

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	44
1.4 REFERÊNCIAS	45
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	47
2.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
2.2 RECOMENDAÇÕES	80
2.3 REFERÊNCIAS	82
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	83
3.1 RECOMENDAÇÕES	92
APÊNDICE 1 – Formulário 1	93
APÊNDICE 2 – Formulário 2	109
APÊNDICE 3 – Formulário 3	122



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	50
Gráfico 46: Raça/etnia	51
Gráfico 47: Vínculo funcional/Raça-Etnia	52
Gráfico 48: Tipo de cargo comissionado exercido	53
Gráfico 49: Função gratificada exercida	53
Gráfico 50: Identificação de gênero.....	54
Gráfico 51: Orientação sexual.....	54
Gráfico 52: Você é uma pessoa com deficiência.....	55
Gráfico 53: Opinião sobre se a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou sua raça no Brasil	56
Gráfico 54: Opinião acerca da influência do gênero na vida das pessoas no Brasil	56
Gráfico 55: Opinião acerca da influência da orientação sexual na vida das pessoas no Brasil.....	57
Gráfico 56: Opinião acerca da influência da realidade na vida das pessoas com deficiência no Brasil	58
Gráfico 57: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC	58



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



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? 72

Gráfico 77: Se sua resposta foi sim, entende que: 72

Gráfico 78: Se sua resposta foi não, responda:..... 73

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? 74

Gráfico 80: Na sua opinião, políticas internas devem ser criadas e/ou fortalecidas/melhoradas? 75

FORMULÁRIO 3

Gráfico 81: Cargo dos servidores 84

Gráfico 82: Tem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação? 85

Gráfico 83: Já passou por alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação? 85

Gráfico 84: Já presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação? 86

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? 86

Gráfico 86: Se identificasse uma situação de assédio sexual, moral e/ou discriminação contra um(a) colega, você noticiaria alguma comissão ou autoridade responsável? 87

Gráfico 87: Em relação à pergunta anterior, se sua resposta foi não ou talvez, por qual motivo você deixaria de noticiar? 88

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? 88



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



peessoas 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.

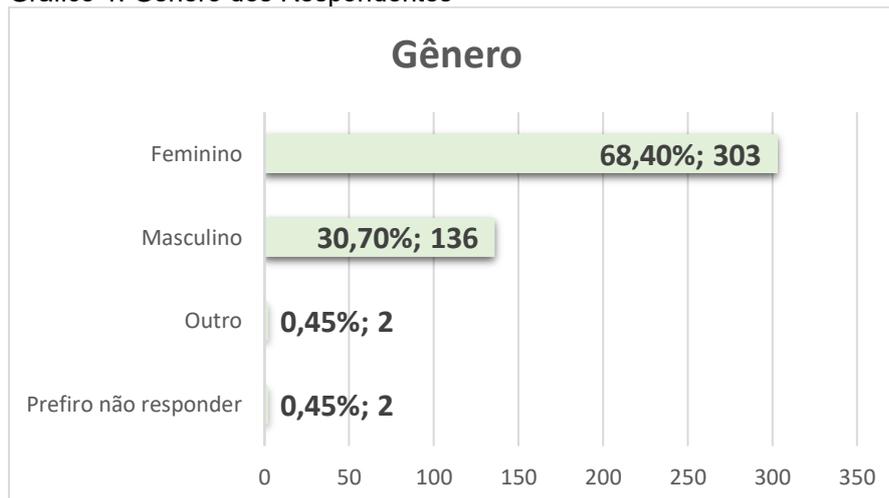
O total de respondentes foi de 443 (quatrocentos e quarenta e três), diante do número total de servidores e magistrados, não retrata opinião da maioria, todavia, representa uma base, um fator importante na tomada de decisões referente à questão da mulher no poder judiciário, considerando que o maior 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.



