJSC ou preocupação com a questão (acredito que deveria existir esta preocupação, alguma política nesta área para o público interno).
Numa reunião com um participante vinculado a Diretoria de Saúde tive notícias da realização de atendimentos para servidoras vítimas de violência doméstica no programa acolhe, acredito que a questão também possa afetar magistradas contudo para estas quebrarem o silêncio, pedir ajuda ainda é mais difícil do que para servidoras (...).

¹ No levantamento de dados e análise do texto, foi mantida redação original sem qualquer correção gramatical e ortográfica, todavia, foram retirados dados (da versão apresentada neste relatório) que pudessem identificar pessoas ou locais.



Existe muita pressão por produtividade em relação aos magistrados desta forma não existe uma cultura, uma preocupação dos magistrados da área de família e suas equipes de realizarem conexões, de consultarem os antecedentes, os processos que existem no Juizado da Violência Doméstica referente àquelas partes para terem uma visão global dos casos, acredito que precisaria maior comunicação entre estas duas Varas e seus profissionais.

Referente a homologação de acordos na área de família acredito que deveriam ocorrer com maior análise e cuidado com as partes mais vulneráveis (mulheres vítimas de violência e filhos).

A discriminação foi por ser simpatizante de um partido político com o qual o Magistrado tinha até certo ódio e influenciava os servidores para que também expressassem essa discriminação até com perseguições.

1) Prefiro ter chefias que me valorizem como pessoa, que valorizem a mim e ao meu trabalho, e pessoas que se enquadrem no perfil de "boas pessoas" para relacionamentos profissionais e, especialmente, de identificação pessoal (amizade também, por que não?)... Essas boas pessoas, através de sua presença e convivência, me motivam e me fazem produzir mais e melhor do que qualquer diploma ou investimento de autoridade a alguém que não gosto e/ou respeito profissionalmente. 2) Reservo parte do meu orçamento (generosa, é verdade) para custeio de uma "servidora do lar". Isso me causa tranquilidade pessoal e resulta em maior qualidade do tempo "extra-profissional", de saúde e de vida. 3) Habilidades profissionais, masculinas ou femininas, não são trazidas ao trabalho exclusivamente por diplomas. Pela minha experiência (e não é pouco tempo, dentro e fora do TJSC) pessoal e profissional, interesse pelo trabalho (leia-se "vestir a camisa") e produtividade nem sempre é resultado de alta qualificação acadêmica - às vezes, passa MUITO longe disso... Concordo em valorizar o estudo; porém, alguns predicados que considero essenciais (e não têm nada a ver com sexo ou aparência física) não podem ser ensinados, são inatos.

Há absoluta igualdade de gênero e mulheres capazes não precisam de tutela ou tratamento diferenciado. Alcançam sucesso ou suportam fracassos por seus próprios méritos ou falhas, assim como homens

Sinto falta de um espaço físico para descontrair, abstrair e relaxar a mente. Ouvir música e fazer alongamentos para diminuir a contração muscular dos ombros e da face. Porque muitas vezes eu mentalizo a seguinte frase: "É aceitável ouvir esses absurdos do que ser surda"

As mulheres até tem acesso à cargos de gestão no PJSC, contudo, demoram muito mais tempo para ter uma oportunidade, pois primeiro tem que provar sua capacidade profissional. Ao passo que muito homens, mesmo no começo da carreira conseguem boas oportunidades mais rapidamente.

Sei que sou minoria, mas acredito que a mulher vem ganhando seu espaço de forma natural e gradual no serviço público. Na comarca em que trabalho [REDACTED] a grande maioria de servidores são mulheres, acredito que mais do que 75%. Essa mesma realidade verifico em várias outras comarcas, principalmente de entrância inicial e final (com funcionários mais novos). Nos últimos concursos para magistratura aqui em Santa Catarina, salvo engano, os candidatos aprovados em sua maioria foram mulheres. Fico realmente feliz com esse quadro de igualdade que se está formando entre os sexos, embora ainda exista preconceito de gênero dentro das relações familiares e profissionais, mas com uma incidência já descendente pela própria conscientização da sociedade.

NO TJSC, a participação feminina entre os servidores efetivos é deveras superior à masculina e não há qualquer problema com isso, afinal, as pessoas entram nos cargos efetivos por concurso público; Da mesma forma, é o ingresso na magistratura, ou seja, por concurso e não por qualquer discriminação.



Acredito que não é o gênero que define nossas capacidades e habilidades. Assim como há mulheres sensíveis, há as que são objetivas. Assim, como os homens.

Acredito que não seja mais necessário fazer campanhas de valorização às mulheres. Já existe igualdade de oportunidades. Inclusive, quero ressaltar que tem um projeto de Lei tramitando no Congresso onde se reserva um percentual de vagas para mulheres, o que sou contra, pois daí não estamos mais falando em igualdade. Mulheres responsáveis e comprometidas com a sociedade podem sim ganhar nas eleições. Já votei para mulheres em algumas eleições. No PJSC, existem mais mulheres servidoras do que homens servidores, e a maioria dos chefes são mulheres. Então, não vejo motivos para essas campanhas nos setores públicos, principalmente onde há concursos públicos. Logo, teremos que fazer campanhas para nós homens, pois já presenciei várias situações (desde estagiários até servidores efetivos) onde houve preferência de escolha por mulheres para a vaga disputada! E para finalizar quero citar que na África do Sul está ocorrendo um Apartheid inverso, onde o governo está adotando postura racista contra os brancos. Por isso, reforço que sempre quando se busca corrigir uma desigualdade do passado temos que ter cuidado para não inverter as coisas!

Poderiam perguntar de que modo o TJSC pode contribuir para mães exercerem seus trabalhos sem sentir culpa por serem mães. Flexibilidade no trabalho (para deixar e buscar as crianças na escola, por exemplo); facilidade para o home office; etc etc. Já ouvi de chefe que - depois que virei mãe, não rendi mais. Acho que ele nasceu de incubadora.

Acho que a sociedade ainda é muito machista. A mulher sempre é mais cobrada. Tem dupla jornada de trabalho. Mas as mulheres estão conseguindo galgar espaços nunca antes imagináveis. Mas, a diferença ainda persiste!!!!

Essa iniciativa do PJSC é salutar para discutir as questões de gênero que envolvem as mulheres, sobretudo porque o assunto não é tratado com a seriedade que merece. Seja como for, gostaria somente de frisar a importância de se incluir a maternidade nessa matéria, pois na nossa sociedade ainda prevalece o padrão de consciência em que a mãe é bem mais sacrificada na função de ter filhos do que o pai: o exemplo da dupla jornada das tarefas domésticas e do trabalho ilustram essa questão. É importante que as mulheres tenham espaço para se sentirem confortáveis em exercer a maternidade e dispor de mais tempo para ficar com seus filhos, principalmente logo após o parto, porque apenas seis meses de licença-maternidade é tempo deveras exíguo e penoso tanto pra mãe quanto para o filho, ainda muito dependente dos seus cuidados afetivos. Por isso, dar visibilidade e espaço às demandas das mães do Judiciário catarinense é algo bem salutar. Igualdade de gênero não é somente ensejar às mulheres os mesmos cargos e os mesmos salários do que os homens, mas sobretudo adaptar suas rotinas, seus cargos e suas demandas com a realidade feminina; é dar-lhes espaço para que possam exercer seus cargos, de chefia ou não, de forma autônoma e confortável segundo as suas próprias convicções e permitir-lhes organizar e atuar no trabalho de forma distinta da perspectiva masculina, sem que elas sejam questionadas sobre sua capacidade.

O horário de trabalho é muito ruim para as mães. Se fossem 6 horas o ganho seria enorme!

Excelente iniciativa. Parabéns! Ações concretas como essa que são capazes de mudar esse panorama tão prejudicial às mulheres que têm tanta ou até mais capacidade que a maioria dos homens.

Não percebo discriminação de gênero no PJSC, a mim parece que as dificuldades das mulheres são maiores em relação à sociedade em geral e situações familiares (a mulher cuida dos filhos e da casa), o que prejudica o desenvolvimento pessoal e conseqüentemente a ascensão de cargos. Mas o PJSC diretamente não faz distinção que eu tenha percebido.



<p>A carga horária deveria ser reduzida em pelo menos uma hora. Com o home office, a produtividade aumentou significativamente, não haveria prejuízo no trabalho e melhoraria a qualidade de vida dos funcionários, principalmente para quem têm filhos.</p>
<p>Na primeira Comarca em que trabalhei, das Chefias de Cartório, apenas um era homem. As demais eram todas mulheres. Mulheres têm predominado em cargos de chefia no PJSC, o que demonstra que ações sociais estão dando resultado. Isso é gratificante.</p>
<p>Sim, tenho desejo de me atualizar mais, fazer um mestrado, mas como o [REDACTED] ainda tem só 5 anos, ainda penso em ficar com ele mais um ano. Ano que vem planejo fazer disciplina isolada de mestrado.</p>
<p>Já sofri assédio moral e menosprezo ao meu trabalho e espaço onde trabalho pelo chefe de secretaria, invadiu o local de trabalho sem bater na porta e fez modificações no espaço sem qualquer comunicação. Tenho certeza que jamais faria o mesmo se fosse com um colega homem ou um superior hierárquico. Sugestão: que os chefes de secretaria tenham curso superior na área de humanas ou administração, que o perfil dessas pessoas seja previamente avaliado antes de ocupar esses cargos.</p>
<p>Não temos como dizer que homens são mais insensíveis que mulheres, pois infelizmente existem mulheres que não possuem sensibilidade alguma, não toleram mulheres grávidas e não possuem nem um tipo de empatia por problemas alheios.</p>
<p>Possibilidade da servidora escolher o turno de trabalho quando estiver de no homeoffice.</p>
<p>A violência mais comum dentro do Judiciário é a Violência do assédio moral, de Magistrados contra Servidores, mas também de Servidores de referência salarial superior à dos colegas, Assediando-os.</p>
<p>Trabalho [REDACTED] apesar de ter sido sempre muito tranquilo pra mim ouço falar de colegas que vierem de comarca pra cá, que na [REDACTED], principalmente nas comarcas a realidade é outra.</p>
<p>Gostaria que reduzisse da carga horária de trabalho, haja vista que houve considerável aumento da produtividade.</p>
<p>O Magistrado da Vara onde trabalho nunca teve empatia em entender minha situação, divorciada, [REDACTED], voltei a morar com minha mãe em razão de dificuldades financeiras após dívidas de pensão alimentícia e também fui morar com minha mãe para buscar apoio psicológico, [REDACTED].</p> <p>Não consigo fazer remoção, pois uma juíza desistiu de me contratar como assessora, voltou atrás de sua decisão e eu fui penalizada com três anos sem poder me remover, pois tinha me inscrito para aquela Comarca, após algum tempo a Juíza abriu novamente vaga aceitando servidores em home office por todo estado, inclusive mandou e-mail e para mim nunca ficou claro porque não me aceitou, eu imagino que seja porque sou mulher como muitos afazeres domésticos em razão de ter duas filhas. Já o Juiz (Homem) que trabalho nunca teve empatia e se eu estou em home office integral foi por motivo de [REDACTED] e a chefe de cartório que me auxiliou e teve mais empatia com a minha situação e detalhe, contei tudo para o Magistrado [REDACTED] sobre as minhas necessidades e ele nunca me entendeu, inclusive em uma das conversas indagou se eu nunca "casei novamente", para ajudar com as crianças, como se eu tivesse tempo e obrigatoriedade em casar novamente. Imploro para que possa fazer remoção novamente, sempre tem comarca abrindo remoção e eu nunca posso. Já abriu em [REDACTED], inclusive onde moro [REDACTED], mas não posso me inscrever. Já fiz vários recursos e nunca ninguém teve empatia e só tenho uma justificativa, por ser mulher e ter duas filhas, apesar de ser uma boa funcionária, com boa produção, acompanho meus colegas de cartório, nunca ninguém do Tribunal, apesar de tantos recursos pode me auxiliar.</p>



Acredito que, no geral, o PJSC oferece mais oportunidades às mulheres do que os outros locais de trabalho. Mas acredito que isto é mais em virtude do concurso público, que é isento na questão de gênero, dando oportunidade a todos. Em cargos de chefia, já vi mulheres sofrerem muito por não serem ouvidas, ou terem sua opinião desconsiderada em virtude de serem mulheres.

Acredito que o maior preconceito que a mulher sofre, além de ainda existir o assédio sexual, é com relação aos filhos, as pessoas não entenderem a necessidade que existe desse cuidado diferenciado, e que entende-se que é apenas da mulher, pois não se vê um pai sair do trabalho por algo relacionado ao filho, ou para acompanhar alguma atividade escolar, ou mesmo para ficar com o filho em casa quando doente e necessita cuidados. Ainda existe essa diferença na sociedade, aos olhos da sociedade.

conflitos entre mulheres tendem a ser encarados como mera competição e não com a seriedade que de fato tenha a situação. além disso, mulheres são consideradas histéricas - e não assertivas - grossas - e não firmes, entre outros.

As respostas tiveram como base as Comarcas onde trabalhei e trabalho.

Ainda vivemos um Judiciário muito machista, as mulheres para serem valorizadas precisam suplantar em qualidade e quantidade em muito o trabalho realizados por homens

Complementando qual discriminação sofri, sou [REDACTED] e deixei de ser contratada como assessora de gabinete (em 2020!) por informar ao magistrado (após ser selecionada para o cargo) que estava grávida de +-7 semanas. Falei por justamente saber que esse tipo de discriminação/falta de acolhimento ainda é muito comum em nosso ambiente e achei que poderia ter problemas se deixasse para falar quando completasse o 1º trimestre. Então quando respondi que sofri represália do gestor foi do magistrado que deixou de me contratar e não do meu chefe (servidor com função gratificada) à época.

1) Quero esclarecer a resposta dada ao tempo dedicado às atividades domésticas. Eu sou solteira, sem filhos e moro sozinha. Eu realizo as atividades domésticas na minha casa, assim como um homem na mesma situação que a minha também deve fazer. Então, no meu caso, acaba não sendo uma questão de gênero.
2) Outro ponto que preciso esclarecer é quanto à parte sobre a discriminação. Isso aconteceu quando eu trabalhava [REDACTED], antes de assumir o cargo comissionado que ocupo hoje. Atender ao público é um aprendizado de paciência e empatia constante, mas teve um dia que um advogado foi desrespeitoso comigo. Por eu ter negado um pedido dele, me chamou de "molequinha", o que percebi como um desprezo ao meu gênero e à minha idade (tinha recém entrado no TJ). Não considero isso como uma agressão verbal, propriamente, mas também não é algo que eu queria que [REDACTED] passasse [REDACTED] em [REDACTED] branco. Outra coisa que, de vez em quando acontece (e que também não chega a ser uma agressão propriamente dita), é a pessoa que procura atendimento por telefone pressupor que eu seja estagiária, e não assessora. Acredito que, no início, um pouco era pela minha insegurança e até pela estrutura formal do TJ (geralmente, os primeiros atendimentos são feitos pela recepção, composta por estagiários). Mas, teve um dia que isso foi bem evidente. Eu atendi uma ligação de um escritório de advocacia, feita por uma mulher, perguntando sobre o atendimento presencial (antes da pandemia), que prontamente respondi. Não muito tempo depois, ela ligou de novo, perguntando a mesma coisa, que prontamente respondi novamente. Passado um tempo, o telefone da recepção tocou e meu colega (homem) atendeu e informou à pessoa como funcionava o atendimento. Curiosa, perguntei a ele quem era e ele me confirmou que era do escritório que tinha ligado das duas vezes anteriores, só que a ligação era feita por um homem. O advogado homem precisou ouvir de um homem a mesma coisa que a funcionária dele e eu já tínhamos falado (duas vezes) para se convencer. De todo modo, sinto que as coisas vem melhorando. Por exemplo, eu trabalho [REDACTED] em que a maioria dos servidores é



homem e nunca me senti desrespeitada. Inclusive, de vez em quando, conversamos sobre igualdade de gênero.

Embora reconheça a existência de assédio contra as mulheres (tb há contra homens), vejo certo exagero na forma pela qual é tratado o assunto (politicizada e ideologizada). Quanto à “igualdade” e “representatividade” dentro do PJ, discordo do argumento de que mulheres têm menos oportunidades. Os números estão aí: em minha comarca, apenas 7 (sete!) servidores homens; mulheres, mais de 30. E aí? Desigualdade contra os homens, pouca oportunidade p nós? A meu ver não, apenas foram mais competentes no certame, o que se repete no Estado todo. Ah... mas as mulheres precisam ser empoderadas! Chê... se minha mãe tivesse tido mais poder eu estaria lascado, rrsrsr Meu pai e meus irmãos andavamos na linha! Essa sim, mulher de poder! Assim como Tacher, Madre Tereza, minha sogra, minha esposa, enfim, incontáveis mulheres que viveram e vivem suas vidas com muito estudo, trabalho, dedicação e respeito à quaisquer pessoas, semeando virtudes e valores que agregam na experiência humana de todos que cruzem seus caminhos.

Acredito que seja interessante saber quantas mulheres já sofreram alguma das espécies de assédio no ambiente de trabalho, mas nada fizeram com receio de serem julgadas ou até mesmo de sofrerem represálias.

Na Comarca [REDACTED] onde exerço atividade, as servidoras (assistente social, oficiala da infância, conciliadora, oficiala de justiça) percebem a falta de sensibilidade, de empatia, de visão feminina na condução de processos relativos à menores, conflitos familiares envolvendo menores, violência doméstica, etc (no gabinete). Decisões que não levam em consideração estudos sociais. Sentenças que não reeducam agressores (penas mínimas na grande maioria dos casos), gerando indignação das vítimas e desmotivando as mulheres que sofrem violência doméstica a procurarem o Poder Judiciário.

Decidi não ter filhos, pois, a meu ver, trabalhar já me esgota o suficiente levando-se em conta um período de vida que não é longa e que deve ser leve e feliz. O sistema como está configurado é muito cruel com mulheres que decidem ter filhos e não desejo passar por essa experiência, que, por mais que seja gratificante, pelos relatos de colegas esgotadas em cumprir esse papel, vejo que não há razão para passar por tal esgotamento.

Parabéns pela pesquisa. Muito atual e de grande relevância.

Na Categoria funcional, os estagiários deveriam ser contemplados

estagiários devem ser incluídos nesse tipo de pesquisa.

Já tive gestores homens excelentes e gestoras mulheres excelentes. Já tive chefes homens e mulheres TERRÍVEIS também. Mais do que o sexo, é o perfil e a posição da instituição em não fomentar comportamento abusivo. Mas é fato que os desafios são (bem) maiores para a mulher exercer posição de liderança/autoridade.

As atividades domésticas e com filhos da mulher, que em regra assume mais responsabilidades do dia a dia, rotina e organização do lar, deveria ser pesado para fins de medição da produção e estatística, em comparação com o magistrado homem



1.3 CONCLUSÃO

Os movimentos nacionais e internacionais sobre o tema estimularam várias agendas sobre ações úteis e necessárias a dar suporte às ações de gestão para o equilíbrio e a equidade de gênero nas organizações públicas e privadas.

A Resolução 255/2018-CNJ está em harmonia com normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002), além demonstrar o compromisso para o alcance do 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030.

A pesquisa representa um marco significativo na construção e implementação de uma política interna de igualdade de gênero, bem como demonstra a necessidade de se estabelecer um diálogo amplo, plural e democrático para a implementação de ações propositivas e políticas internas que reconheçam e valorizem a participação da mulher no Poder Judiciário de SC.

Da análise das questões que integraram o formulário, embora respondido por número menor que o esperado de pessoas, demonstra que ainda há situações que desigualam mulheres e homens no ambiente de trabalho.

Enquanto respostas forem dadas, em pesquisas internas, no sentido de demonstrar ações que desvalorizem, desqualificam ou impeçam as mulheres de ocupar cargos de decisão e gestão, deverá a administração voltar os olhos aos fatores que as produzem. Ainda que a cúpula administrativa do Poder Judiciário de Santa Catarina, desenvolva ações institucionais para a paridade de gênero, há as situações individuais que necessitam de atenção. As respostas e os relatos contidos no formulário, são elementos importantes para as ações futuras no PJSC.

Ações e projetos que promovam a efetividade de um direito de igualdade estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de



1988 de modo a incentivar a participação das mulheres em espaços liderança, em todos os níveis de tomada de decisão na esfera administrativa, além da edição de normas que disciplinem a composição paritária em bancas examinadoras, comissões de concursos e outros órgãos.

A igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito.

Por fim, é preciso registrar que o presente relatório é parte da pesquisa ainda em desenvolvimento na Academia Judicial, cujo término está previsto para o mês de março de 2022, quando, então, os resultados serão minuciosamente apresentados em documento próprio.

1.4 REFERÊNCIAS

COSTA, A. SARDENBERG, C. A transversalização de gênero e raça no Plano Nacional de Qualificação: análise crítica e diretrizes. **SER Social**, v. 10, n.23, p.101-138. Brasília, jul/dez, 2008.

OIT. **A manual for gender audit facilitators**: The ILO participatory gender audit methodology, 2.ed. Geneva, International Labour Office, 2012.

OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília, 2010.

OIT. **Women in business and management: gaining momentum**. Geneva, International Labour Office, 2015.

Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em 22 de julho de 2019.



2 PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE PESSOAS QUE COMPÕEM O QUADRO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE ACERCA DAS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO, DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E DE SEXUALIDADE

O segundo formulário “Percepções e Vivências de pessoas que compõe o quadro do Poder Judiciário Catarinense acerca das questões étnico-raciais, de gênero, das pessoas com deficiência e de sexualidade” foi elaborado pelo Grupo de Trabalho Diversidades, composto por magistradas e magistrados e servidores e servidoras do Poder Judiciário de Santa Catarina, com o intuito de subsidiar o PJSC na elaboração de políticas internas no tocante a estes temas, e para isso, compreende que é importante fazê-lo inicialmente a partir das percepções de quem integra e participa deste órgão.

Tendo por base os preceitos internacionais de direitos humanos e das mulheres, bem como o decreto que ratifica a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, o Conselho Nacional de Justiça que editou as Resoluções n. 203/2015 (que dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura), a Resolução n. 255/2018 (que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário) e a Resolução n. 364/2021 (que dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça). Ademais, é necessário destacar a promulgação da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, a qual institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Na esteira do arcabouço legal acima informado, foi criado no âmbito do Poder Judiciário de Santa Catarina o Grupo de Trabalho Diversidades, cujas atribuições estão definidas na Portaria GP n. 240/2021. Sob a presidência da desembargadora Salete Silva Sommariva e a coordenação executiva do juiz Edison Alvanir Anjos de Oliveira Júnior, o grupo tem sua atuação voltada à elaboração de estudos e à indicação de soluções com vistas na proposição de



políticas judiciárias sobre a igualdade racial, questões étnico-raciais e da população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti e intersexo (LGBTQI+) no Judiciário catarinense.

O referido Grupo de Trabalho, entendendo os fatores socioculturais que podem exacerbar as desigualdades de raça, gênero e sexualidade, e por conseguinte, o desrespeito à diversidade, busca fomentar políticas institucionais adequadas para promover a igualdade de direitos e combater qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Dentre as atribuições está a realização de estudos e a apresentação de diagnósticos sobre dados que conduzam ao aperfeiçoamento dos marcos legais e institucionais sobre o tema no âmbito do PJSC.

Quando se almeja promover a diversidade no Poder Judiciário Catarinense, ou ao menos inserir a diversidade como tema para construir um ambiente organizacional mais democrático e que respeite os direitos humanos, refletindo a heterogeneidade existente na sociedade, a primeira dúvida que surge é “por onde começar?”. E, para iniciar, entende-se que a resposta deve ser: começar conhecendo a instituição.

Visando a conhecer o TJSC de forma mais eficiente e célere possível e respeitando as atribuições previstas, entende-se pela realização do “censo da diversidade”, cujo propósito é levantar dados sobre as principais demandas vivenciadas por membros e integrantes do quadro funcional em relação à temática étnico-racial, de gênero e de sexualidade, dentro do judiciário.

Em uma pesquisa prévia junto à Coordenadoria dos Magistrados do TJSC, tem-se que, dos 548 magistrados, 352 homens se autodeclararam brancos, 3 homens se autodeclararam pardos, 2 homens se autodeclararam amarelos, 1 homem se autodeclarou preto. Entre as magistradas, 166 se autodeclararam brancas, 9 mulheres se autodeclararam pardas, 2 mulheres se autodeclararam amarelas.

Concernente aos servidores, conforme dados fornecidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas, 2.452 homens se autodeclararam brancos, 30 homens que se autodeclararam pretos, 144 homens que se autodeclararam pardos, 12 homens que se autodeclararam amarelos, 6 homens se



autodeclararam indígenas e 10 homens não informaram. Entre as mulheres, 3.997 se autodeclararam brancas, 24 mulheres se autodeclararam pretas, 142 mulheres se autodeclararam pardas, 16 mulheres se autodeclararam amarelas, 8 mulheres não informaram sua raça.