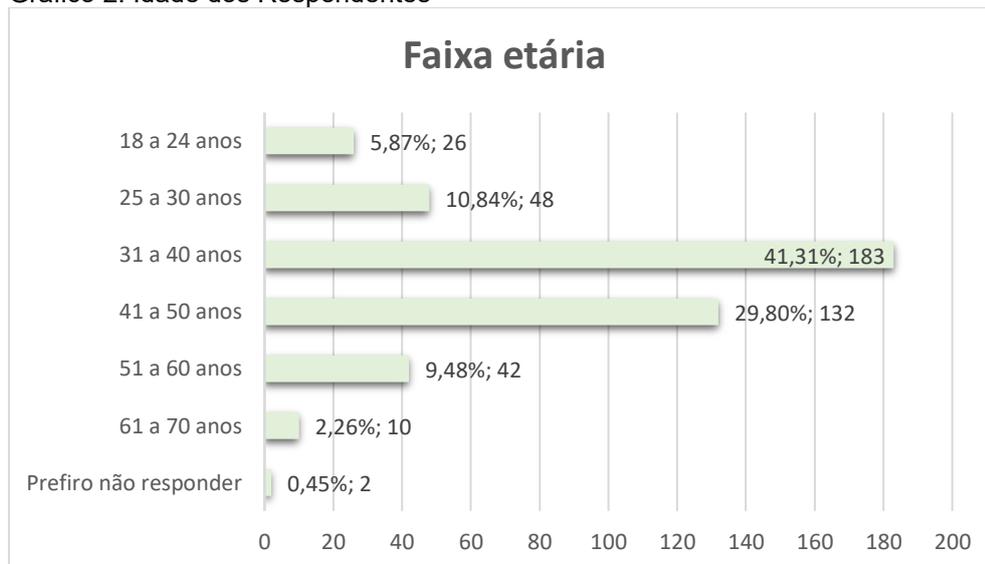
Gráfico 1: Gênero dos Respondentes



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



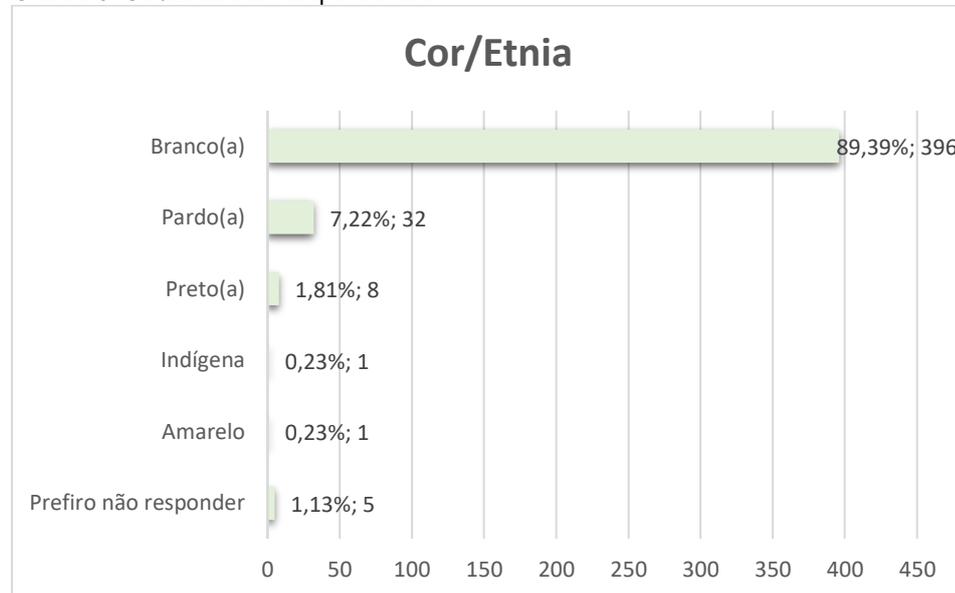
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

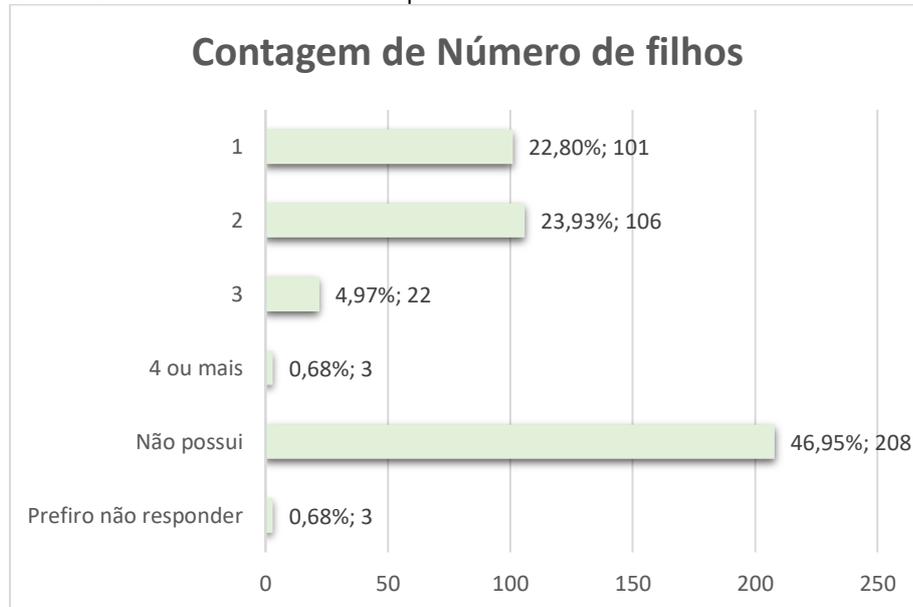


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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%).

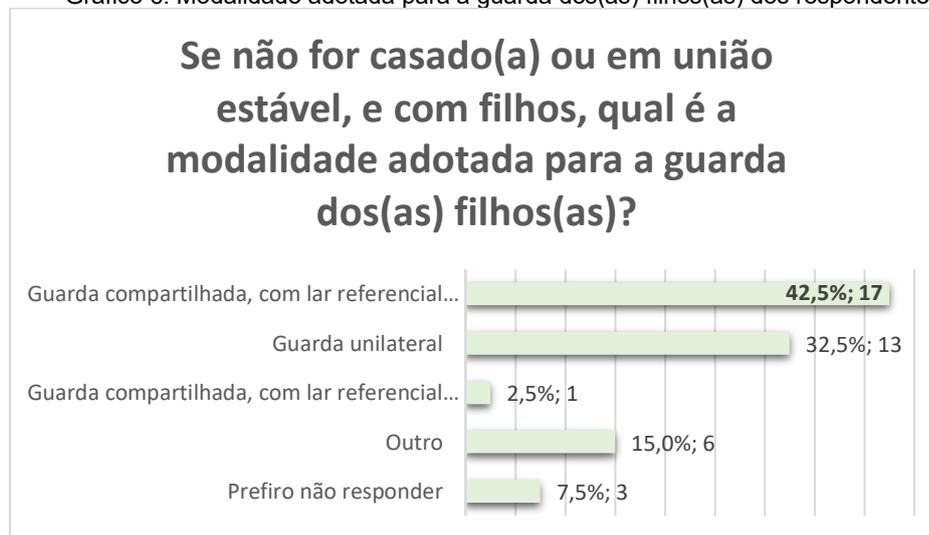
Gráfico 5: Número de Filhos dos Respondentes



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

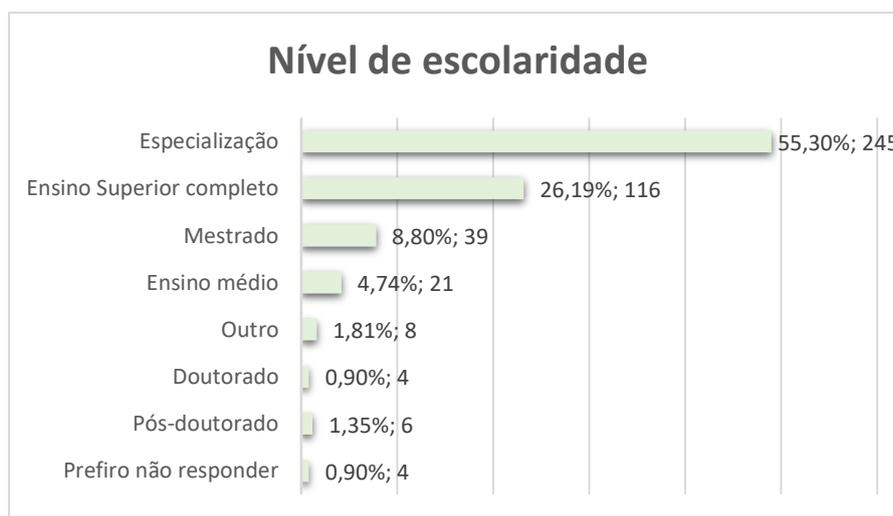


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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.