Entre os colaboradores, conforme informações prestadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, 791 homens se autodeclararam brancos, 2 homens se autodeclararam indígenas, 21 homens se autodeclararam pretos, 82 homens se autodeclararam pardos, 6 homens se autodeclararam amarelos, 124 homens não informaram a sua raça, e em 11 registros não consta a raça do colaborador.

Entre as colaboradoras mulheres 1.213 se autodeclararam brancas, 21 mulheres se autodeclararam pretas, 125 mulheres se autodeclararam pardas, 4 mulheres se autodeclararam amarelas, 498 mulheres não informaram sua raça e em 26 registros não constou a raça da colaboradora.

Importante destacar que não consta, até o presente momento, em nenhum dos registros, quaisquer dados sobre sexualidade.

Este Grupo de Trabalho acredita que para construir um diagnóstico sobre diversidade dentro do PJSC, é importante saber inicialmente como essas questões atravessam justamente quem atua dentro desta esfera e se essas pessoas presenciaram ou vivenciaram algum tipo de discriminação seja por causas relacionadas à raça, gênero ou sexualidade.

Desse modo, o Grupo de Trabalho Diversidades pretende aplicar uma pesquisa quanti-qualitativa, individual, anônima e sigilosa, a magistrados e magistradas, servidoras e servidores e demais colaboradores e colaboradoras do TJSC, a fim de conhecer o perfil interno da instituição e, se necessário, promover ações de diversidade e valorização dos direitos humanos, visando a construir um ambiente organizacional mais democrático, que respeite os direitos fundamentais, e reflita a heterogeneidade existente na sociedade em que o judiciário está inserido.

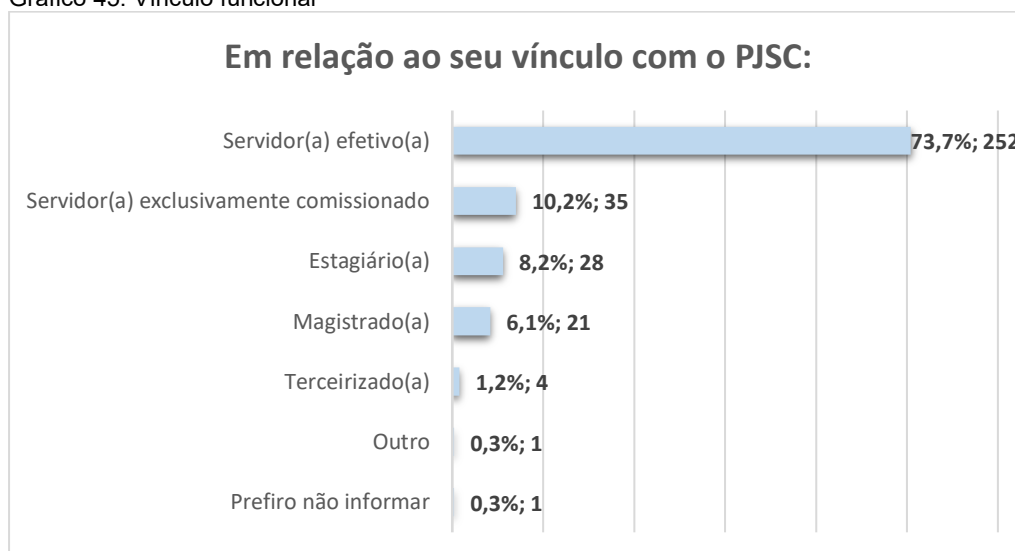
A pesquisa aplicada por meio deste questionário tem por objetivo, portanto, construir um mapeamento das percepções e vivências das pessoas



que integram o PJSC relativas às temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidade e relacionadas às pessoas com deficiência. Assim, o questionário foi dividido em três partes: **Perfil dos respondentes** (questões de 1 a 6), **Percepção dos respondentes** (questões de 7 a 17) e **Vivências do respondente** (questões de 18 a 23), além de um espaço para livre manifestação.

Ao todo, **342 pessoas participaram da pesquisa**, das quais, 287 (83,9%) eram servidores(as), 28 (8,2%) estagiários(as), 21 (6,1%) magistrados(as), 4 (1,2%) terceirizados(as) e 1 (0,3%) servidor(a) cedido.

Gráfico 45: Vínculo funcional



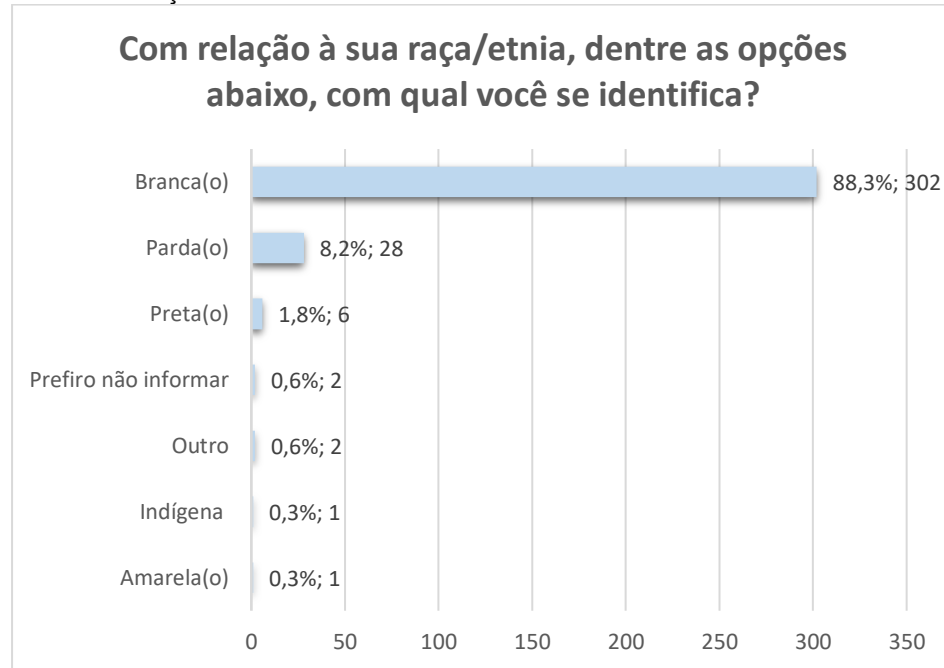
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

No tocante à raça/etnia, 88,3% se identificaram como brancas, 8,2% disseram ser pardas, 1,8% pretas e 0,3% indígenas e 0,3% amarelas.

Importante destacar que 2 pessoas (0,6%) preferiram se identificar como “outros”. Uma alegou não gostar da estratificação sugerida pois “todos temos cores diferentes” e a outra, disse que “apesar da sociedade me considerar como branco(a)” se considera pertencente a “todas, sem distinção”.



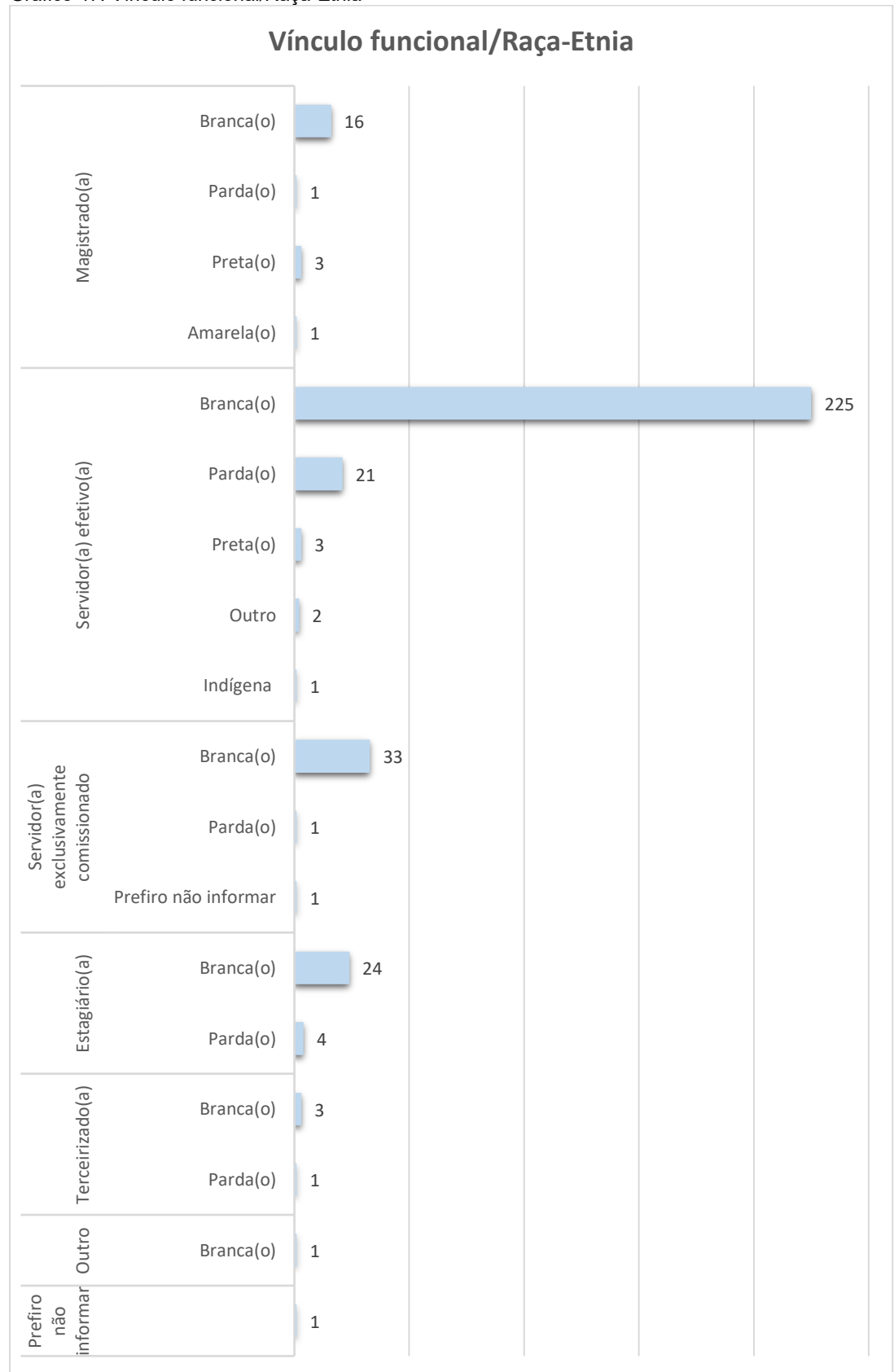
Gráfico 46: Raça/etnia



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Gráfico 47: Vínculo funcional/Raça-Etnia

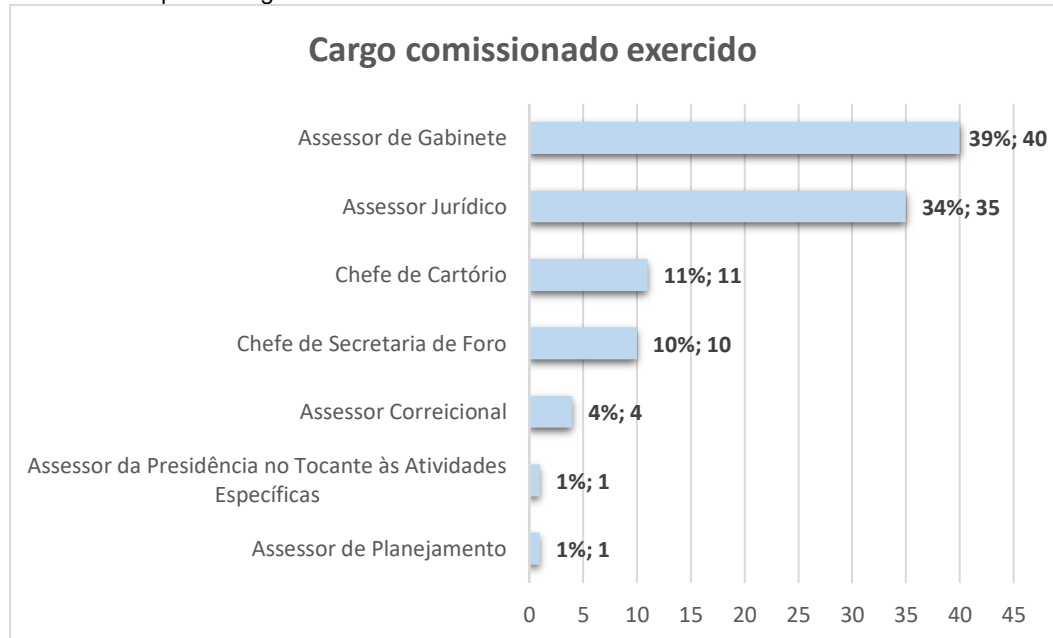


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



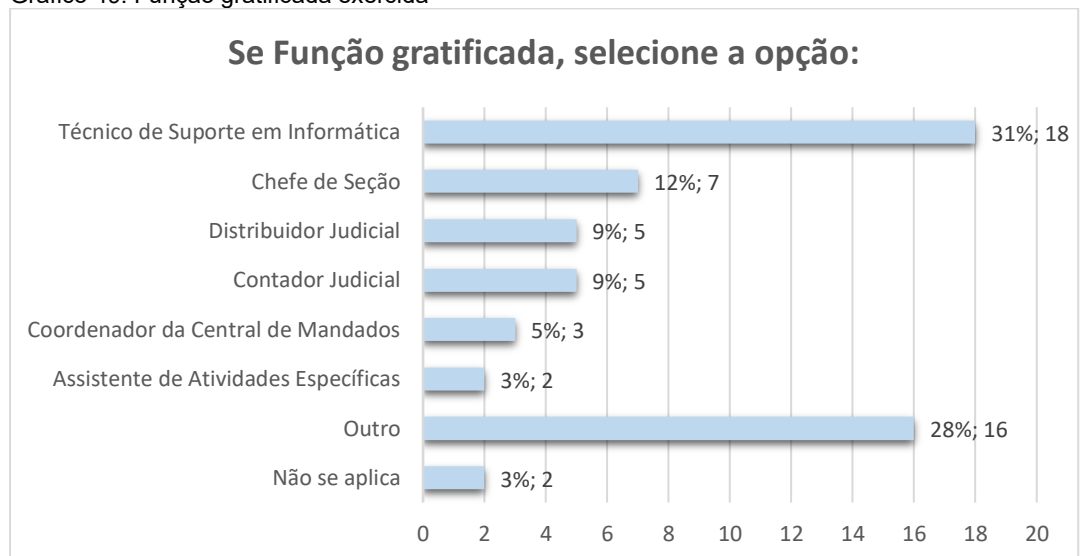
Entre os(as) participantes da pesquisa, 160 pessoas (43,8%) afirmaram que exerciam cargo comissionado ou função gratificada, dos quais destaca-se que 73% daqueles que possuem cargo comissionado eram assessores(as) jurídicos(as) ou de gabinete e 31% daqueles que exercem função gratifica eram técnicos(as) de suporte de informática.

Gráfico 48: Tipo de cargo comissionado exercido



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Gráfico 49: Função gratificada exercida

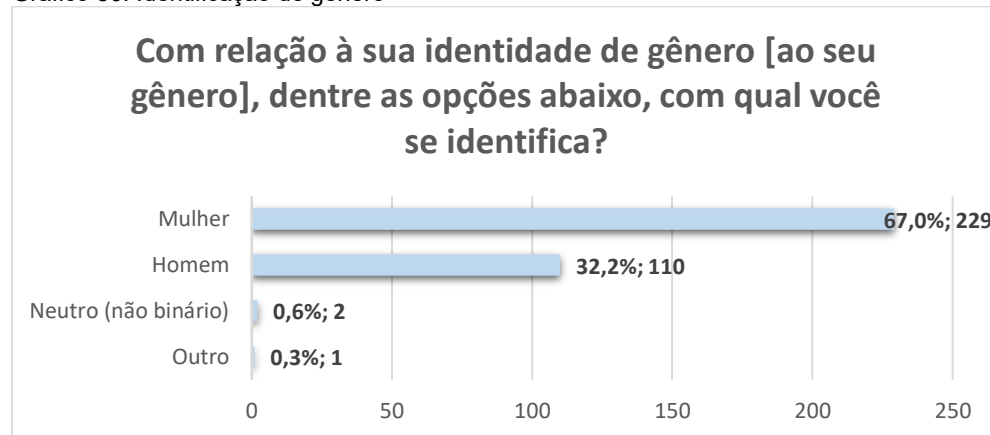


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Com relação à identidade de gênero 37% disse ser mulher, 32,2% homem e 0,6% se identificaram com gênero neutro.

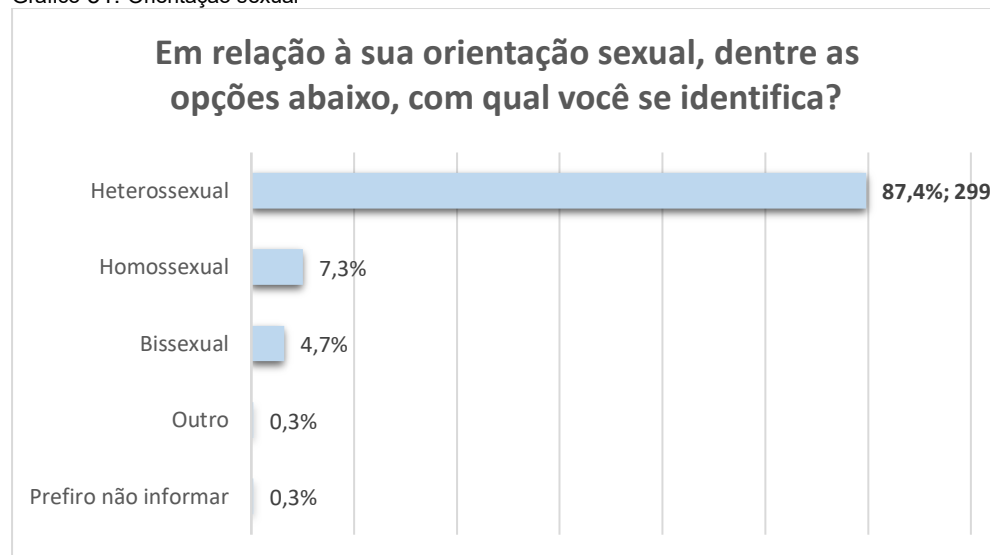
Gráfico 50: Identificação de gênero



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

No que se refere à orientação sexual, 87,4% afirmaram serem heterossexuais, 7,3% homossexuais, 4,7% bissexuais e uma pessoa (0,3%) respondeu outro por entender não haver distinção.

Gráfico 51: Orientação sexual

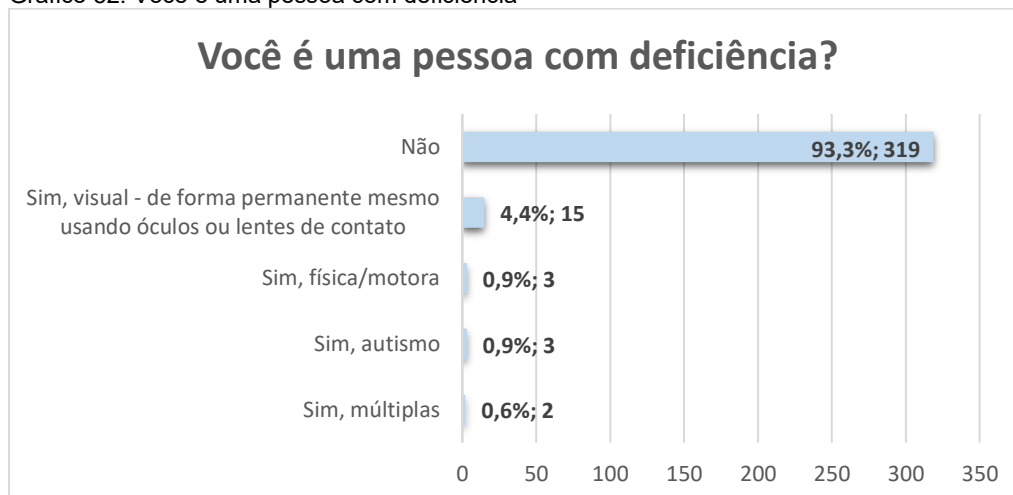


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Consultado se o(a) respondente se tratava de pessoa com deficiência, 93,3% responderam negativamente, ao passo que 6,7% disseram que sim: 4,4% deficiência visual, 0,9% física e/ou motora, 0,9% autismo e 0,6% múltiplas deficiências.



Gráfico 52: Você é uma pessoa com deficiência



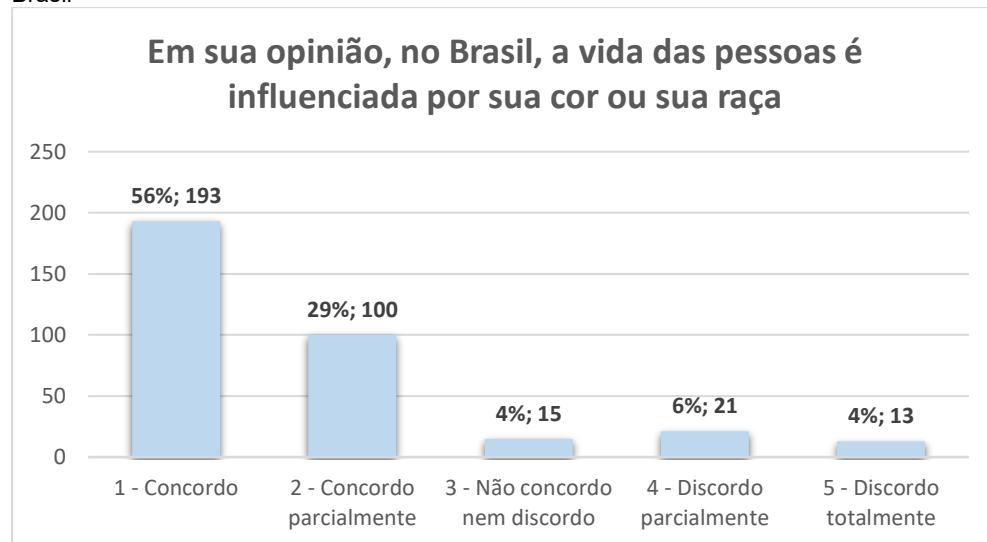
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A segunda parte do questionário se tratava de conhecer as percepções das pessoas que atuam no âmbito do PJSC acerca das questões étnico-raciais, de sexualidade, de gênero e em relação às pessoas com deficiência, de modo que foram apresentadas afirmações e os(as) respondentes deveriam responder: 1 – Concordo, 2 – Concordo parcialmente, 3 – Não concordo nem discordo, 4 – Discordo parcialmente e 5 – Discordo totalmente.

Assim, 85% das pessoas concordam total ou parcialmente que a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou sua raça no Brasil. Contudo, 10% disseram discordar total ou parcialmente e 4% nem concordaram nem discordaram da afirmação.



Gráfico 53: Opinião sobre se a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou sua raça no Brasil



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Indagado se a vida das pessoas no Brasil é influenciada pelo seu gênero, 85% das pessoas concordam total ou parcialmente. Por outro lado, 8% disseram discordar total ou parcialmente e 6% nem concordaram nem discordaram da afirmação.

Gráfico 54: Opinião acerca da influência do gênero na vida das pessoas no Brasil

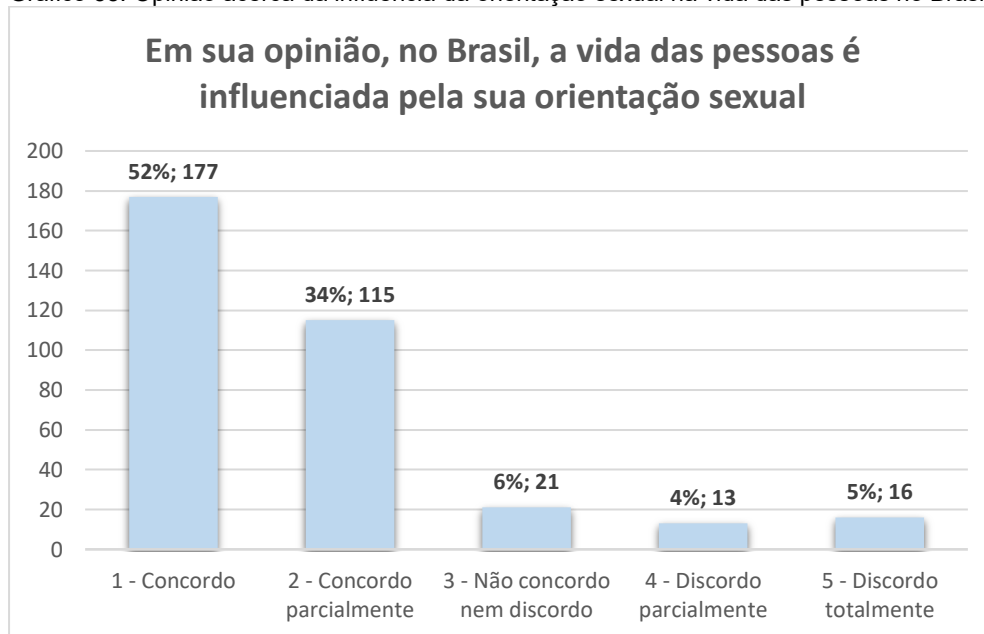


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Perguntado se a vida das pessoas no Brasil é influenciada pela sua orientação sexual, 86% das pessoas concordaram total ou parcialmente, ao passo que 9% disseram discordar total ou parcialmente e 6% nem concordaram nem discordaram da afirmação.