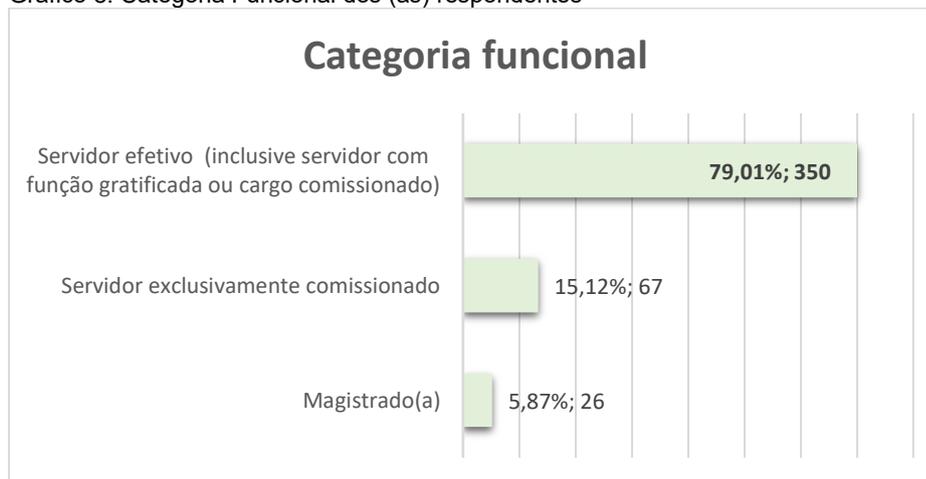
Gráfico 7: Nível de escolaridade dos(as) respondentes



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.

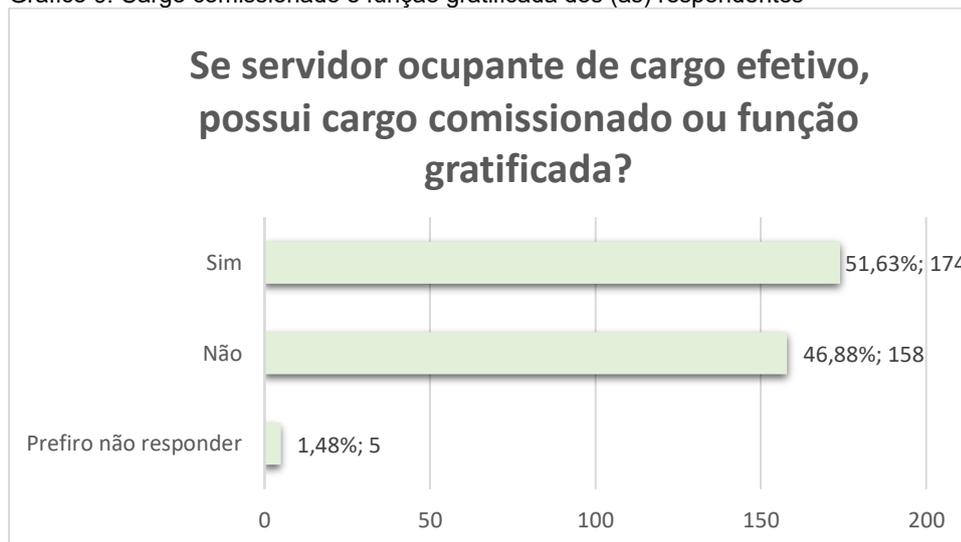
Gráfico 8: Categoria Funcional dos (as) respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

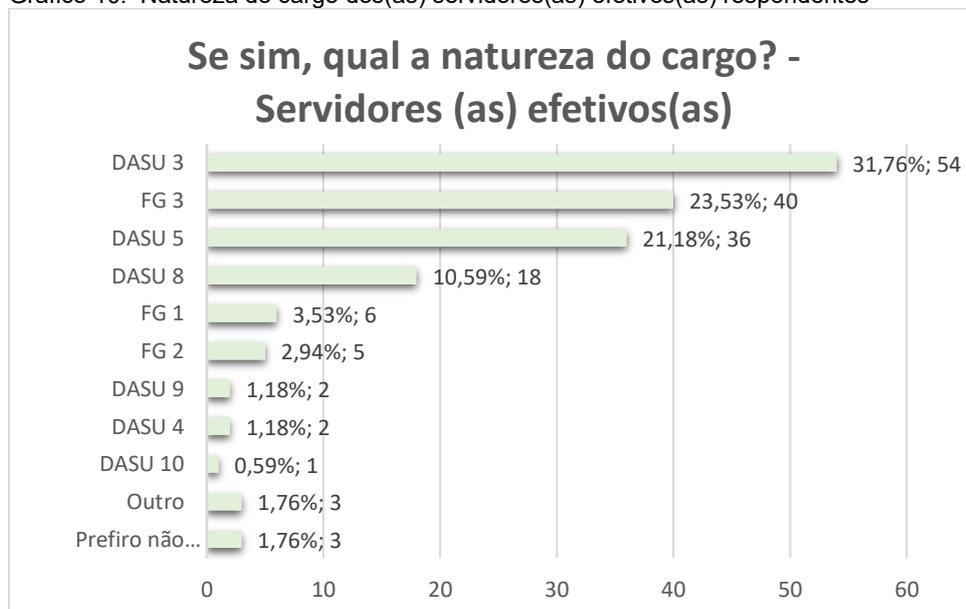


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

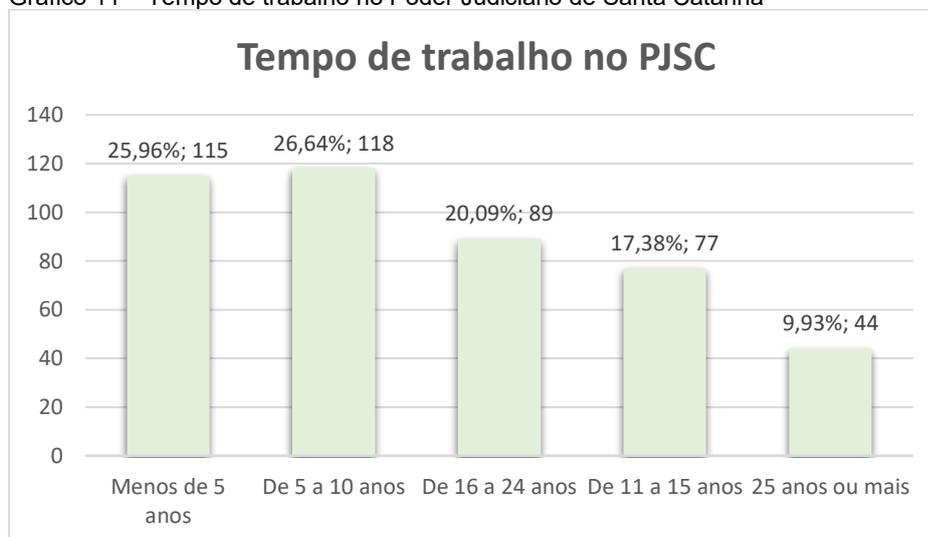


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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.