Gráfico 55: Opinião acerca da influência da orientação sexual na vida das pessoas no Brasil

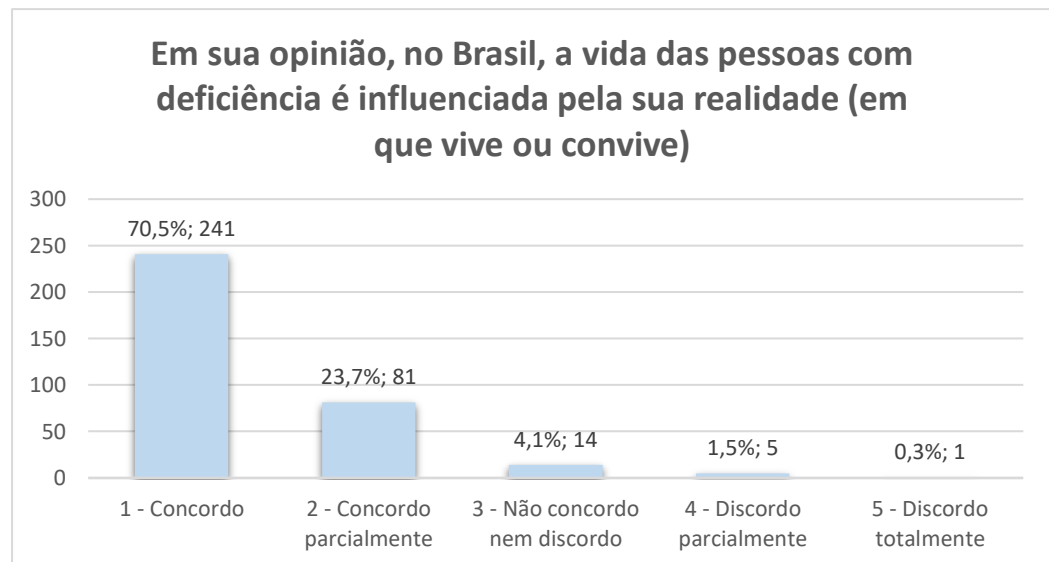


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

No que se referente à influência da realidade na vida das pessoas com deficiência no Brasil, 94,2% das pessoas concordaram total ou parcialmente, ao passo que 1,8% disseram discordar total ou parcialmente e 4,1% nem concordaram nem discordaram da afirmação.



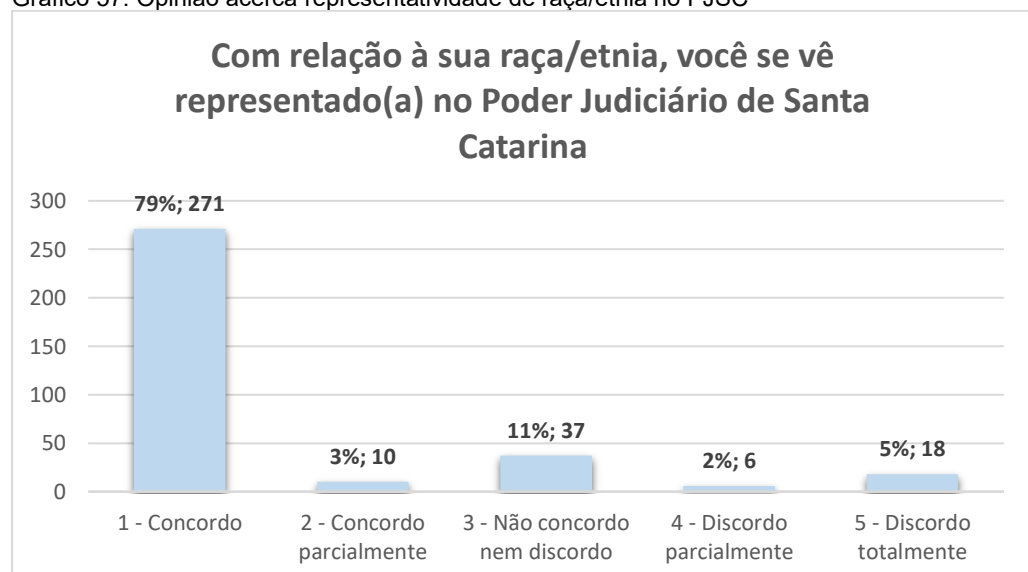
Gráfico 56: Opinião acerca da influência da realidade na vida das pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Consultados(as) acerca de seu sentimento de representação com relação à sua raça/etnia no Poder Judiciário de Santa Catarina, 82% disseram concordar total ou parcialmente, enquanto 7% discordaram total ou parcialmente da afirmativa e 11% não concordou nem discordou.

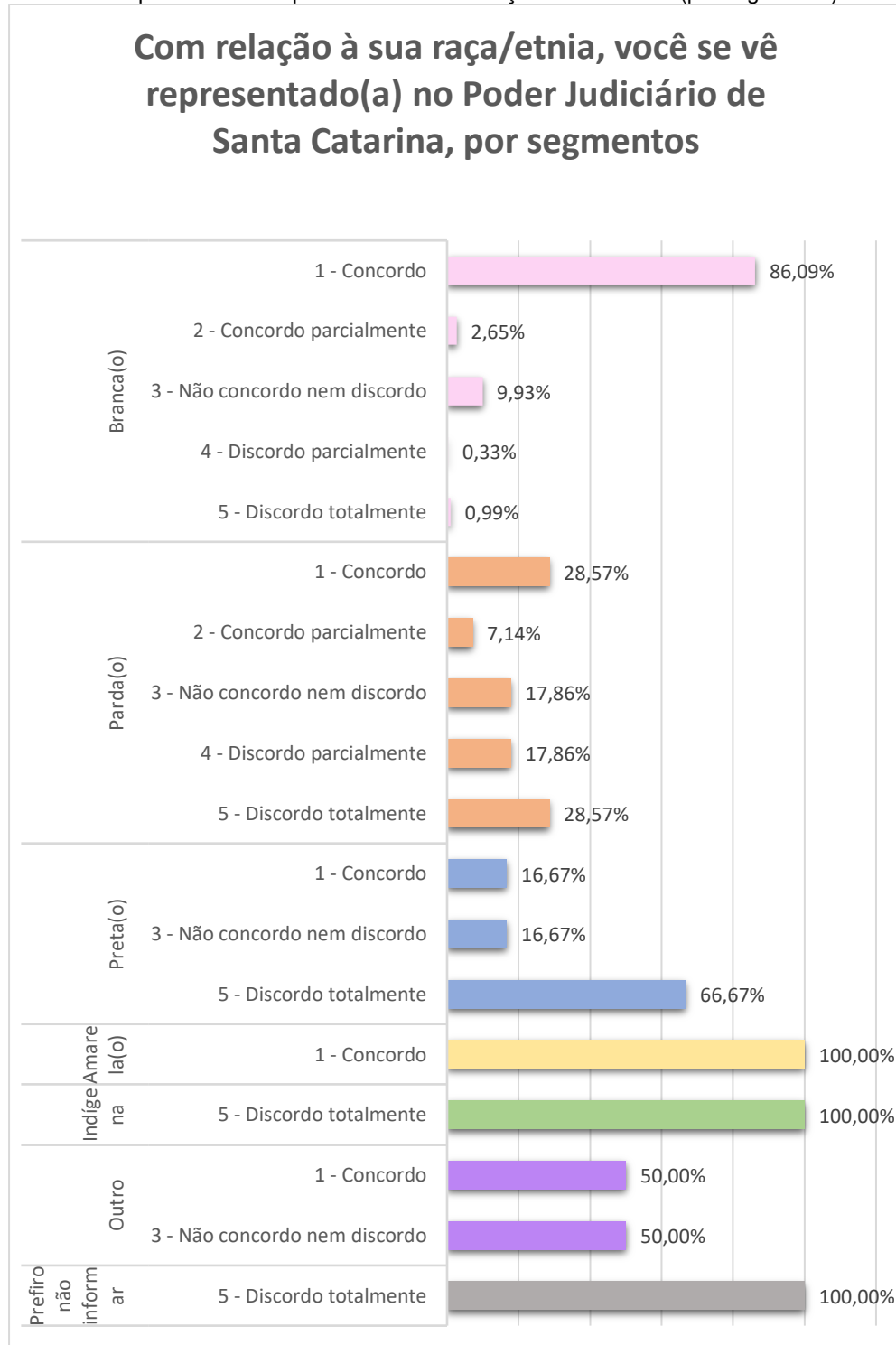
Gráfico 57: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Gráfico 58: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC (por segmentos)

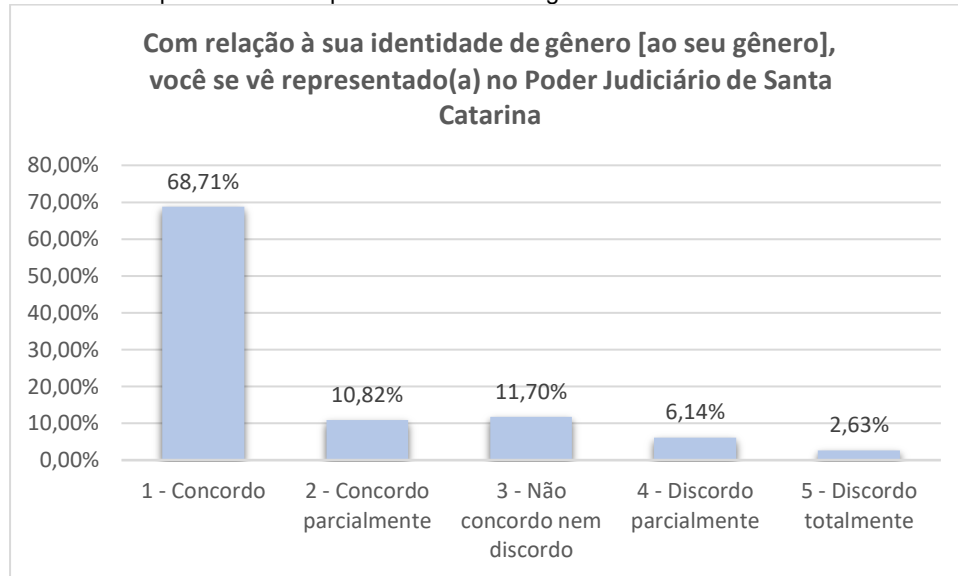


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Com relação à representatividade de acordo com a identidade de gênero dos(as) respondentes, 79,53% concordaram total ou parcialmente com a sentença apresentada, ao passo que 8,77% discordaram total ou parcialmente e 11,70% nem concordou nem discordou.

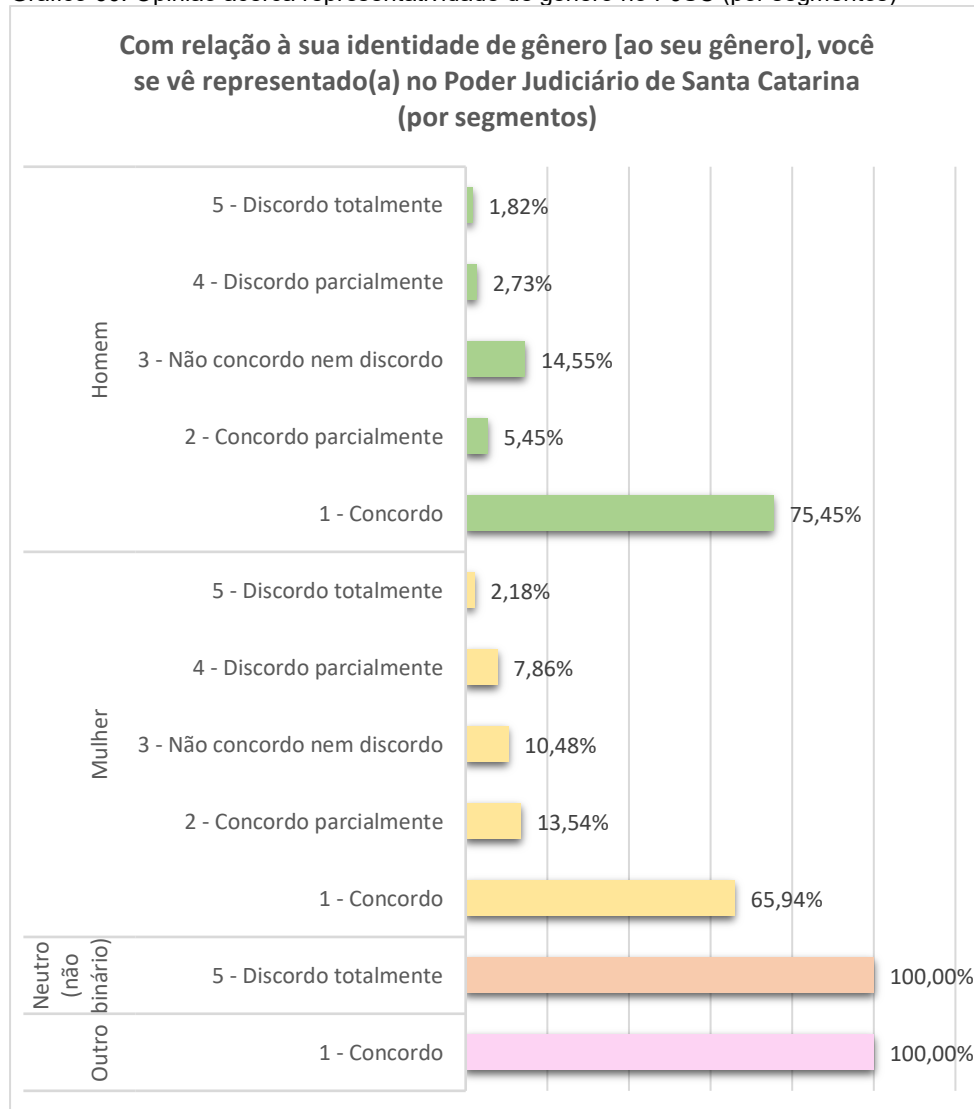


Gráfico 59: Opinião acerca representatividade de gênero no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Gráfico 60: Opinião acerca representatividade de gênero no PJSC (por segmentos)

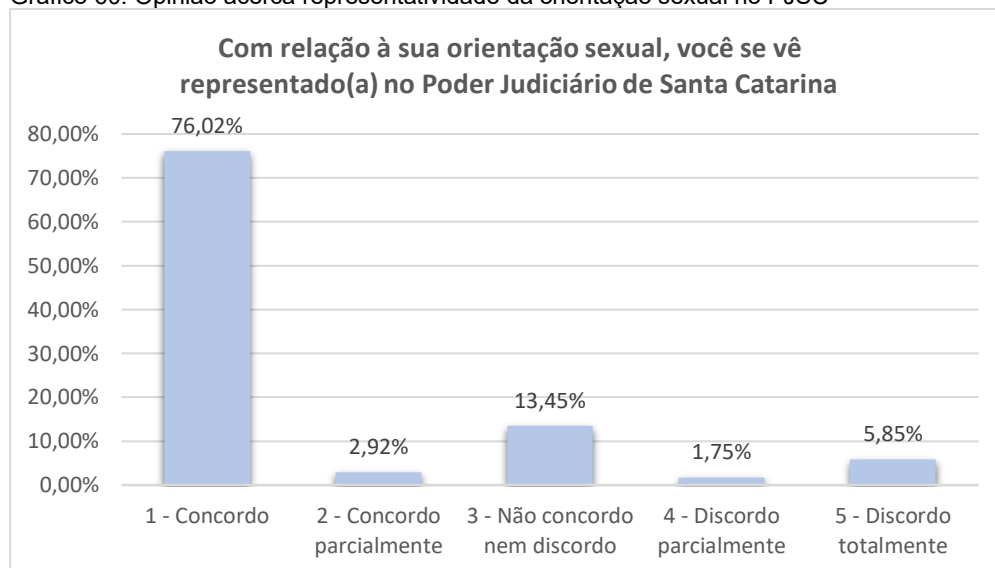


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Questionados acerca da sua opinião quanto ao sentimento de representativa com relação à sua orientação sexual no Poder Judiciário de Santa Catarina, 78,94% dos(as) respondentes concordaram total ou parcialmente, 7,6% discordaram total ou parcialmente e 13,45% não concordou e nem discordou.

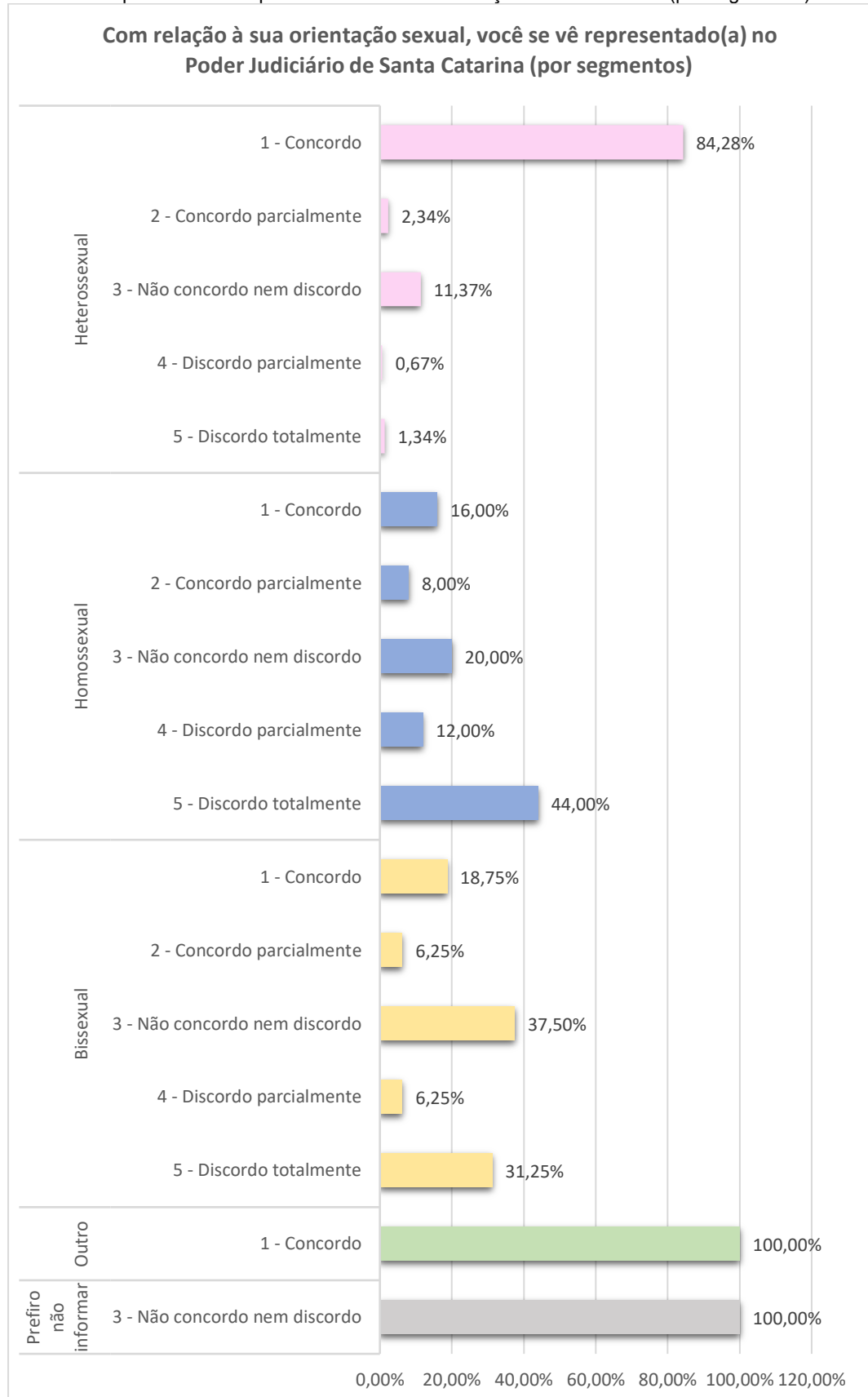
Gráfico 60: Opinião acerca representatividade da orientação sexual no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Gráfico 61: Opinião acerca representatividade da orientação sexual no PJSC (por segmentos)

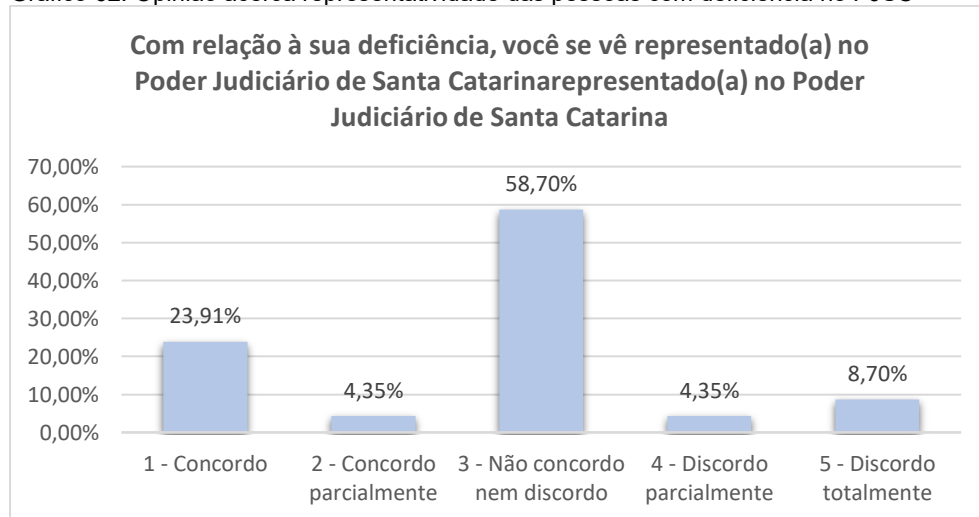


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Às 46 pessoas com deficiência que responderam esta questão, perguntado acerca do sentimento de representatividade no Poder Judiciário de Santa Catarina, 28,26% concordaram total ou parcialmente, 13,05% discordaram total ou parcialmente e 58,70% não concordou, nem discordou.

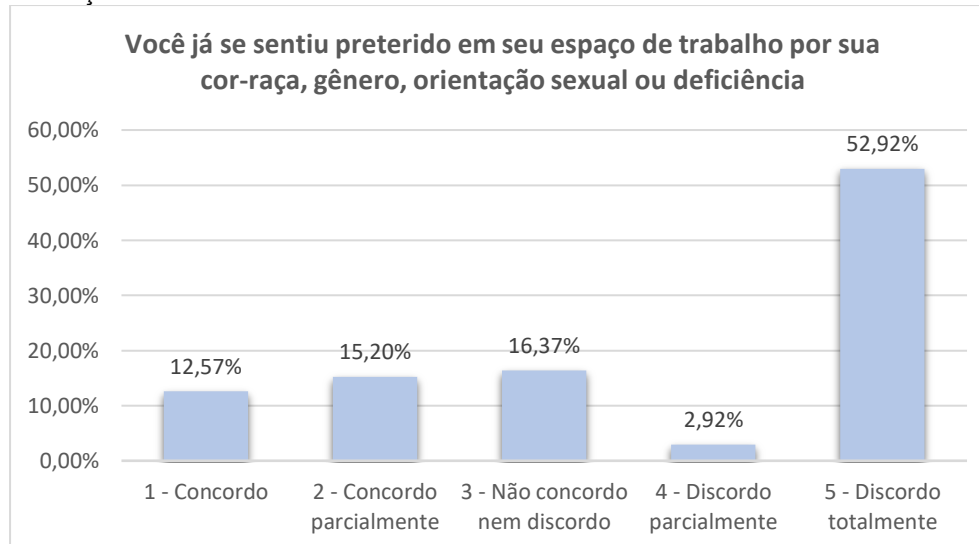
Gráfico 62: Opinião acerca representatividade das pessoas com deficiência no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado aos(às) participantes da pesquisa se já se sentiram preteridos em seu espaço de trabalho por sua cor-raça, gênero, orientação sexual ou deficiência, 27,77% responderam afirmativamente – total ou parcialmente – e 55,84% discordaram total ou parcialmente da questão, enquanto 16,37% não concordaram nem discordaram.

Gráfico 63: Você já se sentiu preterido em seu espaço de trabalho por sua cor-raça, gênero, orientação sexual ou deficiência

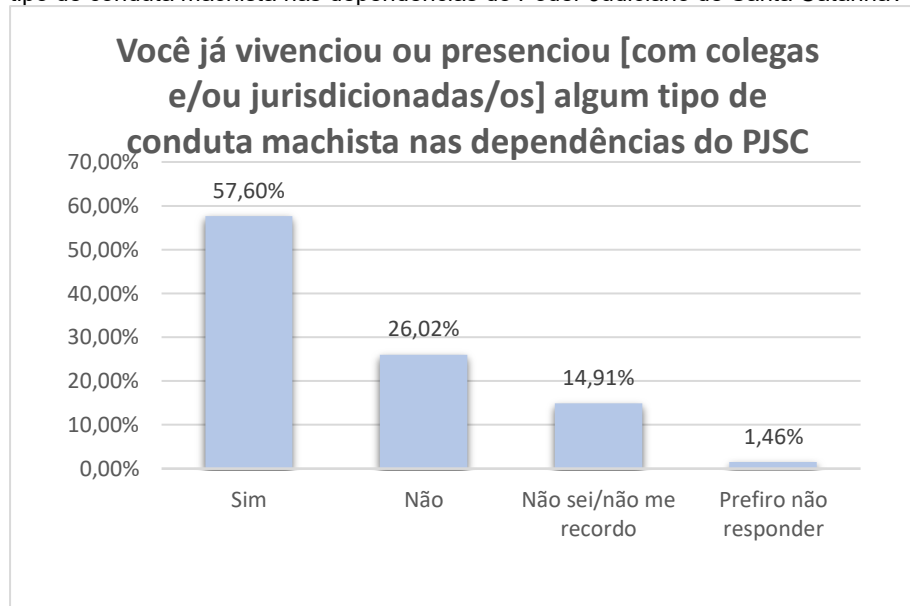


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Cerca de 57,6% das pessoas afirmaram já ter vivenciado ou presenciado [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta machista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina.

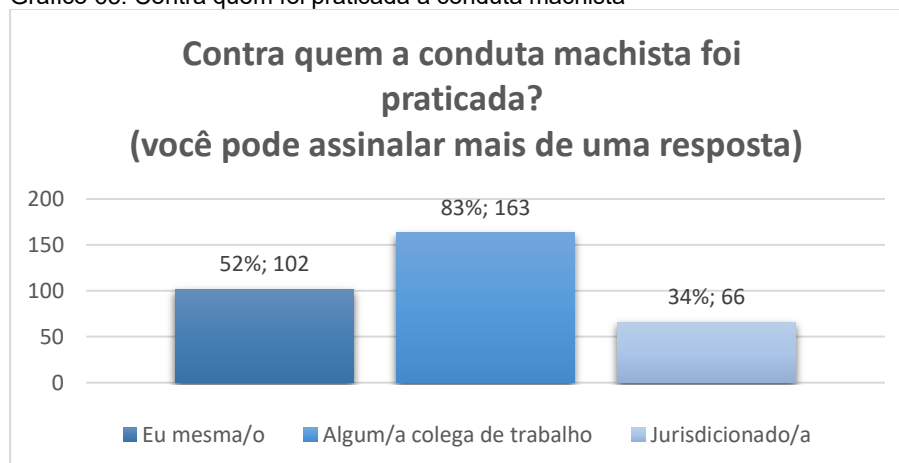
Gráfico 64: – Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta machista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado sobre contra quem foi praticada a conduta machista, 83% disseram que foi contra algum(a) colega de trabalho, 52% disseram que foi contra si próprio(a) e 34% afirmaram que foi contra um(a) jurisdicionado(a)².

Gráfico 65: Contra quem foi praticada a conduta machista



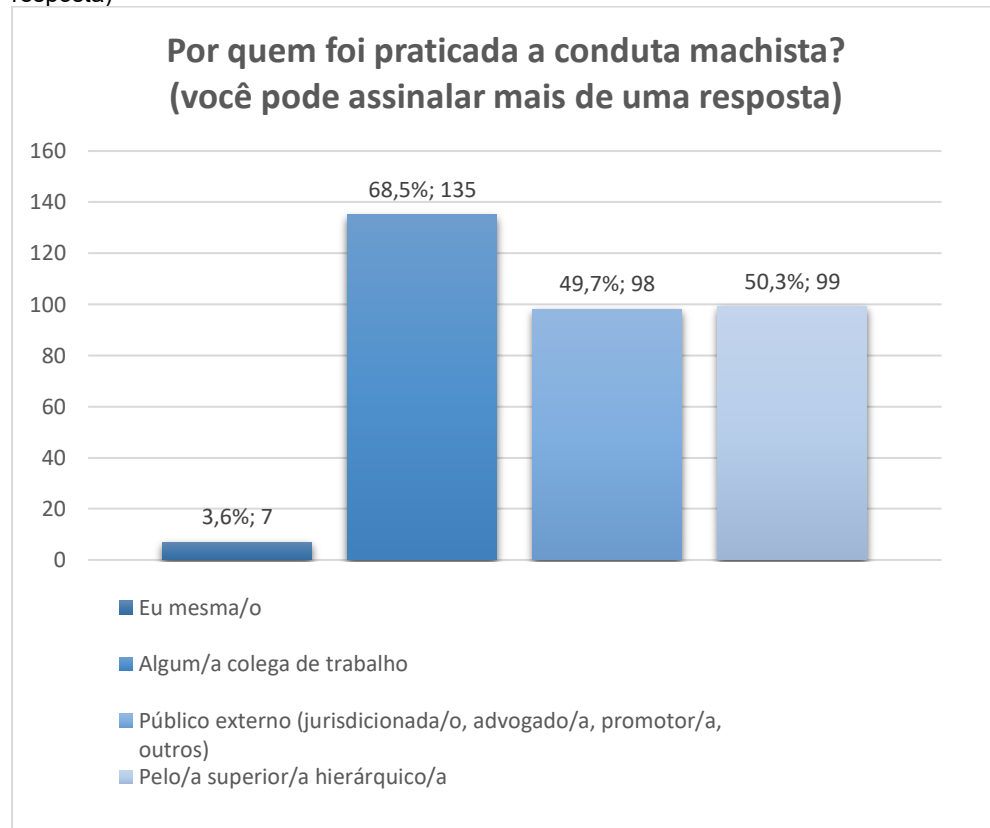
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

² Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Questionado quem foi o(a) autor(a) da conduta machista, 68,5% disseram que foi algum(a) colega de trabalho, 50,3% que foi o(a) superior(a) hierárquico(a), 49,7% que foi alguém externo ao PJSC e 3,6% que foi ele(ela) mesmo(a)³.

Gráfico 66: Por quem foi praticada a conduta machista? (você pode assinalar mais de uma resposta)



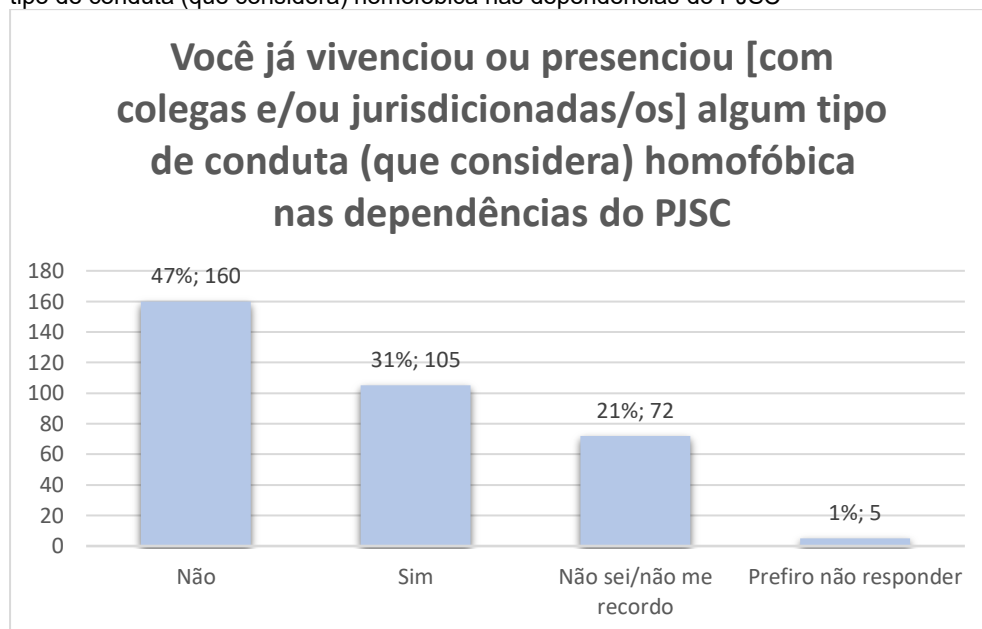
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Cerca de 31% das pessoas afirmaram já ter vivenciado ou presenciado [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) homofóbica nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina.

³ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



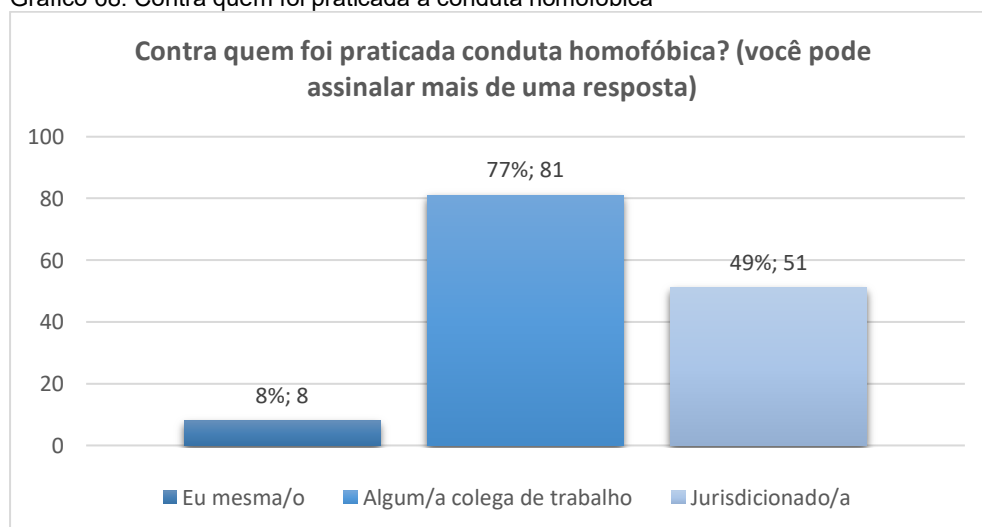
Gráfico 67: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) homofóbica nas dependências do PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado sobre contra quem foi praticada a conduta homofóbica, 83% disseram que foi contra algum(a) colega de trabalho, 77% disseram que foi contra um(a) colega de trabalho, 49% afirmaram que foi contra um(a) jurisdicionado(a) e 8% relataram que foi contra si mesmos(as)⁴.

Gráfico 68: Contra quem foi praticada a conduta homofóbica



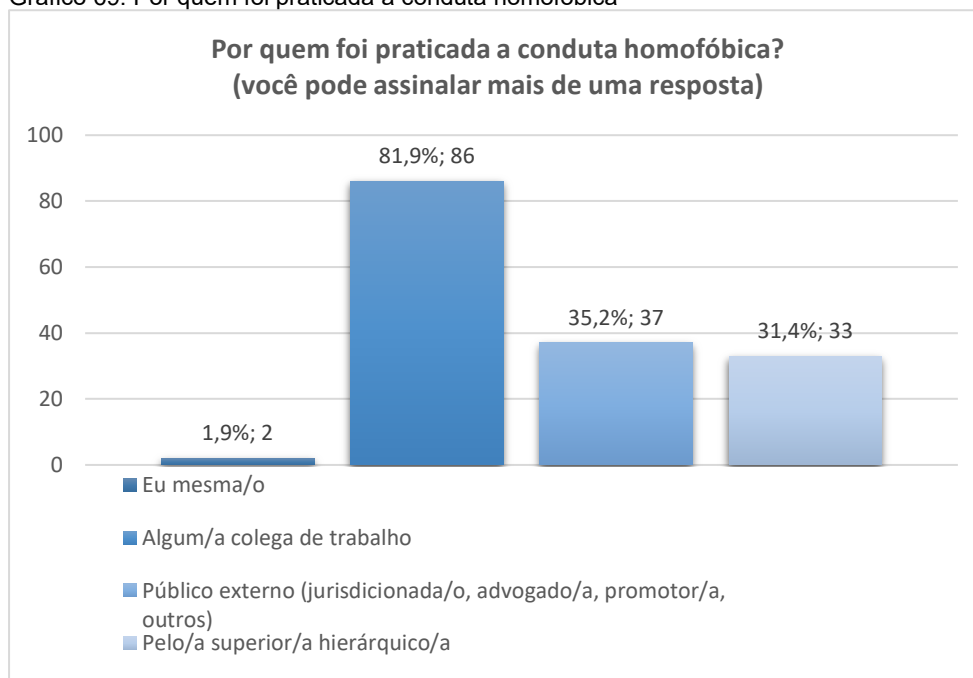
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

⁴ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Consultado quem foi o(a) autor(a) da conduta homofóbica, 81,9% disseram que foi um(a) colega de trabalho, 35,2% que foi pessoa externa ao PJSC, 31,4% que foi o(a) superior(a) hierárquico(a) e 1,9% disseram que foram eles(elas) mesmos(as)⁵.

Gráfico 69: Por quem foi praticada a conduta homofóbica



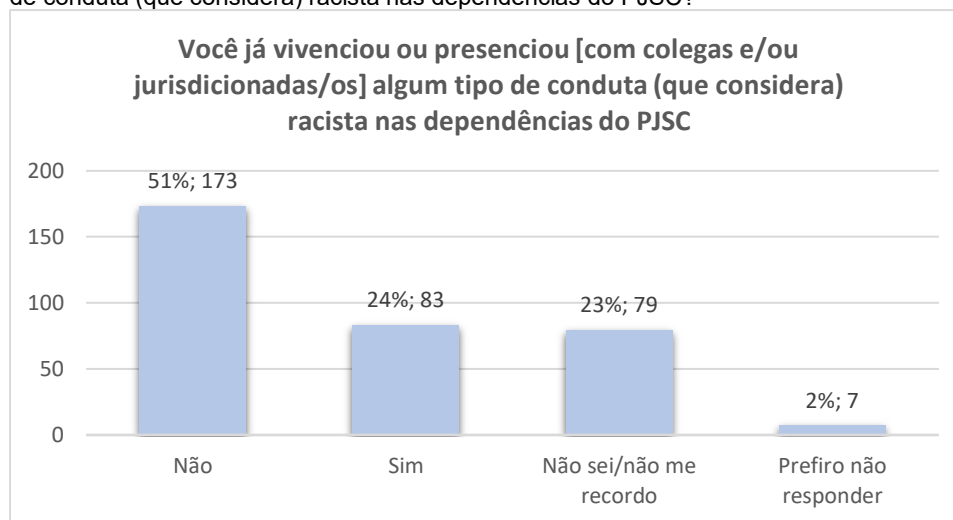
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

⁵ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Cerca de 24% das pessoas afirmaram já ter vivenciado ou presenciado [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) racista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina.

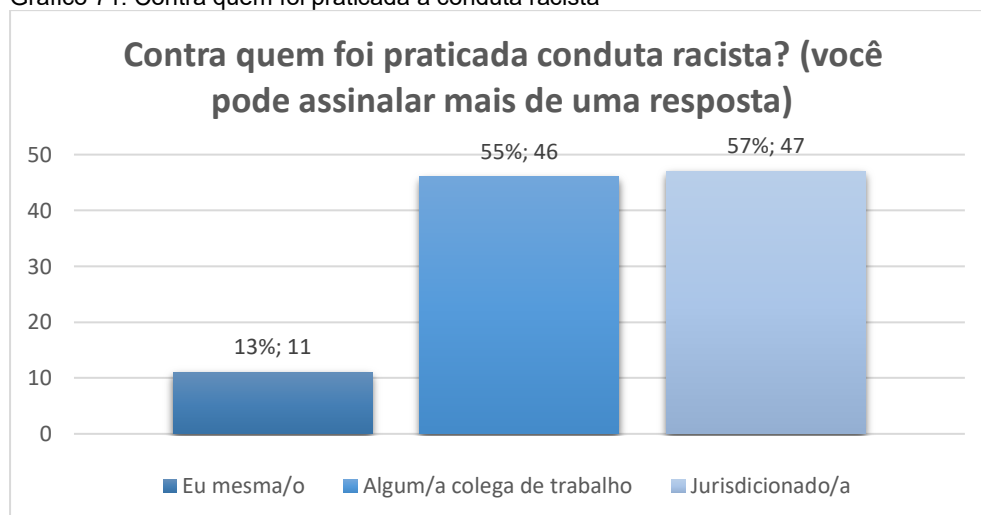
Gráfico 70: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) racista nas dependências do PJSC?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado sobre contra quem foi praticada a conduta racista, 83% disseram que foi contra algum(a) colega de trabalho, 57% disseram que foi contra um(a) jurisdicionado(a), 55% que foi contra um(a) colega de trabalho e 13% relataram que foi contra si mesmos(as)⁶.

Gráfico 71: Contra quem foi praticada a conduta racista



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

⁶ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Perguntado quem foi o(a) autor(a) da conduta racista, 52,4% disseram que foi um(a) colega de trabalho, 35,2% que foi pessoa externa ao PJSC, 29,5% que foi o(a) superior(a) hierárquico(a) e 2,9% disseram que foram eles(elas) mesmos(as)⁷.

Gráfico 72: Por quem foi praticada a conduta racista



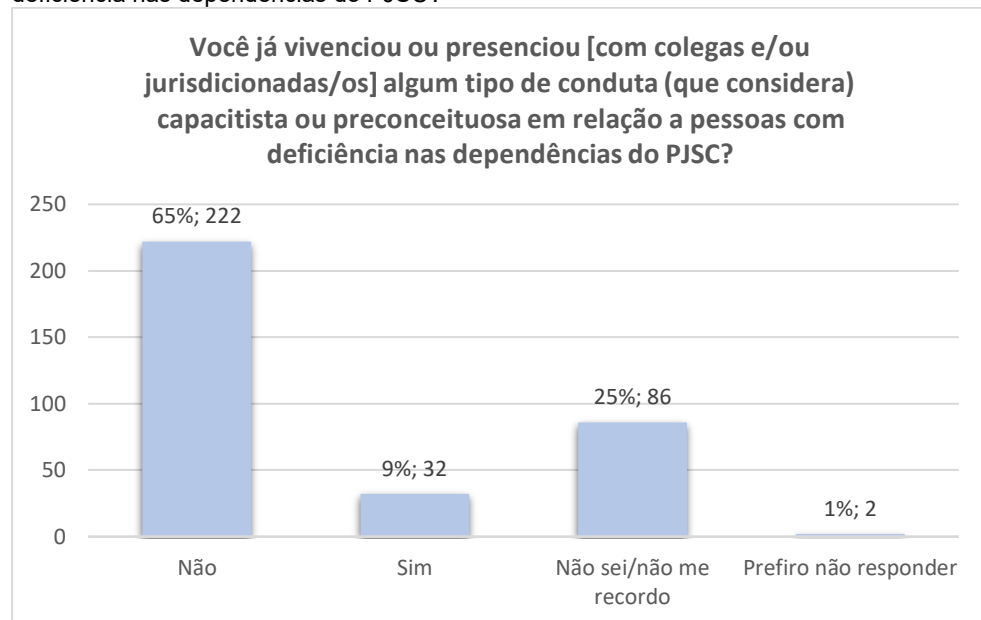
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Cerca de 9% das pessoas afirmaram já ter vivenciado ou presenciado [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência nas dependências do PJSC.

⁷ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



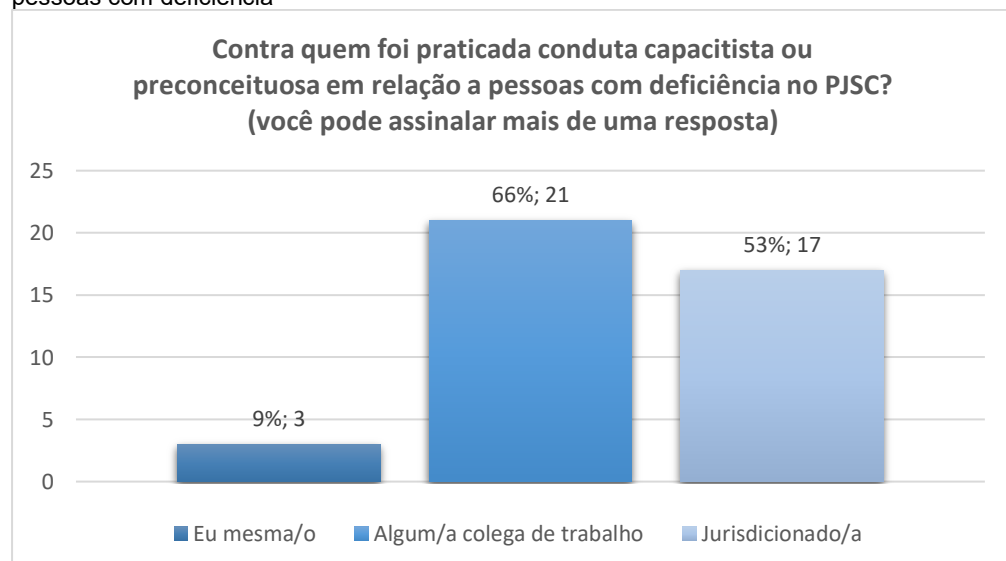
Gráfico 73: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência nas dependências do PJSC?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado sobre contra quem foi praticada a conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência, 66% disseram que foi contra algum(a) colega de trabalho, 53% disseram que foi contra um(a) jurisdicionado(a) e 9% relataram que foi contra si mesmos(as)⁸.

Gráfico 74: Contra quem foi praticada a conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

⁸ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Perguntado quem foi o(a) autor(a) da conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência, 65,6% disseram que foi um(a) colega de trabalho, 56,3% que foi o(a) superior(a) hierárquico(a), 31,3% que foi uma pessoa externa ao PJSC, e 3,1% disseram que foram eles(elas) mesmos(as)⁹.

Gráfico 75: Por quem foi praticada a conduta capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência



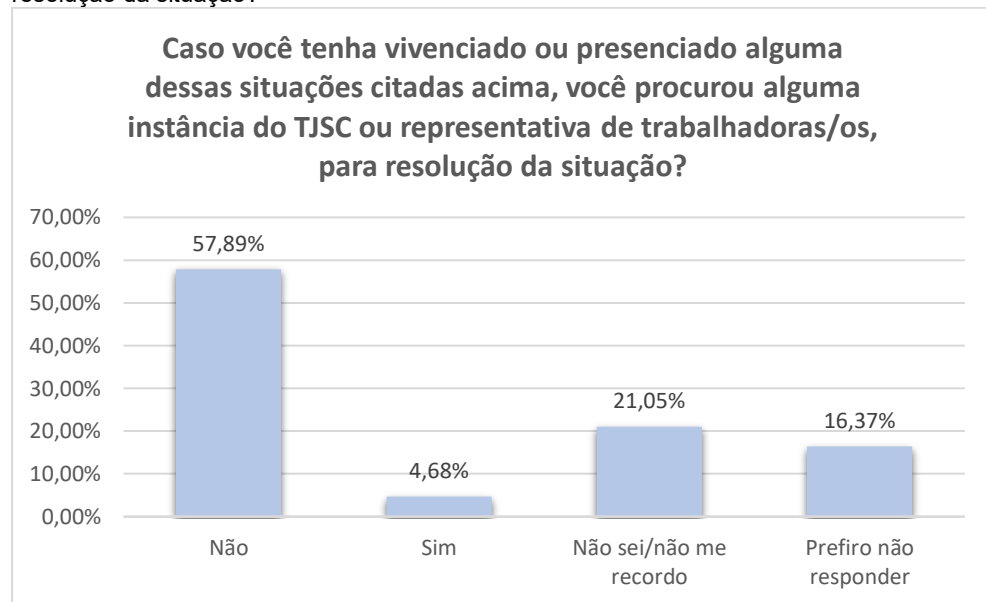
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado que, caso a pessoa tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, ela procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadoras/os para resolução da situação, 57,89% responderam que não e 4,68% disseram que sim.

⁹ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



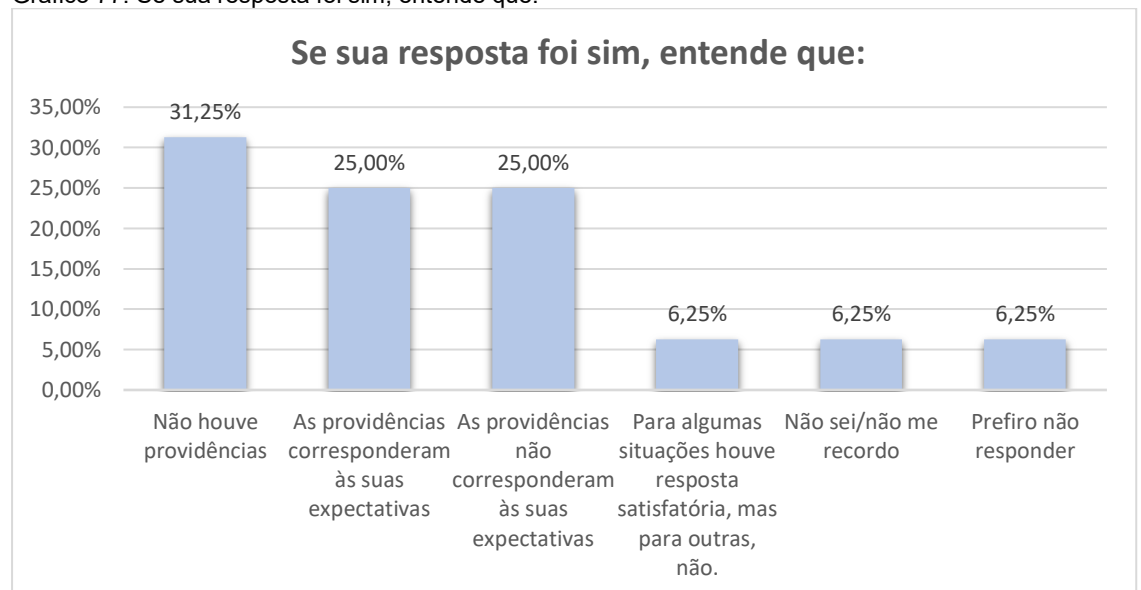
Gráfico 76: Caso você tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, você procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadoras/os, para resolução da situação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Cerca de 31,25% das pessoas que responderam que sim, disseram que não houve providências, 25% que as providências não corresponderam às suas expectativas. Por outro lado 25% afirmaram que as providências corresponderam às suas expectativas e 6,25% relataram que para algumas situações houve uma resposta satisfatória, mas que para outra não.

Gráfico 77: Se sua resposta foi sim, entende que:

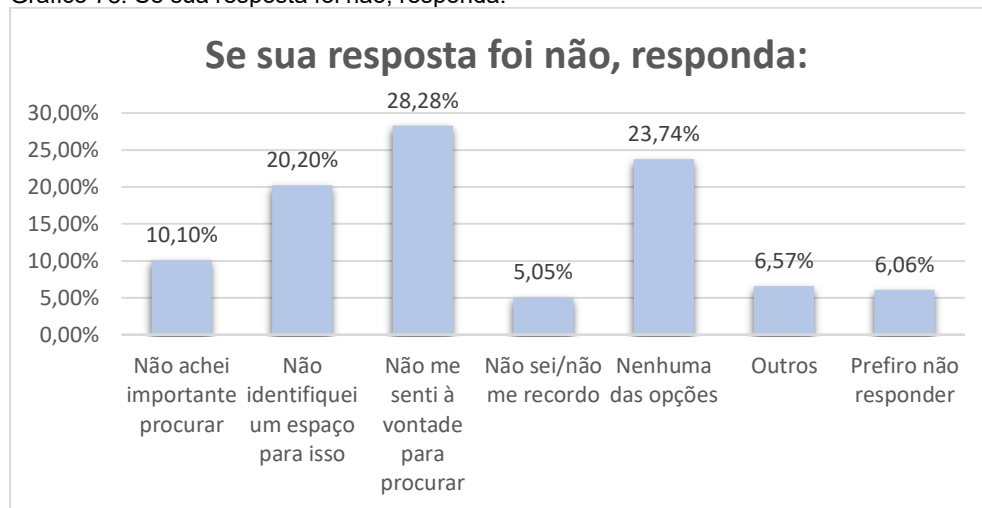


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Em relação às pessoas que responderam que não, 28,28% disseram que não se sentiram à vontade para procurar alguma instância do PJSC, 20,20% afirmaram não ter identificado um espaço para tanto e 10,10% relataram não ter achado importante fazê-lo.

Gráfico 78: Se sua resposta foi não, responda:



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

As pessoas que responderam não, esclareceram que¹⁰:

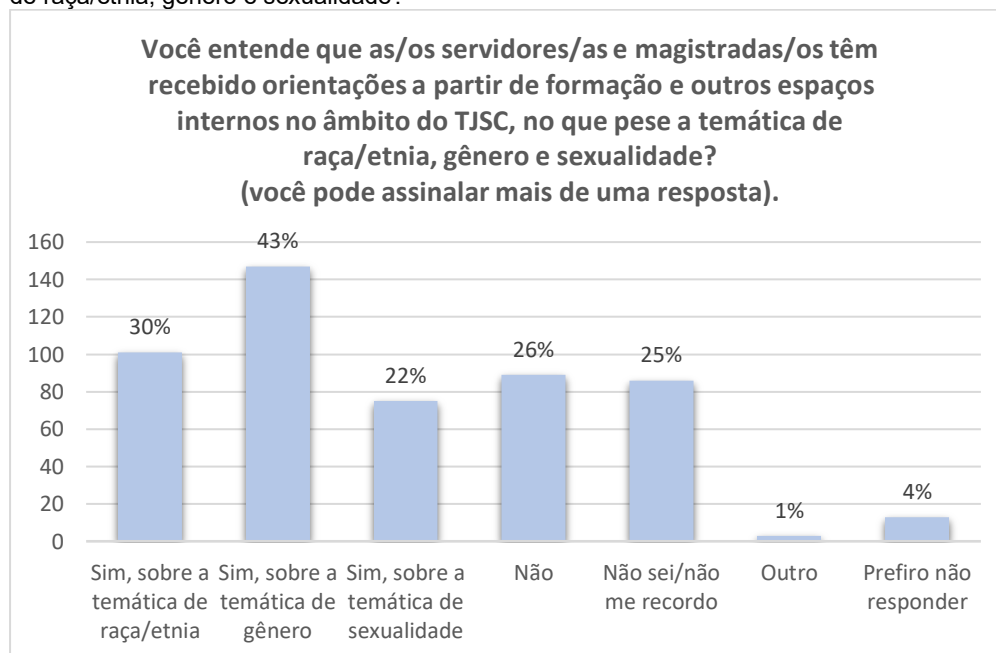
Seria querer mudar toda a PM e atendimento do fórum, se chega advogado é 'dr. para cá, dr para lá, pode passar', se vem uma pessoa humilde o tratamento é ríspido, fazem passar 3x pelo detector de metais. Se aparece uma autoridade então só falta o PM se jogar no chão para virar tapete, quando vem as pessoas humildes as audiências nenhuma atenção é dada. É um racismo estrutural arraigado contra os mais humildes.
essas situações são muito sutis e por isso difícil levar adiante
Ausência de espaço bem como inexistência de ambiente seguro para tanto.
Eu mesmo critiquei a atitude do colega e orientei sobre o equívoco que cometia e o mesmo parou com a conduta.
As situações ocorreram com colegas, então não me senti no direito de procurar alguém para relatar.
NÃO VIVENCIEI, PORTANTO NÃO HA O QUE RESOLVER
Por não ter presenciado, não precisei procurar nenhuma instância do TJSC. Apenas gostaria de deixar registrado que o fato de eu não ter presenciado não significa que eu diga que isso nunca ocorreu, apenas nos grupos de meu convívio, em minha presença, nunca verifiquei tais ocorrências.qq
Percebi que a denúncia não teria o sigilo necessário e viria me prejudicar no dia a dia. E as pessoas que atendiam essas demandas na época aparentavam não ter sensibilidade com os fatos narrados.
represaria
A situação não envolvia servidor ou magistrado.
Não vivenciei.
Evitar conflitos.
Não achei que faria diferença, principalmente porque são coisas muito difíceis de provar

¹⁰ As respostas foram apresentadas da forma com que foram redigidas, sem correção gramatical.



Questionado acerca do entendimento de que os(as) magistrados (as) e servidores(as) têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, no que pese a temática de raça/etnia, gênero e sexualidade, 43% responderam que sim, sobre temática de gênero, 30% que sim, sobre a temática de raça/etnia, 22% que sim, sobre a temática de sexualidade e 26% disseram que não¹¹.

Gráfico 79: Você entende que as/os servidores/as e magistradas/os têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, no que pese a temática de raça/etnia, gênero e sexualidade?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

As pessoas que responderam outro, destacaram:

- A situação não foi comigo e a pessoa preferiu não fazer nada
- Sim, mas ainda não parece suficiente.

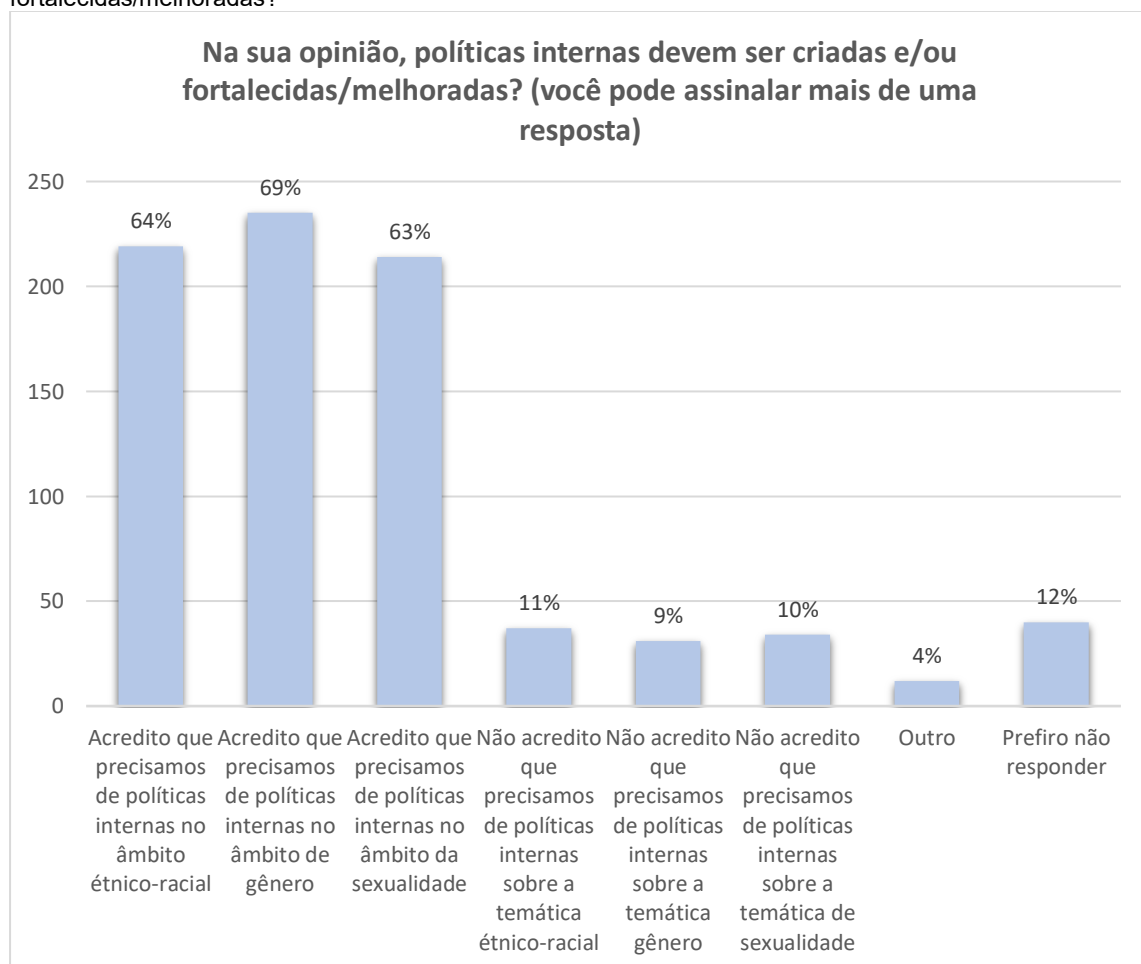
- Tem sido disponibilizado, mas, pelo menos no meu conhecimento, não há um imperativo. E, na minha percepção, as pessoas que se interessam pelo tema são aquelas que já se informam por outros meios e já não praticam discriminação (ou já melhoraram muito nesse caminho); as que mais precisariam se sensibilizar sobre os temas, negam a existência de discriminação ou simplesmente não se interessam.

¹¹ Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



Perguntado se políticas internas devem ser criadas e/ou fortalecidas/melhoradas, 69% afirmaram acreditar que há necessidade de política internas no âmbito de gênero, 64% no âmbito étnico-racial e 63% no âmbito da sexualidade. Por outro lado, 11% disseram que não há necessidade de políticas internas sobre a temática étnico-racial, 10% sobre a temática de sexualidade e 9% sobre a temática de gênero¹².

Gráfico 80: Na sua opinião, políticas internas devem ser criadas e/ou fortalecidas/melhoradas?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

As pessoas que responderam “Outro” (4%) destacaram que:

- apenas reafirmar políticas humanas ... independente de raça, gênero, orientação sexual ou mesmo religiosa (que este formulário não abordou)

¹² Destaca-se que os percentuais ultrapassam 100% porque era permitido assinalar mais de uma resposta.



até aqui) ... acho que quando se prioriza um grupo transformando o oposto em vilão, os dois lados perdem, acaba em polarização

- Precisamos de políticas fortes e efetivas de combate ao assédio moral no trabalho, pois somos submetidos a ambientes tóxicos com frequência.

- Precisamos evoluir na acessibilidade e em políticas internas gerais pra inclusão, seja por questões de gênero, raça, sexualidade ou deficiência.

- Depende do que se quer dizer com "políticas", algumas formas de sensibilização para mudança de cultura, exigência que gestores participem de cursos ou encontros, sim... mas cotas ou algo do gênero, resolvem alguns problema e criam diversos outros.

- Precisamos de políticas a respeito de todas essas questões, mas focadas apenas na importância do respeito ao próximo. Mesmo fazendo parte de uma minoria (sou uma mulher transgênero), sou contra políticas de cotas. Pessoalmente eu me recusaria a ser beneficiada por cotas. Se for para ganhar algum espaço, que seja com base na minha capacidade profissional.

- ACREDITO QUE TODOS DEVEM SER ORIENTADOS A RESPEITAR O SER HUMANO, SEM NENHUMA SEGMENTAÇÃO, POIS AS SEPARAÇÕES EM CLASSE, CORES, TIPOS, SÓ CAUSAM MAIS PROBLEMAS.

- Acho que precisamos ter mais políticas dirigidas a pessoas com deficiência, desde questões jurídicas até espaço físico. Acho absurdo em minha comarca não haver acessibilidade, sendo que a principal sala de audiências fica no segundo piso.

- políticas internas no âmbito de pessoas com deficiência

- Políticas de empatia (se colocar no lugar do outro). De modo geral isso não acontece no Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

- Não tenho conhecimento para responder.

- Acredito que precisamos orientação sobre inclusão de servidores portadores de deficiência, quando os recebemos na comarca.

- Todas as políticas mencionadas são importantes, mas seria interessante, nos moldes da resposta acima, que se pensasse em uma forma mais efetiva de que elas alcançassem a todos.

Espaço aberto para livre manifestação¹³:

apenas reafirmar políticas humanas ... independente de raça, gênero, orientação sexual ou mesmo religiosa (que este formulário não abordou até aqui) ... acho que quando se prioriza um grupo transformando o oposto em vilão, os dois lados perdem, acaba em polarização

¹³ As respostas foram apresentadas da forma com que foram redigidas, sem correção gramatical.



<p>Precisamos de políticas fortes e efetivas de combate ao assédio moral no trabalho, pois somos submetidos a ambientes tóxicos com frequência.</p>
<p>Precisamos evoluir na acessibilidade e em políticas internas gerais pra inclusão, seja por questões de gênero, raça, sexualidade ou deficiência.</p>
<p>Depende do que se quer dizer com "políticas", algumas formas de sensibilização para mudança de cultura, exigência que gestores participem de cursos ou encontros, sim... mas cotas ou algo do gênero, resolvem alguns problema e criam diversos outros.</p>
<p>Precisamos de políticas a respeito de todas essas questões, mas focadas apenas na importância do respeito ao próximo. Mesmo fazendo parte de uma minoria (sou uma mulher transgênero), sou contra políticas de cotas. Pessoalmente eu me recusaria a ser beneficiada por cotas. Se for para ganhar algum espaço, que seja com base na minha capacidade profissional.</p>
<p>ACREDITO QUE TODOS DEVEM SER ORIENTADOS A RESPEITAR O SER HUMANO, SEM NENHUMA SEGMENTAÇÃO, POIS AS SEPARAÇÕES EM CLASSE, CORES, TIPOS, SÓ CAUSAM MAIS PROBLEMAS.</p>
<p>Acho que precisamos ter mais políticas dirigidas a pessoas com deficiência, desde questões jurídicas até espaço físico. Acho absurdo em minha comarca não haver acessibilidade, sendo que a principal sala de audiências fica no segundo piso.</p>
<p>políticas internas no âmbito de pessoas com deficiência</p>
<p>Políticas de empatia (se colocar no lugar do outro). De modo geral isso não acontece no Poder Judiciário do Estado de santa Catarina.</p>
<p>Não tenho conhecimento para responder.</p>
<p>Acredito que precisamos orientação sobre inclusão de servidores portadores de deficiência, quando os recebemos na comarca.</p>
<p>Todas as políticas mencionadas são importantes, mas seria interessante, nos moldes da resposta acima, que se pensasse em uma forma mais efetiva de que elas alcançassem a todos.</p>

2. 1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pauta da diversidade no ambiente de trabalho tem sido discutida nos últimos anos como forma de solução da desigualdade histórica que grupos não privilegiados (mulheres negras e indígenas, mulheres brancas, homens negros e indígenas, população LGBTQIA+, etc) enfrentam na sociedade.

Como processo sexista que teve início há mais de 2 milênios, o patriarcado tem ditado as regras políticas, jurídicas, econômicas e culturais da sociedade desde a antiguidade e tem sido utilizado como fundamento para a subjugação das mulheres. De acordo com bell hooks (p. 153), ainda que o



racismo seja um ponto que separa homens brancos de negros, o sexismo tem sido um fator de conexão entre esses homens.

Primeiro utilizando o argumento religioso e, posteriormente, o argumento evolucionista (Gerda Lerner, p. 38), o homem relegou a mulher a uma posição secundária, inferior. Esse *status* tem sido subterfúgio para proibição de acesso à educação, à liberdade, aos direitos políticos e sociais, à propriedade privada; e para negação da própria subjetividade das mulheres.

O movimento feminista surgiu com o objetivo de reivindicar direitos para as mulheres e refutar o mito da superioridade masculina. Com o objetivo inicial de lutar pelo direito ao voto, o feminismo das sufragistas brancas questionou o processo histórico de dominação das mulheres pelos homens e exigiu transformações sociais que retirassem a mulher daquela condição de subalternidade que o patriarcado a colocou.

Todavia, as reivindicações das sufragistas brancas não contemplavam as demandas das mulheres negras, que em decorrência do racismo (não experienciado por mulheres brancas) e do sexismo (não experienciado por homens negros) ainda ocupam um lugar que Grada Kilomba denomina de *Outro do Outro*, “um espaço vazio, um espaço que se sobrepõe às margens da raça e do gênero” (2019, p.97).

Ao afirmar “é melhor vocês reformarem a si mesmas em primeiro lugar”, Sojourner Truth se referiu às mulheres que estavam na linha de frente da luta sufragista nos Estados Unidos da América no século XIX. Isto porque, apesar de afirmarem que lutavam pelos direitos das mulheres, feministas brancas permaneciam comprometidas com a supremacia racista e tentavam minimizar sua contribuição para a hierarquia racial (hooks, 1981, p. 185 e 189).

Ainda, bell hooks afirma que a experiência de vida de mulheres brancas difere da de mulheres negras, pois apesar de ambas estarem sujeitas “à vitimização sexista, como vítimas de racismo, as mulheres negras eram submetidas a formas de opressão que nenhuma mulher branca precisou aguentar” (hooks, 1981, p. 185). No mesmo sentido, Grada Kilomba afirma que “Devido ao racismo, pessoas negras experienciam uma realidade diferente das



brancas e, portanto, questionamos, interpretamos e avaliamos essa realidade de maneira diferente” (2019, p.54).

O sistema androcêntrico além de vitimizar as mulheres cis heterossexuais (negras e brancas, na medida de suas especificidades) também subjuga a população LGBTQIA+. Segregação, negligência e desigualdade são algumas das mazelas que os indivíduos pertencentes a este grupo estão sujeitos. Além da impossibilidade ou limitação no acesso e exercício de direitos civis, políticos e sociais, está em risco a própria vida dessas pessoas.

E no contexto deste grupo, as pessoas transexuais e travestis ocupam um espaço de invisibilidade que as impossibilitam de exercer de forma plena a sua cidadania. Caio Benevides Pedra explica que

A população LGBT é muito diversa e segmentada e o público T é o que registra menor participação social e acumula os piores índices de exclusão (...). Essas pessoas permanecem afastadas da sociedade e costumam ser esquecidas até mesmo pelas medidas de inclusão de pessoas LGBT. (2020)

São notáveis as consequências do patriarcado para as “identidades raciais e de gênero não hegemônicas (não brancas, não heterossexuais, não cisgêneras)” (PALHA, p. 40). Djamila Ribeiro afirma que “se não se nomeia uma realidade, nem sequer serão pensadas melhorias para uma realidade que segue invisível” (p. 29). Com isso, a autora defende a necessidade de se pensar as desigualdades sociais como questões que inter-relacionam a temática do gênero e da raça (o que também pode ser ampliado para a questão da sexualidade).

Finalmente, Grada Kilomba esclarece com muita precisão o atravessamento das questões de diversidade ao afirmar que “formas de opressão não operam em singularidade; elas se entrecruzam.” (2019, p. 98). O racismo, o machismo e o preconceito relacionado à sexualidade não possuem estruturas e ideologias avessas, com grande frequência fazem parte da mesma estrutura de dominação, quando não possuem de fato a mesma raiz.

Assim, observa-se que pesquisar a diversidade dentro do Poder Judiciário de Santa Catarina é uma urgência para que a invisibilidade de grupos não hegemônicos que laboram nesse Poder seja nomeada e superada, pois, como afirma Djamila Ribeiro, “a invisibilidade mata” (p. 30).



Da análise dos dados depreende-se que a maioria dos 342 respondentes é branca (88,3%), mulher (67%), heterossexual (87,4%); que não é portador de deficiência (93,3%); e é servidor efetivo (73,7%).

Que 86,09% dos brancos sentem-se representados pela sua raça/etnia no TJSC, entre os pardos 28,57% concordaram, porém entre os pretos, 66,67% disseram não se sentir representados no PJSC.

Com relação ao sentir-se representado na identidade de gênero; 75,45% dos homens disseram sentir-se representado; para as mulheres 65,94% concordam; porém para os neutros 100% disseram não se sentirem representados.

84,28% dos heterossexuais disseram sentir-se representados pela sua sexualidade no TJSC; já 44% dos homossexuais não veem representação. E a representação com relação à deficiência não é sentida para 23,91% dos respondentes.

Perguntado sobre o sentimento de preterição em seu espaço de trabalho por sua cor-raça, gênero, orientação sexual ou deficiência, 52,92% disseram não se sentir preteridos.

Com relação as vivências, 60% dos respondentes disseram já ter vivenciado ou presenciado [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta machista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina; 77,81% disseram que a conduta foi praticada contra colega de trabalho; 47% já presenciaram ou vivenciaram condutas homofóbicas contra colegas; 81,9% disseram que a conduta foi praticada por colega de trabalho, contra colegas de trabalho (77%). Respondentes disseram que presenciaram ou vivenciaram condutas racistas (51%), contra jurisdicionados (57%) por colegas de trabalho (52,4%). Com relação a deficiência, 66% disseram ter vivenciado ou presenciado, e que o ato foi praticado por colegas de trabalho (65,6%).

Perguntado caso tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, se procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadora/os, para resolução da situação; 57% disseram que não procuraram; 28,28% disseram não se sentir à vontade para procurar;



10,10% não acharam importante procurar; e 20,20% não identificou espaço apropriado para isso.

Para os 4,68% que procuraram alguma instância do TJSC, em 31,25% dos casos não houve providências e em 25% correspondeu a expectativa.

Perguntado se as/os servidores/as e magistradas/os têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, com relação aos temas perguntados; 43% disseram que recebem sobre gênero, 30% sobre raça/etnia, 22% sobre sexualidade e 26% disseram não receber orientações.

Para 69% dos respondentes devem ser melhoradas políticas internas sobre gênero; para 64% as políticas étnico-raciais devem ser melhoradas; para 63% acham que as políticas de sexualidade devem ser melhoradas.

2.2 RECOMENDAÇÕES

Diante o resultado dos dados apresentados, recomenda-se:

- a) Incentivar a criação de códigos de conduta (que inibam o desrespeito ou a banalização de características e comportamentos de grupos sub-representados) e distribuí-los nos setores do TJSC;
- b) Elaborar cartilhas, campanhas internas e cursos para servidores/magistrados/colaboradores uma vez que as condutas racistas, machistas, homofóbicas foram praticadas, na maioria das vezes, por colegas de trabalho;
- c) Criar canal para facilitar denúncias de racismo, machismo, homofobia no TJSC;
- d) Criar novas políticas públicas visando equidade, diversidade e inclusão no TJSC.



2.3 REFERÊNCIAS

hooks, bel. **E eu não sou uma mulher?** Mulheres negras e feminismo. 7 ed. Rosa dos Campos: Rio de Janeiro, 2019.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação:** episódios de racismo cotidiano. Cobogó: Rio de Janeiro, 2019.

LARA, Mara de Barros e MOLINA, Adão Aparecido. Pesquisa Qualitativa: Apontamentos, Conceitos e Tipologias. In: TOLEDO, César de Alencar Arnaut de; GONZAGA, Maria Tereza Claro (Org.). **Metodologia e Técnicas de Pesquisa nas Áreas de Ciências Humanas**. Maringá: Eduem, 2011. Cap. 5, 121-172.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado:** história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método em Marx**. 1ª Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PALHA, Amanda. **Transfeminismo e construção revolucionária**. In: Introdução ao pensamento feminista negro: por um feminismo para os 99%. São Paulo: Boitempo, 2021.

PEDRA, Caio Benevides. **Cidadania trans:** o acesso à cidadania por travestis e transexuais no Brasil. Curitiba: Appris, 2020.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.



3 PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DAS PESSOAS QUE INTEGRAM O PJSC RELATIVAS ÀS TEMÁTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DE OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DO PJSC

O Formulário 3: “Percepções e vivências das pessoas que integram o PJSC relativas às temáticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e de outras formas de discriminação no âmbito do PJSC” foi elaborado pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – CPEAMAS, composto por magistradas e magistrados e servidores e servidoras do Poder Judiciário de Santa Catarina, nos termos da Resolução TJ n. 4, de 5 de maio de 2021., a partir do modelo proposto pelo Tribunal de Justiça da Bahia, gentilmente cedido pela Desembargadora Nagila Brito, presidente da Comissão de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e outras Discriminações do PJBA.

A pesquisa aplicada por meio deste questionário teve por objetivo construir um mapeamento das percepções e vivências das pessoas que integram o PJSC relativas às temáticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e de outras formas de discriminação, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

Pelos dados colhidos entre **18/11/2021** e **10/01/2022** junto a **327** colaboradores(as), obtivemos os seguintes resultados:

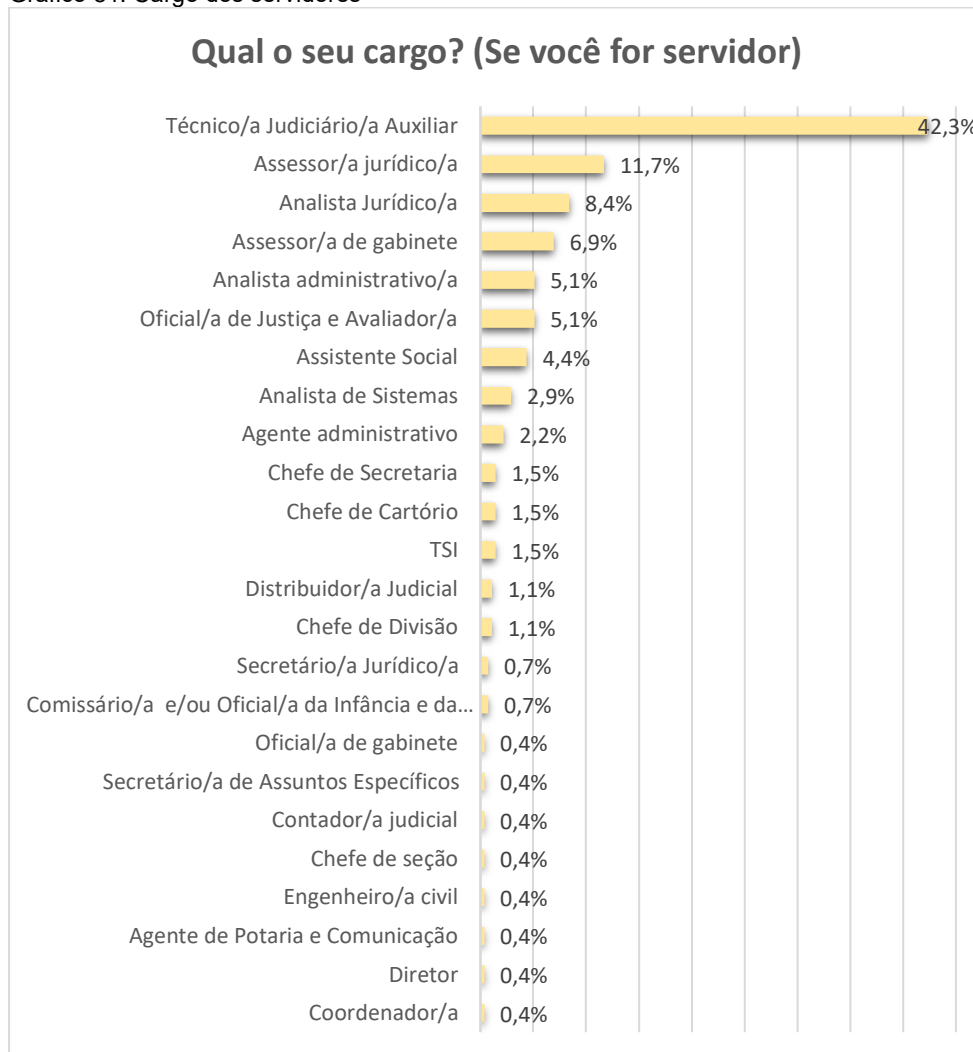
1) 67% dos(as) respondentes afirmaram estar lotados nas comarcas do interior, 13% na comarca da Capital e 20% na Secretaria do TJSC, dos quais:

- a) **274 (83,8%)** eram servidores(as);
- b) **26 (8%)** eram estagiários(as);
- c) **21 (6,4%)** eram magistrados(as);
- d) **4 (1,2%)** eram terceirizados(as);
- e) **2 (0,6%)** se incluíam na categoria “outros”.



Entre os(as) servidores(as), destaca-se que 42,3% informaram ser técnico(a) judiciário(a) auxiliares, 11,7% assessores(as) jurídicos(as), 8,4% analistas jurídicos(as) e 6,9% assessores de gabinete.

Gráfico 81: Cargo dos servidores



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Indagadas sobre se possuem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação, **285** pessoas (**87,16%**) responderam que **possuem conhecimento** acerca do tema e **42** pessoas (**12,84%**) disseram que **não possuem conhecimento**.



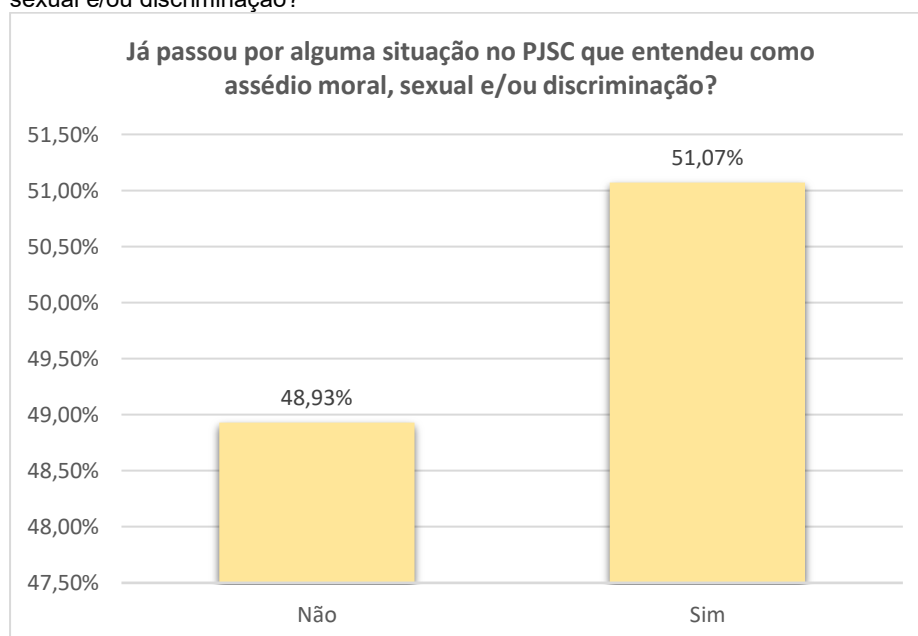
Gráfico 82: Tem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado se a pessoa já sofreu ou presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação, **167** pessoas (**51,07%**) relatam já ter **sofrido** assédio e/ou discriminação e **184** pessoas (**56,27%**) relatam já ter **presenciado**.

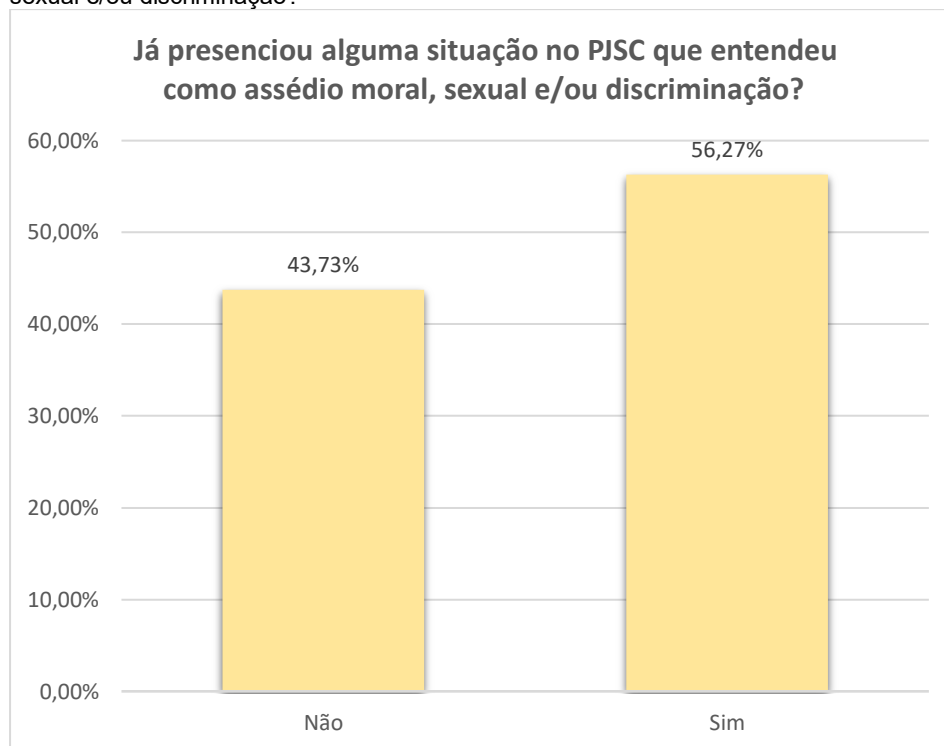
Gráfico 83: Já passou por alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



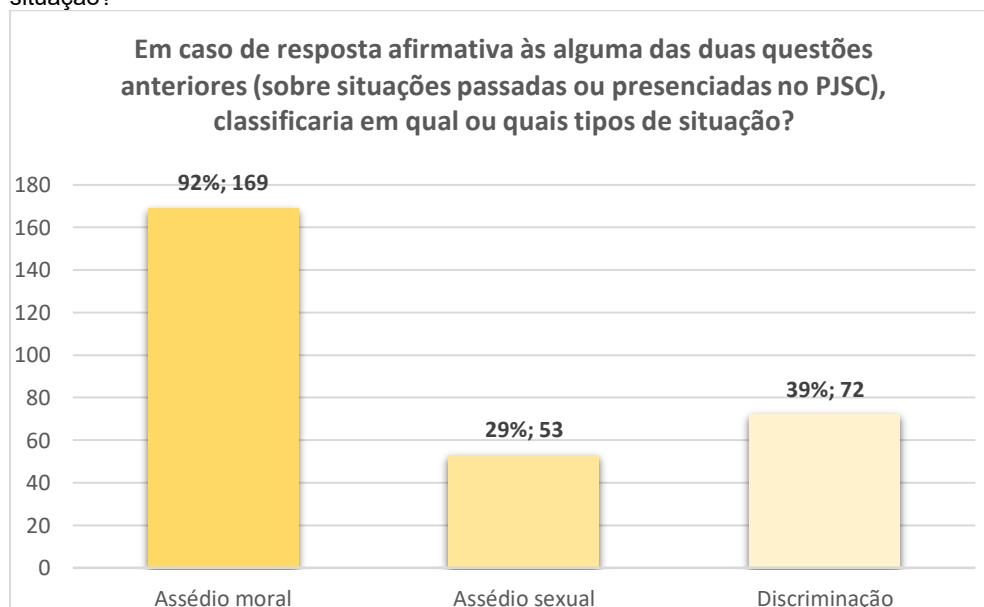
Gráfico 84: Já presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Entre aqueles que afirmaram ter sofrido e/ou presenciado assédio/discriminação, sendo possível indicar mais de uma opção, **169** respostas (**92%**) foram relativas ao **assédio moral**, **53 (29%)** ao **assédio sexual** e **72 (39%)** à **discriminação**.

Gráfico 85: Em caso de resposta afirmativa às alguma das duas questões anteriores (sobre situações passadas ou presenciadas no PJSC), classificaria em qual ou quais tipos de situação?

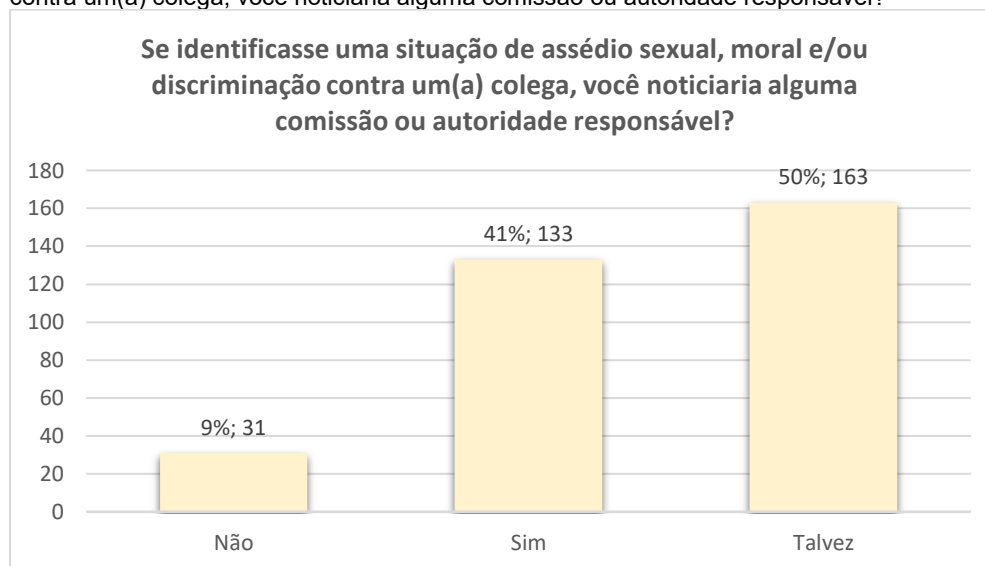


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Indagados se noticiariam uma potencial situação de assédio/discriminação, **31** pessoas (**9%**) responderam “*Não*”, **163** pessoas (**50%**) responderam “*Sim*” e **133** pessoas (**41%**) responderam “*Talvez*”.

Gráfico 86: Se identificasse uma situação de assédio sexual, moral e/ou discriminação contra um(a) colega, você noticiaria alguma comissão ou autoridade responsável?

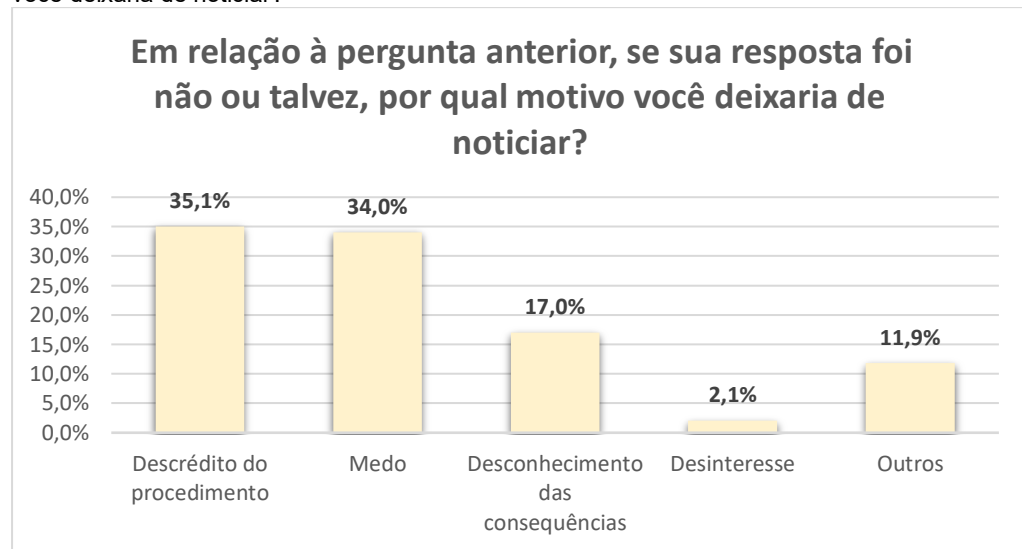


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Dentre os participantes que responderam “*Não*” ou “*Talvez*” ao item anterior, **68** pessoas (**35,1%**) afirmaram ter **descrédito no procedimento**, **66** pessoas (**34%**) indicaram ter **medo**, **33** pessoas (**17%**) apontaram ter **desconhecimento das consequências**, **4** pessoas (**2,1%**) indicaram desinteresse e **23** pessoas (**11,9%**) responderam “*Outros*”.



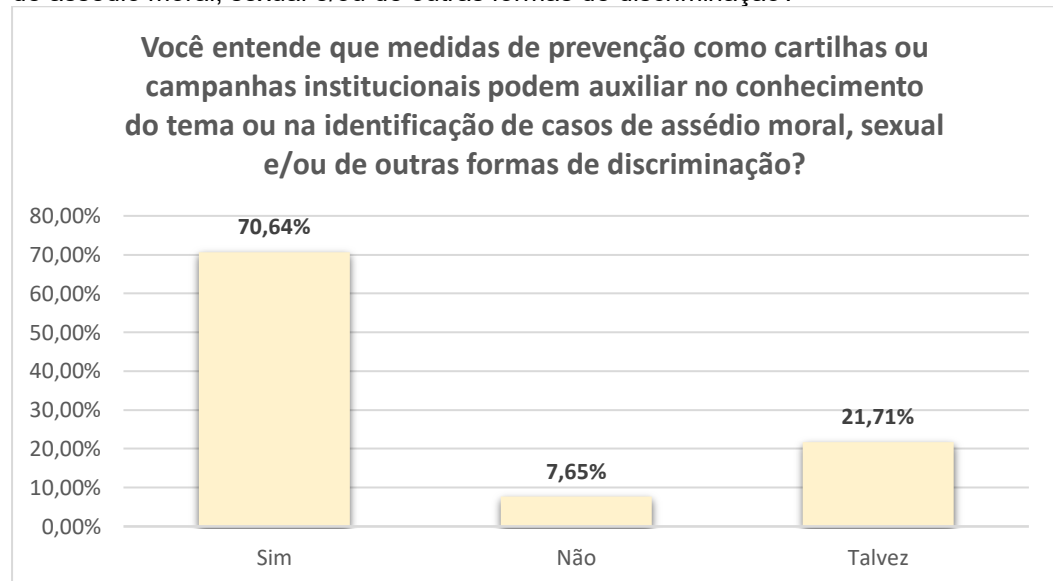
Gráfico 87: Em relação à pergunta anterior, se sua resposta foi não ou talvez, por qual motivo você deixaria de noticiar?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Por fim, **70,64% das pessoas disseram acreditar que medidas de prevenção** como cartilhas ou campanhas institucionais podem auxiliar no conhecimento do tema ou na identificação de casos de assédio moral, sexual e/ou de outras formas de discriminação

Gráfico 88: Você entende que medidas de prevenção como cartilhas ou campanhas institucionais podem auxiliar no conhecimento do tema ou na identificação de casos de assédio moral, sexual e/ou de outras formas de discriminação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Campo “observações”¹⁴:

	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
1	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Fui vítima de assédio moral, inclusive diagnosticado pela psicóloga e médica da Diretoria de Saúde. Contudo, à época elas não souberam me dizer e aconselhar o que fazer ou a quem procurar. Acredito ser muito difícil o combate do assédio moral num ambiente tão fechado. Ademais, apenas quando todos tomarem conhecimento das reais consequências dos seus atos, inclusive e principalmente dos altos cargos, é que poderemos mudar esta infeliz cultura.	Assédio Moral	Medo
2	Capital	Um colega servidor queria sempre abraçar e beijar. Elogios e convites para sair. Um magistrado questionava sobre eu estar namorando ou não e elogiava. Um magistrado sentava na minha mesa para conversar.	Assédio Sexual	
3	Capital	As situações que me envolveram diretamente (assédio sexual e assédio moral) resultaram em afastamento, por adoecimento psíquico, por longos períodos. Não acredito que a instituição se tenha impactado ou sensibilizado suficientemente por situações como a minha, pois ainda são comuns.	Assédio Moral Assédio Sexual	
4	Interior	No período de janeiro de 2019 a outubro de 2020 estive lotado na Vara [x] da Comarca [x], em que a magistrada, Dra. [x], praticava assédio moral contra assessores, chefe de cartório e demais servidores. Isso através da cobrança de metas inalcançáveis, mensagens para whatsapp particular fora do horário de trabalho (noite e finais de semana). Além disso as cobranças e advertências (salvo raras exceções) eram feitas durante reuniões, na presença de toda a equipe da unidade, o que tornava uma situação vexatória para aqueles que estavam sendo advertidos. Tal situação ocorria também com servidores de outros setores	Assédio Moral	

¹⁴ Foram mantidos os textos das manifestações, sem quaisquer correções gramaticais. Apenas foram adaptadas partes quem poderia ser possível a identificação das pessoas.



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		<p>uma vez que a magistrada era diretora do foro no período. A situação é tão crítica que a Unidade em que a referida magistrada trabalha foi instalada em 2017 e desde então está no terceiro Chefe de Cartório e neste mesmo período três assessores jurídicos já pediram exoneração. Além disso um servidor TJA recém empossado permaneceu apenas alguns meses na unidade e foi relotado por "não ter se adaptado à dinâmica da equipe", quando na verdade foi vítima de assédio moral desde o primeiro contato com a magistrada. Acrescenta-se a isso que a magistrada dificultava ao máximo o gozo de férias e licenças. Tanto que quando me casei em 12/07/2019, não pude usufrir a licença gala imediatamente porque deveria participar de uma capacitação no período de 15/07/2019 a 19/07/2019, sendo que somente pude usufruir da referida licença após este período. Além disso, nestes dois anos somente consegui gozar cerca de 15 dias de férias por ano, porque segundo a magistrada "30 dias é demais". Soma-se a isso, a magistrada pediu (mandou) que, quando eu estava removendo para a Comarca Y que eu abrisse mão dos 15 dias de trânsito porque "tinha muito trabalho atrasado e a Vara estava em correição". Se necessário posso informar os nomes dos servidores mencionados nos relatos acima. Solicito, se possível, a manutenção do meu anonimato em relação à referida magistrada uma vez que tenho grande temor por represálias e perseguições (mesmo tendo removido para outra Comarca e não estando mais subordinado a ela). Não tenho objeção a aparecer como testemunha, mas tenho o temor de represálias e perseguições por aparecer como o denunciante.</p>		
5	Interior	<p>Misandria por parte de magistrada e servidoras do sexo feminino. Capacitismo por parte de magistrada. Assédio moral por parte de magistrado.</p>	<p>Assédio Moral Discriminação de gênero (Misandria)</p>	<p>Medo</p>



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
			Discriminação contra portador de deficiência	
6	Capital	A situação de medo e vergonha relacionadas aos casos de assédio moral levam conseqüentemente ao descrédito em relação aos procedimentos da Administração. Até a presente data, não há divulgação de canais de denúncia e muito menos de apoio para esses casos e o sentimento de desamparo acaba se tornando um sentimento de vergonha e culpa.	Crítica/Sugestão	Medo
7	Interior	Pressões para assumir/acumular os encargos de motorista no exercício da profissão de assistente social. Observo que os magistrados e o promotores reconheciam, garantiam, garantem o direito de ter o suporte de um motorista para conselheiros tutelares, funcionários de prefeituras mas não para seus trabalhadores. A mesma situação ocorreu referente a carga horária dos assistentes sociais. O TJSC garantiu as 30 h para profissionais de outras instituições mas negou para os seus. Pressões para dar conta de uma demanda de trabalho humanamente impossível (a situação melhorou quando começaram a nomear peritos contudo estes profissionais possuem uma situação precária de trabalho, ruim para a novas gerações de trabalhadores). Ruim que com a nomeação de peritos as partes não possuem mais direito garantido de serem atendidas na própria Comarca, às vezes precisam se deslocar até o consultório do perito que fica em outra Comarca tendo despesas elevadas com transporte (quando em algumas situações possuem dificuldades até mesmo para comprar comida), mais horas de ausência ao trabalho. Ruim que as partes ficam receosas de reclamar e serem mal vistas pelos peritos, pelos juízes, de serem prejudicadas nas avaliações que serão realizadas por estes profissionais. O atendimento na própria Comarca deveria ser	Assédio Moral	Outros



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		garantido aos jurisdicionados (mesmo quando realizado por perito).		
8	Interior	Já sofri, juntamente com colegas e inclusive com outro magistrado no polo passivo, situação de assédio moral por parte de magistrado - sem providências; Já presenciei situação de discriminação em relação às serventes - realizada capacitação para os estagiários, polo ativo da discriminação; Já sofri e presenciei assédio moral de colega que se utilizava de denúncias que geravam Sindicâncias/PAD para controle dos colegas, tendo relatos de servidores vitimados por essa pessoa que estão em tratamento psicológico há mais de 15 anos, inclusive uma das servidoras tendo sido aposentada compulsoriamente por problemas psicológicos - não houve providências nesse campo, tendo sido a servidora assediante demitida por corrupção.	Assédio Moral	
9	Interior	Não há o que relatar.	Sem relato de assédio/discriminação	Outros
10	Interior	Já presenciei muitas piadas em relação ao grupo LGBTQI+. Inclusive, já sofri discriminação por ser gay dentro do fórum por servidores, um magistrado e clientes. O machismo ainda impera no Judiciário e sociedade.	Discriminação pela orientação sexual (Homofobia)	Descrédito do procedimento
11	Interior	Acredito num âmbito geral que não temos um caminho para demonstrarmos "todos lados". Vou citar um exemplo clássico que ocorre frequentemente: quando uma vara ou Comarca recebe um novo magistrado, só é oportunizado ao mesmo conhecer as pessoas através das percepções do chefe de cartório ou assessoria, sendo que se houvesse um questionário como este, de cunho sigiloso, sem perseguição do servidor, cada pessoa poderia pontuar os problemas e dificuldades ou até pontos positivos da vara-Comarca, a opinião do gestor ou magistrado seria formada imparcialmente e podendo conhecer bem o perfil	Crítica/Sugestão	Descrédito do procedimento



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		do novo grupo. Minhas experiências no Judiciário com este tema foram mais positivas do que negativas, mas os episódios negativos foram marcantes e senti esta necessidade de não poder denunciar ou elevar a verdade dos fatos.		
12	Interior	Na comarca existia um funcionário de cor e entrou como agente de serviços gerais. Aconteceram fatos atribuídos a ele sem prova alguma e, a partir daquela data, quando entrava um funcionário novo tinha um grupo de servidores(as) que já passavam a ficha daquele servidor e instruíam o novo funcionário para tomar cuidado ou ficar longe de tal pessoa porque era tarado. Essa pessoa foi constantemente discriminada e até perseguida.	Discriminação racial	Medo
13	Interior	Não consigo identificar uma situação que eu tenha passado de assédio moral, sexual e/ou discriminação.	Sem relato de assédio/discriminação	Outros
14	Interior	Foi na época em que eu fazia estágio, o juiz titular da vara me assediou e na recusa a ceder às investidas ele simplesmente me desligou do estágio. Como era apenas um estágio para cumprir as horas da faculdade, tive que terminar em outro local. Na época não falei nada, pois temia as consequências. Seria a minha palavra contra a dele.	Assédio Sexual	Desconhecimento das consequências
15	Interior	Um ótimo trabalho que vem sendo feito! Continuem com essa divulgação e acompanhamento contra o assédio moral e sexual (e/ou discriminação) no âmbito do TJSC.	Elogio	Desconhecimento das consequências
16	Interior	Vejo magistrados sendo preconceituosos em audiências, com famílias pobres, com mulheres, entendo como discriminação e violência moral/psicológica em alguns casos. Com servidores (comigo e colegas) ocorrem situações mais no sentido de questionar a competência, entendo que uma discriminação relacionada a idade x experiência, tentando interferir no trabalho e questionar	Assédio Moral Discriminação de gênero (Misoginia) Discriminação por idade (mais jovem)	



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		o conhecimento de servidores utilizando a relação hierárquica, embora muitas vezes de forma sutil. Quanto a ocorrências de assédio, as que recordo são situações de cobrança de prazo/produzividade inviáveis, onde magistrados exigem que o servidor assine de próprio punho "a ciência" da cobrança, mesmo sabendo ser inviável ter cumprido e que tal documento pode ser utilizado para processar administrativamente por descumprimento das determinações superiores, ou seja, uma forma de ameaça velada, principalmente quando eu e outros colegas estavam em estágio probatório.		
17	Interior	No ano de 2016 fui vítima de preconceito racial e assédio moral por parte de Magistrado do TJSC (Dr. X). O magistrado tratava-me de forma estúpida e antiética. Retirou-me abruptamente e sem motivo do cargo de chefia de cartório, causando significativo impacto na minha vida financeira. Posteriormente, passou a indeferir sistematicamente todos os meus requerimentos administrativos, recusando-se inclusive a recebê-los. Atribuiu a mim notas baixíssimas nas avaliações de desempenho e estágio probatório. Para finalizar, acabei sendo relatado em outra vara e respondi a processo disciplinar por insubordinação. De vítima do assédio, passei a culpado. A única testemunha que depôs contra mim ocupava na época o cargo de assessora puramente comissionada e subornada a este Juiz. A testemunha e assessora faltou com a verdade para não perder o cargo em comissão que ocupava. Fui condenado por insubordinação em um processo em que a ampla defesa não foi respeitada.	Assédio Moral Discriminação racial	Descrédito do procedimento
18	Interior	Prefiro não relatar para não ter que lembrar.	Não quis relatar	Desconhecimento das consequências
19	Interior	Bom, passei, há mais gente que passou e/ou ainda passa, mas os resultados quando envolvem	Assédio Moral	Medo



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		hierarquia muitas vezes são aquém do esperado. Nestes mais de dez anos de judiciário, nunca vi este tipo de assédio entre servidores, embora saiba que possa existir, mas havendo "paridade" entre os envolvidos, é evidente que, com conversa, demonstração de insatisfação, é muito mais fácil de se resolver.		
20	Interior	Não.	Sem relato de assédio/discriminação	Descrédito do procedimento
21	Interior	De modo geral, desde a época em que estagiei, sempre trabalhei em ambientes chefiados por mulheres e com a maior parte das servidoras mulheres, acredito que tais informações influenciam nas respostas aqui prestadas.	Sem relato de assédio/discriminação	Medo
22	Interior	No caso de idosos com mais de 60 anos, é importante reavaliar fixação de metas. Com a idade há redução de agilidade e retenção de informações de curto prazo.	Crítica/Sugestão	
23	Interior	<p>Trabalho em uma vara única com excessivo acúmulo de processos conclusos, acervo este herdado de gestões passadas. Diante disso, a CCJ, cumprimento seu papel, obviamente, tendo em vista a pressão do próprio CNJ, submete-nos a procedimentos de correições e programas de redução de acervo, passando-nos metas humanamente impossíveis de serem alcançadas.</p> <p>E se não fosse isso, há anos, a comarca se encontra com seu quadro de servidores deficitário, situação que também escapa dos olhos do Tribunal.</p> <p>São situações como essas, além de muitas outras, que, a meu sentir, configuram a mais cristalina hipótese de assédio moral, causando aos laboriosos servidores, comprometidos a eficaz prestação jurisdicional, profundos danos de natureza psicológica e, conseqüentemente, quadros de ansiedade e depressão.</p> <p>Um dia, quem sabe, a situação mude e o Poder Judiciário</p>	Assédio Moral	Descrédito do procedimento



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		Catarinense passe a tratar seus colaboradores com a consideração e o respeito que merecem. Grato pelo espaço.		
24	Interior	Não aconteceu comigo, pois conseguia lidar com a chefia, mas já presenciei uma chefe tratar muito mal os estagiários e colegas servidores, fazendo-os chorar muitas vezes, inclusive uma estagiária saiu e não voltou mais, porque se sentiu muito mal. Embora não entenda que a pessoa seja má, acredito que ela não sabia cobrar as coisas, era grosseira e ofendia, ou seja, não sabia lidar com pessoas.	Assédio Moral	Medo
25	Interior	Não gostaria, faz muito tempo e já aprendi com o erro de não ter relatado. Obrigada.	Não quis relatar	
26	Capital	Discriminação por ser mãe, julgamentos sobre minha capacidade de trabalho por conta disso e perda de oportunidades de ocupar cargo comissionado. Já presenciei assédio sexual e moral do magistrado para com a então chefe de cartório, sendo que ela pediu exoneração tempo depois.	Assédio Moral Assédio Sexual Discriminação de gênero (Misoginia)	Descrédito do procedimento
27	Secretaria do TJSC - 2º Grau	já ouvi de um superior hierárquico (homem) a pergunta "e o que vc faz da meia noite às seis?", referente ao volume de trabalho que o setor apresentava.	Assédio Moral	Medo
28	Interior	Sem interesse em relatar, já se passaram muitos anos.	Não quis relatar	Descrédito do procedimento
29	Interior	Juiz(a) que menospreza os problemas de saúde vivenciados pelo servidor, sobrecarregando-o de trabalho, rindo da situação e dizendo que o servidor precisa de uma "surra" pois é como um adolescente que tem de tudo e não consegue ser feliz; Magistrado(a) que menciona ter um cargo influente para o servidor permanecer no cargo em comissão e a fazê-lo cumprir expediente excedente; Magistrado(a) que exige trabalho em carga horário muito superior ao contrato de trabalho, dizendo que tem servidor que trabalha mais horas porque os demais	Assédio Moral	Medo



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		cumprem o expediente regulamentar. Metas inalcançáveis.		
30	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Ameaças sutis da perda do cargo.	Assédio Moral	Desconhecimento das consequências
31	Interior	Comigo mesmo, um servidor adentrou no meu ambiente de trabalho, conversou um pouco, "normalmente", e depois de um tempo, entre pedir a chave do banheiro, insinuando que eu deveria ir com ele, e após, perguntando se sou gay, se namoro, me CHAMOU para ir ao banheiro com ele, perguntou se eu gostaria de sair com ele após o expediente, faltando apenas, tocar-me. Neste caso, precisei mentir, dizendo que estava em um relacionamento, e o mesmo, só saiu da minha sala, quando um outro servidor entrou, e o chamou para tratar de algum assunto.	Assédio Sexual	Medo
32	Interior	Muita coisa que acontece é de conhecimento geral, mas acabam ficando o dito pelo não dito. Parabenizo pela iniciativa da pesquisa, acho um excelente começo para mudarmos essas dinâmicas tão perniciosas.	Elogio	Desconhecimento das consequências
33	Interior	Acho que a cobrança de resultados feita pelo PJSC e Corregedoria, sem que tenhamos a estrutura adequada, é uma forma de assédio moral. Temos que trabalhar rápido, atender vários meios de comunicação, público, audiências, enfim.. essas cobranças são capazes de adoecer os servidores. Enxurrada de e-mails diários, orientações sem conversa prévia, "em cima da hora", sem considerar questões locais, esse tipo de coisas. Não é exatamente a carga de trabalho, mas a forma como é repassada, como se os servidores não fossem seres humanos, tendo que dar jeito em muitas coisas ao mesmo tempo.	Assédio Moral	Descrédito do procedimento
34	Interior	Fui assediada sexualmente por dois magistrados, um deles ia todos os dias na minha sala e em um desses momentos, além das constantes "brincadeiras" e	Assédio Sexual	Medo



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		perguntas sobre namorados, etc.. passou a mão nas minhas pernas, eu saí do local onde estávamos muito consternada. Sofri por meses por ter de voltar à instituição. Não conseguia me concentrar no trabalho por medo que ele entrasse na minha sala. Estava em estágio probatório e esse foi um dos motivos pelos quais não denunciei. Para quem contei, profissionais em quem eu confiava e que trabalhavam no local, a situação era vista como cômica e que deveria ser relevada.		
35	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Eu presenciei assédio moral de uma chefe com outros servidores, não comigo. E não fiz nada porque me parece que isso é algo que tem que partir do servidor assediado e não de mim.	Assédio Moral	Outros
36	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Todo mundo aqui já ouviu um grito de "você é burra". Cobrança por horários absurdos, mesmo quando negociados previamente. Metas excessivas que nos fazem virar a noite para entregar...	Assédio Moral	Desconhecimento das consequências
37	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Gestores do sexo masculino hostilizando servidoras do sexo feminino em reuniões com frases do tipo "Você está louca", "Deve estar na TPM".	Assédio Moral	
38	Interior	PASSEI POR MUITAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL POR PARTE DE JUÍZES(PRINCIPALMENTE COM AS MULHERES,(ATÉ O MOMENTO, TODAS QUE PASSARAM NA COMARCA SE MOSTRARAM DIFÍCEIS DE LIDAR) ATÉ ENTENDER QUE OU ME DEFENDIA OU MORRIA COMO PESSOA E COMO PROFISSIONAL. JÁ CARREGO COMIGO AS MARCAS DESTESOFRIMENTO, TENHO DIAGNÓSTICO DE SÍNDROME DE BORNOUT,QUE NEM SEMPRE'FÁCIL DE SER RELATADO, MAS APRENDI A PEDIR O AUXILIO DA CORREGEDORIA E DA DIRETORIA DE SAÚDE, ÓRGÃOS QUE SEMPRE FORAM MUITO PRONTOS EM NOS OUVIR. MAS O NÍVEL DE ADOECIMENTO DE COLEGAS	Assédio Moral	



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		<p>DEVIDO À SITUAÇÕES DE ASSÉDIO ESTÁ CRESCENDO CADA VEZ MAIS E MUITOS AINDA NÃO SABEM COMO SE DEFENDER DAS SITUAÇÕES ENFRENTADAS, PRINCIPALMENTE DE COMARCAS PEQUENAS E DISTANTES DA CAPITAL. EM MUITAS COMARCAS HÁ SECRETÁRIOS DE FÓRUM QUE NÃO COLABORAM PARA A MELHORIA DA SITUAÇÃO. GRAÇAS A DEUS OS MAIS VELHOS ESTÃO SE APOSENTANDO E A GERAÇÃO NOVA VEM COM OUTRO CABEÇA. RELATAR AS SITUAÇÕES É EXTREMAMENTE DIFÍCIL PORQUE QUANDO PRECISEI DENUNCIAR UMA MAGISTRADA HÁ ALGUNS ANOS ATRÁS, PERCEBI QUE OUTRAS QUE VIERAM PARA A COMARCA ME TRATARAM MAL, SEM EU TER FEITO NADA CONTRA ELAS, DEPOIS DESCOBRI QUE FOI POR CONTA DE MINHA DENÚNCIA ANTERIOR. MAS ERA UMA SITUAÇÃO DE OU EU DENUNCIAVA OU ME MATAVAM AOS POUCOS. RESOLVI QUE QUERO VIVER E TRABALHAR BEM, ADORO O JUDICIÁRIO E QUERO DAR O MEU MELHOR. MEU TRABALHO FAZ UMA GRANDE DIFERENÇA NA COMARCA, NA VIDA DAS PESSOAS E SOU CIENTE DO VALOR DE MEU PAPEL.</p>		
39	Interior	A maioria dos Servidores não conseguem parar nem para ver e-mail. A maioria está até as "tampas" para cumprir as metas. produzir materiais não está surtindo efeito.	Crítica/Sugestão	
40	Interior	Preconceito para quem entra na costas é velado, nada alarmante	Discriminação racial	Outros
41	Interior	Em um período em que fiquei substituindo a chefia de cartório, há alguns anos atrás, enquanto ainda trabalhávamos com processos físicos, aconteceu uma situação em que um advogado queria retirar processo em carga, o que não seria possível, pois o prazo era comum entre as partes. Quando	Discriminação de gênero (Misoginia)	Descrédito do procedimento



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		disse ao advogado que não seria poderia retirar os autos do cartório, ele não se conformou; somente aceitou a resposta negativa depois que um assessor do juiz saiu do gabinete e falou com ele, explicando exatamente a mesma coisa que eu já havia falado. Isso me fez perceber que alguns homens tem dificuldade de aceitar decisões, quando tomadas por mulheres. E isso faz com que mulheres precisem sempre provar sua capacidade, ou até mesmo assumam uma postura mais rígida.		
42	Capital	Importantíssimo é capacitar os gestores. Plantar a semente primeiramente com eles para frutificar em todos os lados.	Crítica/Sugestão	Medo
43	Interior	A colega oficial de justiça, inconformada com a distribuição de mandados para a sua zona, gritou com o coordenador da central de mandados, bateu a porta e foi até a secretaria repetir a frase: "Eu não admito que os oficiais de justiça, que tem nível superior, sejam coordenados por um Agente de Portaria que mal sabe ler e escrever."	Assédio Moral	
44	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Sou servidora do Poder Judiciário catarinense desde 2012, já trabalhei em diferentes setores nesses quase 10 anos, e já fui vítima de assédio moral em alguns deles. Tive um chefe que me cobrava de forma excessiva e me advertia praticamente todo dia, por razões injustas, quando entrei no Poder Judiciário e ainda estava aprendendo o serviço, tive um outro que já entrou no ambiente de trabalho gritando comigo, na frente de outros colegas, e tive até uma chefe que me proibiu de me comunicar por e-mail, sendo que sempre enviei e-mails de trabalho e até elogios já recebi pela minha redação. Nesse setor, qualquer colega poderia enviar e-mails de trabalho livremente, enquanto os meus só poderiam ser enviados após revisão da superior hierárquica. Algumas dessas situações foram por mim relatadas, de forma verbal ou escrita, e nunca a pessoa responsável pelo	Assédio Moral	Medo



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		assédio sofreu qualquer consequência. A culpa sempre recai sobre o servidor, que carrega a pecha de "pessoa que não se adapta" por não aceitar situações de abuso. Atualmente eu trabalho num setor onde me sinto respeitada, entrei nele há alguns anos e pretendo continuar nele e esquecer os problemas que tive noutros lugares.		
45	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Um superior deu em cima de uma colega de trabalho, respondi talvez para a questão, pois eu perguntaria a pessoa se ela queria que fosse levado acima... como a exposição é da outra pessoa ela que tem que decidir. Se acontecesse comigo fazia um escândalo na hora pra todo mundo ver, e depois denunciava!	Assédio Sexual	Outros
46	Interior	Preconceito contra jurisdicionado portador de deficiência (praticado por magistrado).	Discriminação contra portador de deficiência	Medo
47	Interior	Quando fui removida para a Comarca em que trabalho, o superior hierárquico perguntou se eu tinha intenção de engravidar logo, pois havia muito serviço represado e uma servidora a menos no setor por licença comprometeria o trabalho. Outras situações foram ameaças de representação à Corregedoria por suposta desídia dentro dos processos judiciais, no que se refere à cobrança de prazos extremamente exíguos para a realização do trabalho e impossíveis de cumprir.	Assédio Moral Discriminação de gênero (Misoginia)	Descrédito do procedimento
48	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Assédio sexual: colega que ao se aproximar para dar um beijo no rosto, desviou para o meu pescoço e deu aquela fungada, longa e demorada... fique sem reação... foi um momento... no corredor do tribunal... e jamais terei como provar.	Assédio Sexual	Descrédito do procedimento
49	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Atitudes ríspidas ou injustas da chefia. Divulgação de informações particulares para outros.	Assédio Moral	
50	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Não me sinto confortável para relatar, pois já presenciei represálias.	Não quis relatar	



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
51	Capital	questionário é identificado prefiro não relatar	Não quis relatar	Descrédito do procedimento
52	Capital	Além de ouvir de um gestor frases machistas, já deixei de ser contratada como assessora de gabinete por informar que estava grávida de 7 semanas. Também já presenciei assédio moral de um servidor de cartório homem para uma estagiária mulher (ele não queria que ela fosse contratada por gabinete e tentou convencê-la a não participar do processo de seleção, felizmente nesse caso houve intervenção da chefia e a garota, que ficou visivelmente abalada com o discurso do servidor, conseguiu participar da seleção/ser contratada).	Assédio Moral Discriminação de gênero (Misoginia)	Medo
53	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Prefiro não relatar nenhuma situação, mas queria usar esse espaço para dizer outra coisa. Acho muito importante a existência de um meio seguro de relato dessas situações, por serem delicadas e pelo fato de o TJ ser um ambiente com uma forte hierarquia. Quando assinaei "descrédito do procedimento", foi porque, infelizmente, é difícil que pessoas em posição de poder sejam responsabilizadas. De todo modo, sinto que essa situação tende a melhorar, especialmente com a comissão sobre assédio, em que participam magistrados e servidores.	Crítica/Sugestão	Descrédito do procedimento
54	Interior	Ver os casos de afastamento por doenças psiquiátricas e psicológicas, pedidos de aposentadoria e pedido de exoneração da Comarca (X) no ano de 2016.	Assédio Moral	Medo
55	Capital	Gostaria, mas não acho seguro pois o assédio moral foi feito por magistrada.	Não quis relatar	Medo
56	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Várias tentativas do meu superior para encontros fora do trabalho e outras situações desconfortantes via redes sociais e aplicativos de mensagens. Tentou me beijar uma vez.	Assédio Sexual	Desconhecimento das consequências
57	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Não faltam cartilhas ou informações sobre o tema, o que falta é ação, com comissões	Crítica/Sugestão	



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		amplas, abertas e capazes de promover diálogo para enfrentar o problema. Tratar o fato como falta de cartilha ou programa apenas é erro que não nos levará para lugar melhor do que estamos hoje.		
58	Secretaria do TJSC - 2º Grau	Não me sinto à vontade para relatar, mas gostaria de expressar minha satisfação em responder este questionário e a esperança das mulheres do Poder Judiciário de Santa Catarina em um dia não serem mais expostas a situações de assédio.	Elogio	Medo
59	Capital	Chefes gritando com servidor e menosprezando os seus conhecimentos.	Assédio Moral	Descrédito do procedimento
60	Capital	Já presenciei, na comarca em que atuava presencialmente, um advogado que todo dia fazia discurso homofóbico, discurso mesmo, no meio do fórum, gritando pra quem quisesse ouvir. Já entrou na minha sala falando sobre isso, momento em que tinha uma estagiária lésbica. Ficamos sem reação, apenas calados, a ponto de ele se sentir constrangido e retirar-se. Não sabia a quem recorrer, e na região em que moro é um comportamento tido como normal, tanto que hoje ele é uma figura de certa "importancia" no Estado, com condutas infladas e apoiadas pelo atual governo federal.	Discriminação pela orientação sexual (Homofobia)	Descrédito do procedimento
61	Interior	Abuso de autoridade de chefia imediata (chefe de cartório) com a qual não tenho mais vínculo e que não ocupa mais o cargo (gritos, controle de frequência ao banheiro e tempo de uso do banheiro, exigência de senha de uso pessoal para acesso ao sistema por outra pessoa no final de semana, exigência de trabalho após a jornada, com promessa de vantagem particular (agrados), comentários depreciativos, falta de profissionalismo).	Assédio Moral	Medo
62	Capital	Não, mas quero enaltecer o grande salto em humanização no nosso PJSC com os projetos que vimos e vemos surgindo, contemplando o ser humano em	Elogio	Desconhecimento das consequências



	LOCAL	RELATO	TIPO DE ASSÉDIO /DISCRIMINAÇÃO	MOTIVO
		sua íntegra e proporcionando aos servidores vislumbrarem no seu íntimo todas questões que nos levam a termos relacionamentos mais ricos, pois quem não usa de CNV, discrimina ou assedia esquece com mais facilidade. Com a informação aparecendo vêm também as reflexões que certamente influenciarão em nossa evolução, com relacionamentos mais saudáveis e sinérgicos.		
63	Capital	Ter sido convocada para reunião com superior(a) hierárquico(a) e quando a reunião não apresentou os resultados esperados pela pessoa condutora da reunião, o grupo todo foi "solicitado a se retirar" aos gritos de "Xô, xô, xô da minha sala". A questão foi presenciada por membro(a) do MP, que noticiou os fatos à Direção do Foro, a qual, então, fez uma nova reunião para se desculpar pelo ocorrido junto aos servidores e orientar que novas reuniões fossem acompanhadas pela Secretaria do Foro e registradas em ata. A ação da Direção foi pronta e eficaz, todavia, acredito que se não houvesse interferência de membro(a) do MP na notícia, não teria havido qualquer consequência, visto que nenhum dos servidores se sentiu confortável para relatar os fatos a nenhum canal.	Assédio Moral	Descrédito do procedimento

Além da respostas objetivas, houve manifestações no campo “observações”, das quais:

* 14 relatos de **Discriminação**, sendo: 5 de Misoginia, 1 de Misandria, 2 de Homofobia, 3 de teor Racial, 2 contra portador de deficiência e 1 em razão da idade;

* 9 relatos de **Assédio Sexual**, sendo 3 na Secretaria do Tribunal de Justiça, 3 na Capital e 3 e no Interior;



* **29** relatos de **Assédio Moral**: sendo **8** na Secretaria do Tribunal de Justiça, **5** na Capital e **16** no Interior. Desses **16**, foram indicados nominalmente: **1** Comarca de Vara Única e **2** Magistrados (**1** homem e **1** mulher) como possíveis locais/pessoas ligadas à situação de assédio, o que será tratado com o devido sigilo e averiguado posteriormente;

* **6** indicações genéricas de que há assédio/discriminação, mas não houve intenção de relatar em detalhes;

* **7** críticas/sugestões;

* **4** afirmações de que não há/não foi presenciado assédio/discriminação;

* **4** elogios à Comissão e às melhorias feitas pelo Poder Judiciário nos últimos anos no tocante ao combate ao assédio e à discriminação.

Importante ressaltar que, em que pese o fato de os dados acima representarem apenas uma parcela da realidade de trabalho de servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), terceirizados(as) e outros(as) colaboradores dentro do Poder Judiciário de Santa Catarina, aliado ao fato de se tratar da primeira amostragem de dados sobre o assunto no Judiciário Catarinense, é preciso olhar com atenção às impressões colhidas, tanto as de cunho estatístico quanto as percepções descritas no campo “observações”, a fim de efetivar o cumprimento integral das normativas recentes do CNJ e do TJSC: a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação ([Resolução CNJ n. 351/2020](#)) e a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina ([Resolução TJSC n. 4/2021](#)).

Com a criação das comissões de 1º e 2º grau e com a disponibilização de um canal direto de comunicação para relato de situações de potencial assédio e discriminação, fatos desconfortáveis ou delicados do ponto de vista institucional precisarão ter uma nova abordagem, diferente da que vinha sendo feita até então.



De modo geral, observou-se uma maioria considerável de pessoas que acreditam estar bem-informadas acerca do tema (**285** pessoas (87,16%)). Logo, o desconhecimento do assunto não aparenta ser o maior problema. No entanto, chama a atenção o fato de que 59% dos(as) respondentes relataram ter **medo, descrédito no procedimento ou desconhecimento das consequências** para não relatar uma situação de potencial assédio/discriminação ou hesitar em fazê-lo.

Não obstante, no campo “Observações”, foram observados relatos acerca de atitudes e métodos de trabalho negativos, indicados de maneira recorrente pelos(as) participantes da pesquisa. Tais fatos merecem atenção especial por parte da Administração do PJSC, já que podem ser caracterizados como condutas de potencial assédio de acordo com as definições do **Conselho Nacional de Justiça**:

- * Comunicação feita aos gritos;
- * Exigência de carga horária de trabalho além da previsão legal;
- * Contato via WhatsApp fora do horário de trabalho (fora da hipótese de plantão/emergência);
- * Estabelecimento de metas de produtividade impossíveis de cumprimento, tanto individualmente quanto pela equipe;
- * Prazo curtíssimo para execução de tarefas, sem planejamento e organização adequados para finalização;
- * Divulgação de assuntos particulares de subordinados/colegas de trabalho;
- * Indeferimento de requerimentos administrativos garantidos por lei (férias, licenças, folgas de plantão) sem justificativa;
- * Atribuição de notas baixas nas avaliações de desempenho e de estágio probatório sem a realização de feedback/treinamento/orientação;
- * Represália e perseguição por conta de conflitos do passado;
- * Cobrança vexatória e advertência em público;
- * Desrespeito a problemas de saúde (físicos/psicológicos) de colaboradores;
- * Grosseria/rispidez/menosprezo/ofensas recorrentes;



- * Controle no tempo e frequência de ida ao banheiro;
- * Ameaças veladas e explícitas de: perda de cargo, representação, sindicância ou abertura de procedimento administrativo disciplinar;
- * Proibição de contato (seja por um meio específico ou em relação a alguma pessoa);
- * Alta rotatividade de funcionários em um cargo/função, com a justificativa de que “não se adaptam à rotina”.

Ainda que referidas condutas representem apenas uma parcela da realidade de trabalho, é essencial que se promova uma conscientização acerca do assunto junto a chefes de cartório e magistrados(as) (principais grupos indicados no pólo ativo de potencial assédio), seja por cursos de capacitação, em reuniões ou com a elaboração de campanhas e materiais institucionais mais incisivos, visando não apenas a minimização de eventual impacto negativo de denúncias a serem apuradas no futuro, mas também para promover medidas preventivas que evitem novas ocorrências e a mudança positiva no clima do ambiente de trabalho.

Isso porque, quando conflitos não são resolvidos internamente, há o risco de que ganhem proporção exagerada na mídia ou em redes sociais - o que não seria inédito -, e isso pode ser extremamente problemático para a imagem de colaboradores (as) e da própria instituição, isso sem falar na saúde mental das pessoas que atuam no Poder Judiciário catarinense e de eventuais afastamentos prolongados do trabalho, por exemplo.

3.1 RECOMENDAÇÕES

Diante do quadro apresentado, as CPEAMAS apresentam as seguintes sugestões:

- * Realização de pesquisa anual sobre o tema, nos mesmos moldes da atual, a fim de monitorar o crescimento/diminuição de relatos de potenciais



situações de assédio/discriminação, bem como a criação de um banco de dados sigiloso que permita maior eficiência na tomada de decisões;

- * Realização de pesquisas “in loco” junto às comarcas/núcleos de trabalho mencionados nominalmente na pesquisa, a fim de averiguar com maior profundidade os conflitos e a realidade de trabalho existente;

- * Atuação da DGP e da Diretoria de Saúde através do programa de Melhoria de Clima Organizacional nas unidades onde haja indícios de conflitos laborais mais complexos, envolvendo mais de dois colaboradores;

- * Cursos de capacitação específicos para chefes de cartório, chefes de secretaria e magistrados, acerca da Comunicação não-Violenta, de práticas colaborativas de trabalho e conceitos de Gestão de Pessoas, a fim de promover um maior alinhamento às diretrizes do TJSC e do CNJ;

- * Realização de 3 Campanhas institucionais em meses diferentes do ano, cada uma delas específicas para uma das temáticas: Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação nas mais diversas formas.



APÊNDICE 1 – Formulário 1



PESQUISA: A PERCEPÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
NOS CARGOS DE GESTÃO E DE DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO
CATARINENSE

Por meio do presente termo de consentimento livre e esclarecido, Vossa Excelência/Senhoria concorda em participar da pesquisa intitulada “PERCEPÇÃO SOBRE AS PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO E DE DECISÃO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE”, a qual está associada ao Núcleo de Estudos e Pesquisas (NEP) “Participação Institucional Feminina”, composta por magistradas(os) e servidoras(es) do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), e será aplicada por meio deste questionário.

O estudo tem como objetivo construir um mapeamento acerca das percepções, vivências e desafios enfrentados pelas pessoas que integram o PJSC, com especial direcionamento à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres para ascensão na carreira, em especial na ocupação de cargos de representação e chefia. Compreende-se que, mediante a identificação das diferentes percepções de homens e mulheres acerca do tema, bem como as percepções das mulheres ocupantes de cargos de gestão em relação às não ocupantes destes cargos, será possível fornecer dados à instituição com a finalidade de aprimorar o ambiente de trabalho e fortalecer o PJSC. Com esta pesquisa, portanto, o grupo pretende subsidiar o PJSC na elaboração de políticas internas no tocante a estes temas e, para isso, compreende que é importante fazê-lo inicialmente a partir das percepções de que integra e participa deste poder.

Importante informar que será resguardado o anonimato e o sigilo de cada participante e as perguntas não visam ao mapeamento de experiências pessoais, mas de experiências que abrangem o coletivo. Assim, ao participar desta pesquisa, você autoriza expressamente a utilização de seus dados



peçoais para fins estatísticas e de forma anônima, com o fito de possibilitar a apresentação de diagnósticos sobre dados que conduzam ao aperfeiçoamento dos marcos legais e institucionais dentro do PJSC sobre questões de gênero, étnico-raciais e de sexualidade.

Estes dados, ainda que de forma anônima, também poderão ser utilizados para a elaboração de pesquisa científica, bem como para apresentar propostas de políticas judiciárias que objetivem modernizar e dar maior efetividade à atuação do Judiciário catarinense no enfrentamento das questões de diversidades. De qualquer forma, a qualquer momento, é possível excluí-los, caso assim deseje a/o participante. Para tanto, basta encaminhar solicitação para o e-mail elizete.lanzoni@tjsc.jus.br.

PERFIL

1. Gênero:

- () Feminino
- () Masculino
- () Outro
- () Prefiro não responder

2. Faixa etária

- () 18 a 24 anos
- () 25 a 30 anos
- () 31 a 40 anos



- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- 61 a 70 anos
- 71 anos ou mais
- Prefiro não responder

3. Cor/Etnia

- Branco(a)
- Preto(a)
- Pardo(a)
- Indígena
- Amarelo
- Outro
- Prefiro não responder

4. Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou em União Estável
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro
- Prefiro não responder



5. Número de filhos

- Não possui
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais
- Prefiro não responder

6. Se não for casado(a) ou em união estável, e com filhos, qual é a modalidade adotada para a guarda dos(as) filhos(as)?

- Guarda unilateral
- Guarda compartilhada, com lar referencial materno
- Guarda compartilhada, com lar referencial paterno
- Outro
- Não se aplica
- Prefiro não responder

7. Nível de escolaridade

- Ensino médio
- Ensino Superior completo
- Especialização



- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado
- Outro
- Prefiro não responder

8. Categoria funcional

- Magistrado(a)
- Servidor exclusivamente comissionado
- Servidor efetivo (inclusive servidor com função gratificada ou cargo comissionado)

9. Se servidor ocupante de cargo efetivo, possui cargo comissionado ou função gratificada?

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Prefiro não responder

10. Se sim, qual a natureza do cargo?

- FG 1
- FG 2



- FG 3
- DASU 3
- DASU 4
- DASU 5
- DASU 6
- DASU 7
- DASU 8
- DASU 9
- DASU 10
- OUTRO
- Não se aplica
- Prefiro não responder

11. Lotação

- Tribunal de Justiça
- Comarca

12. Tempo de trabalho no PJSC

- Menos de 5 anos
- De 5 a 10 anos
- de 11 a 15 anos
- de 16 a 24 anos
- 25 anos ou mais

PARTE 2 – PERCEPÇÕES A RESPEITO DO AMBIENTE DE TRABALHO



13. Na sua opinião, as mulheres alcançaram a igualdade de gênero dos cargos de chefia do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

14. Na sua opinião, as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC enfrentam mais desafios pessoais e profissionais do que os homens?

- Sim
- Não
- Apenas desafios pessoais
- Apenas desafios profissionais
- Prefiro não responder

15. Na sua opinião, as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC têm mais sensibilidade que os homens para desempenhar tarefas que envolvam relacionamento interpessoal?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder



16. Na sua opinião, as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC têm mais sensibilidade que os homens para lidar com temas relacionados ao Direito de Família, Criança e Adolescente?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

17. Na sua opinião, as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC são mais cobradas do que os homens no exercício de suas atividades?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

18. Na sua opinião, as mulheres que desejam ocupar cargos de gestão no PJSC são mais inseguras do que os homens e, por isso, sentem necessidade frequente de “provar” que são capazes de exercer o cargo?

- Sim
- Não



- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

19. Na sua opinião, os homens se sentem constrangidos quando são chefiados por uma mulher?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

20. Na sua opinião, o PJSC adota iniciativas efetivas para que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades para a ascensão a cargos de gestão?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

21. Na sua opinião, o incentivo à representatividade, por meio de campanhas de valorização e resgate histórico da mulher dentro do PJSC seria relevante para a promoção da igualdade na instituição?



- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

22. Na sua opinião, as mulheres possuem menos interesse que os homens em ocupar cargos de gestão no PJSC?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

23. Na sua opinião, as mulheres integrantes do PJSC deixam de aceitar a indicação a um cargo de gestão porque também têm que se ocupar das tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder



24. Na sua opinião, as mulheres se sentem menos capazes e instruídas que os homens para ocupar cargos de gestão no PJSC?

- Sim
- Não
- Parcialmente
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

25. Na sua opinião, os homens são melhores gestores que as mulheres?

- Sim
- Não
- Ambos possuem a mesma capacidade
- Não tenho opinião formada
- Prefiro não responder

PARTE 3 – EXPERIÊNCIA PESSOAL

26. Você prefere ser chefiado por:

- Homem
- Mulher



- Tanto faz
- Prefiro não responder

Ao longo da sua experiência profissional, você já ouviu ou reproduziu alguma das frases abaixo? Se sim, assinalar uma ou mais opções:

- Mulheres que recorrem a mecanismos de sedução têm mais oportunidades de ascensão na carreira
- Mulheres tendem a trabalhar melhor com temas relacionados a Direito de família, criança, adolescentes, ao passo que os homens são mais técnicos e objetivos
- Mulheres competem entre si
- Mulheres são mais frágeis/sensíveis
- Nunca ouvi ou reproduzi coisas do gênero
- Outros
- Prefiro não responder

27. Você acha que já sofreu discriminação/preconceito de gênero dentro do ambiente de trabalho?

- Sim
- Não
- Não sei dizer/não me recordo
- Prefiro não responder



28. Se sim, por parte de quem? (possível assinalar mais de uma opção)

- Servidor
- Servidora
- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Testemunha (homem)
- Testemunha (mulher)
- Parte (homem)
- Parte (mulher)
- Outro

29. Se sim, que tipo de discriminação/violência você acredita ter sofrido? (possível assinalar mais de uma opção)

- Agressão verbal
- Agressão física
- Agressão psicologia
- Assédio moral
- Assédio sexual
- Outro
- Prefiro não responder



30. Por receio de a notícia não ser bem aceita pelo(a) gestor(a), você já adiou a decisão de ter filhos(as)?

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Prefiro não responder

31. Quando da gestação do(a) filho(a), teve receio ou já sofreu represália do(a) gestor(a)?

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Prefiro não responder

32. Quanto tempo diário, em média, você despense com o cuidado dos(as) filhos (as) e/ou atividades domésticas?

- Mais de 8 horas
- de 6 a 8 horas
- de 4 a 6 horas
- de 2 a 4 horas
- menos de duas horas
- Não realizo tais atividades



Prefiro não responder

33. Você considera que o tempo que você despende com o cuidado dos seus filhos é suficiente?

Sim

Não

Não sei dizer

Não se aplica

Prefiro não responder

34. Você despende com atividades para o próprio desenvolvimento (atividades de lazer, aprendizado de novas línguas, pós-graduação etc.)?

Sim

Não

Não, mas gostaria de ter tempo para tais atividades

Prefiro não responder

35. Caso deseje, insira neste espaço impressões gerais, sugestões ou outros tópicos considerados relevantes e/ou que não foram abrangidos nesta pesquisa:



APÊNDICE 2 – Formulário 2



Esta pesquisa foi elaborada e está sendo aplicada pelo Grupo de Trabalho Diversidades, composto por magistradas e magistrados e servidores e servidoras do Poder Judiciário de Santa Catarina.

A pesquisa aplicada por meio deste questionário tem por objetivo construir um mapeamento das percepções e vivências das pessoas que integram o PJSC relativas às temáticas étnico-raciais, de gênero, de sexualidade e relacionadas às pessoas com deficiência. Com esta pesquisa, o GT Diversidades pretende subsidiar o PJSC na elaboração de políticas internas no tocante a estes temas, e para isso, compreende que é importante fazê-lo inicialmente a partir das percepções de quem integra e participa deste órgão.

TERMO DE CONSENTIMENTO

() Ao preencher esse consentimento você autoriza expressamente a utilização de seus dados pessoais para fins estatísticos e de forma anonimizada, a fim de possibilitar a apresentação de diagnósticos sobre dados que possam conduzir ao aperfeiçoamento de marcos legais e institucionais dentro do PJSC sobre as temáticas tratadas no questionário.

O tratamento de dados ocorrerá conforme Lei nº 13.709/2018 (LGPD), sendo que todas as fases de tratamento (especialmente coleta e análise) estarão sob responsabilidade do Coordenador Executivo do GT Diversidades, Edison Alvanir Anjos de Oliveira Junior, o qual deverá garantir o sigilo e confidencialidade das informações.

Mesmo assim, caso posteriormente deseje revogar seu consentimento, sua manifestação poderá ser feita mediante solicitação para o e-mail cevid@tjsc.jus.br.



QUESTIONÁRIO: PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE PESSOAS QUE
COMPÕEM O QUADRO DO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE ACERCA
DAS QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO E DE SEXUALIDADE

PERFIL DOS RESPONDENTES:

Com relação à sua raça/etnia, dentre as opções abaixo, com qual você se identifica?

- Preta(o)
- Parda(o)
- Indígena
- Branca(o)
- Amarela(o)
- Outra. Qual? _____
- Prefiro não informar

Com relação à sua identidade de gênero [ao seu gênero], dentre as opções abaixo, com qual você se identifica?

- Mulher
- Homem
- Neutro (não binário)
- Outra. Qual? _____
- Prefiro não informar



Em relação à sua orientação sexual, dentre as opções abaixo, com qual você se identifica?

- Homossexual
- Heterossexual
- Bissexual
- Assexual
- Outra. Qual? _____
- Prefiro não informar

Você é uma pessoa com deficiência?

- Não
- Sim, visual - de forma permanente mesmo usando óculos ou lentes de contato
- Sim, auditiva - de forma permanente mesmo usando aparelhos auditivos
- Sim, física/motora
- Sim, intelectual
- Sim, autismo
- Sim, múltiplas

Em relação ao seu vínculo com o PJSC:

- Magistrado(a)
- Servidor(a) efetivo(a)
- Servidor(a) exclusivamente comissionado
- Estagiário(a)
- Residente Judicial
- Voluntário(a)
- Terceirizado(a)
- Policial Militar



() Outros: Qual? _____

() Prefiro não informar

Você exerce:

() Cargo comissionado

() Função gratificada

() Nenhuma das alternativas

Funções gratificadas

Contador Judicial

Coordenador da Central de Mandados

Distribuidor Judicial

Técnico de Suporte em Informática

Assistente de Atividades Específicas

Chefe de Seção

Designer Instrucional

Secretário de Assuntos Específicos

Secretário de Comunicação da Academia Judicial

Secretário da Junta Médica

Cargos comissionados

Assessor Jurídico

Assessor de Gabinete

Chefe de Secretaria de Foro

Chefe de Cartório

Assessor Correicional

Assessor da Presidência no Tocante às Atividades Específicas

Assessor de Cadastramento Processual

Assessor de Comissões

Assessor de Custas

Assessor de Planejamento



PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES

As próximas alternativas devem ser respondidas de acordo com o seu grau de percepção em relação à alternativa, com

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou sua raça:

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada pelo seu gênero:

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.



Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada pela sua orientação sexual

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas com deficiência é influenciada pela sua realidade (em que vive ou convive)

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Com relação à sua raça/etnia, você se vê representado(a) no Poder Judiciário de Santa Catarina:

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Com relação à sua identidade de gênero [ao seu gênero], você se vê representado(a) no Poder Judiciário de Santa Catarina:

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.



Com relação à sua orientação sexual, você se vê representado(a) no Poder Judiciário de Santa Catarina:

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Com relação à sua deficiência, você se vê representado(a) no Poder Judiciário de Santa Catarina

- () não se aplica
- 1 CONCORDO
 - 2 CONCORDO PARCIALMENTE
 - 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
 - 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
 - 5 DISCORDO TOTALMENTE.

Você já se sentiu preterido em seu espaço de trabalho por sua cor-raça, gênero, orientação sexual ou deficiência

- 1 CONCORDO
- 2 CONCORDO PARCIALMENTE
- 3 NÃO CONCORDO NEM DISCORDO
- 4 DISCORDO PARCIALMENTE,
- 5 DISCORDO TOTALMENTE.



VIVÊNCIAS DO RESPONDENTE

Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta racista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Não sei/não me recordo
- Prefiro não responder

Contra quem foi praticado [você pode assinalar mais de uma resposta]?

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)

Por quem foi praticado [você pode assinalar mais de uma resposta]?

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Pelo/a superior/a hierárquico/a
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)

Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta machista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Não sei/não me recordo
- Prefiro não responder



Contra quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Jurisdicionado/a

Por quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Pelo/a superior/a hierárquico/a
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)

Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) homofóbica nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Contra quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Jurisdicionado/a

Por quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Pelo/a superior/a hierárquico/a
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)



Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) racista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Contra quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Jurisdicionado/a

Por quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Pelo/a superior/a hierárquico/a
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)

Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?

- Sim
- Não
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Contra quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Jurisdicionado/a



Por quem foi praticado? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Eu mesma/o
- Algum/a colega de trabalho
- Pelo/a superior/a hierárquico/a
- Público externo (jurisdicionada/o, advogado/a, promotor/a, outros)

Caso você tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, você procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadoras/os, para resolução da situação?

- Sim.
- Não
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Caso você tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações

Se sua resposta foi sim, entende que?

- As providências corresponderam às suas expectativas
- As providências não corresponderam às suas expectativas
- Não houveram providências
- Outro. Qual? _____
- Nenhuma das opções
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Se sua resposta foi não, responda:

- Não me senti à vontade para procurar
- Não identifiquei um espaço para isso
- Não achei importante procurar
- Outro. Qual? _____
- Nenhuma das opções



- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder

Você entende que as/os servidores/as e magistradas/os têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, no que pese a temática de raça/etnia, gênero e sexualidade? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Sim, sobre a temática de raça/etnia
- Sim, sobre a temática de gênero
- Sim, sobre a temática de sexualidade
- Não
- Não sei/não me recordo.
- Prefiro não responder
- Outros/as. Qual: _____

Na sua opinião, políticas internas devem ser criadas e/ou fortalecidas/melhoradas? [você pode assinalar mais de uma resposta]

- Acredito que precisamos de políticas internas no âmbito étnico-racial.
- Acredito que precisamos de políticas internas no âmbito de gênero
- Acredito que precisamos de políticas internas no âmbito da sexualidade
- Não acredito que precisamos de políticas internas sobre a temática étnico-racial.
- Não acredito que precisamos de políticas internas sobre a temática gênero.
- Não acredito que precisamos de políticas internas sobre a temática de sexualidade.
- Prefiro não responder
- Outros/as. Qual: _____

Espaço aberto para livre manifestação:

[caixa de texto para livre manifestação]



APÊNDICE 3 – Formulário3



Esta pesquisa foi elaborada e a está sendo aplicada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – CPEAMAS, composto por magistradas e magistrados e servidores e servidoras do Poder Judiciário de Santa Catarina, nos termos da Resolução TJ n. 4, de 5 de maio de 2021.

A pesquisa aplicada por meio deste questionário tem por objetivo construir um mapeamento das percepções e vivências das pessoas que integram o PJSC relativas às temáticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual e de outras formas de discriminação, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

A presente pesquisa foi construída a partir do modelo proposto pelo Tribunal de Justiça da Bahia, gentilmente cedido pela Desembargadora Nagila Brito, presidente da Comissão de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Moral e outras Discriminações do PJBA.

TERMO DE CONSENTIMENTO

() Ao preencher esse consentimento você autoriza expressamente a utilização de seus dados pessoais para fins estatísticos e de forma anonimizada, a fim de possibilitar a apresentação de diagnósticos sobre dados que possam conduzir ao aperfeiçoamento de marcos legais e institucionais dentro do PJSC sobre as temáticas tratadas no questionário.

O tratamento de dados ocorrerá conforme Lei nº 13.709/2018 (LGPD), sendo que todas as fases de tratamento (especialmente coleta e análise) estarão sob responsabilidade da CPEAMAS de Segundo Grau, que deverá garantir o sigilo e confidencialidade das informações.

Mesmo assim, caso posteriormente deseje revogar seu consentimento, sua manifestação poderá ser feita mediante solicitação para o e-mail cpeamas.sg@tjsc.jus.br.

Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e da Discriminação

Seja bem-vindo(a) à pesquisa para recolhimento de informações que orientarão os trabalhos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do PJSC.



Existe(m) 13 questão(ões) neste questionário.

1) E-mail

Por favor, coloque sua resposta aqui:

2) Nome

Por favor, coloque sua resposta aqui:

3) Lotação:

Escolha uma das seguintes respostas:

Capital

Interior

Secretaria do Tribunal de Justiça - Segundo Grau de Jurisdição

4) Cargo/ Função *

Escolha uma das seguintes respostas:

Magistrado/Magistrada

Servidor/Servidora

Estagiário/Estagiária

Terceirizado/Terceirizada

Outro/Outra

5) Qual o seu cargo?(Se você for servidor)

Por favor, coloque sua resposta aqui:



6) Tem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação? () Sim

() Não

7) Já passou por alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?

() Sim

() Não

8) Já presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?

() Sim

() Não

9) Em caso de resposta afirmativa às questões 7 e/ou 8, classificaria em qual ou quais tipos de situação?

() Assédio moral

() Assédio sexual

() Discriminação

() Não se aplica

(permitido mais de uma alternativa)

10) Se identificasse uma situação de assédio sexual, moral e/ou discriminação contra um(a) colega, você noticiaria alguma comissão ou autoridade responsável?

() Sim

() Não

() Talvez



11) Em relação à pergunta anterior, se sua resposta foi não ou talvez, por qual motivo você deixaria de noticiar?

Desconhecimento das consequências

Medo

Descrédito do procedimento

Desinteresse

outros

12) Você entende que medidas de prevenção como cartilhas ou campanhas institucionais podem auxiliar no conhecimento do tema ou na identificação de casos de assédio moral, sexual e/ou de outras formas de discriminação?

Sim

Não

Talvez

13) Gostaria de relatar, de maneira breve, alguma situação que tenha passado dentro do PJSC, que entende ter configurado assédio moral, sexual e/ou discriminação?

(Espaço reservado para manifestações complementares ao tema)

Agradecemos sua participação.