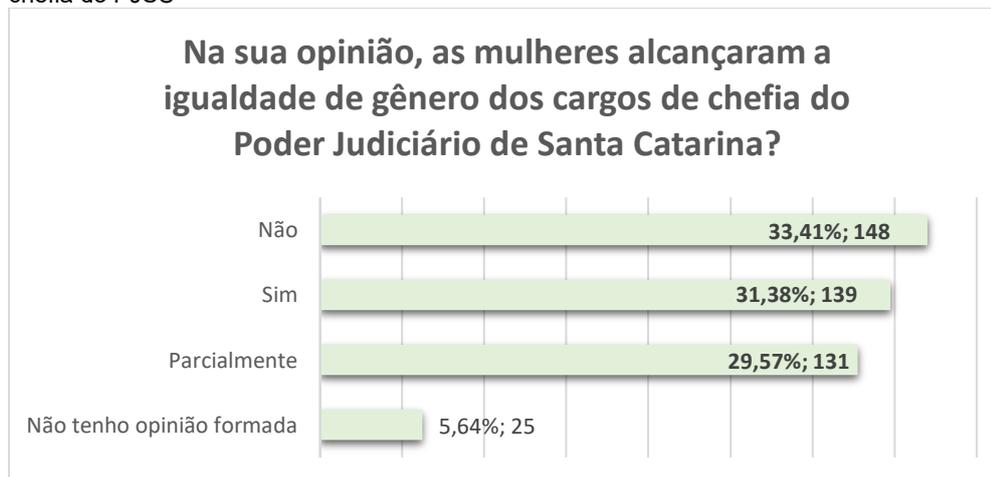
Gráfico 11 – Tempo de trabalho no Poder Judiciário de Santa Catarina



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

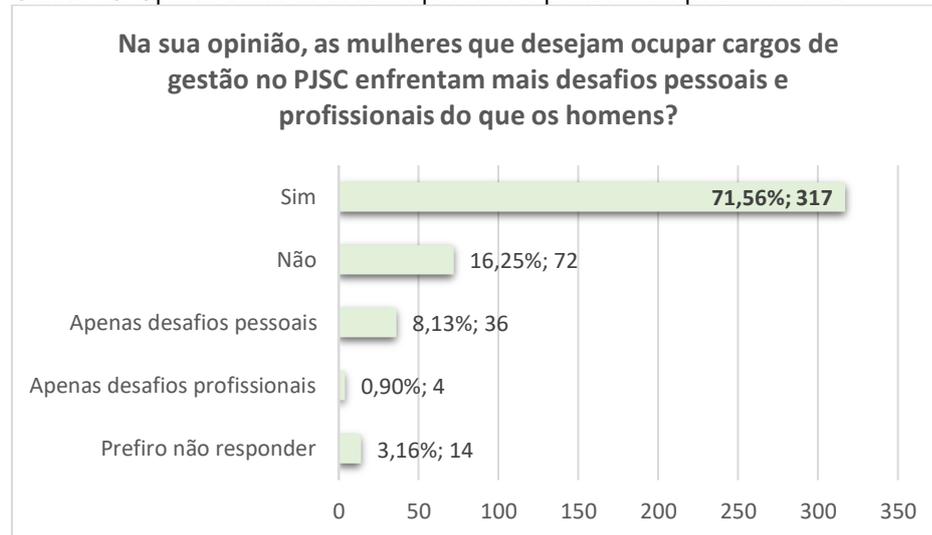


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

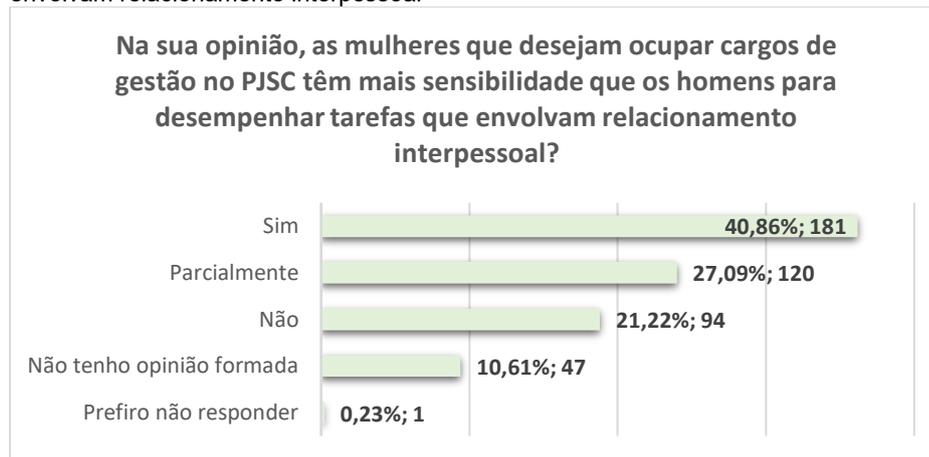


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.



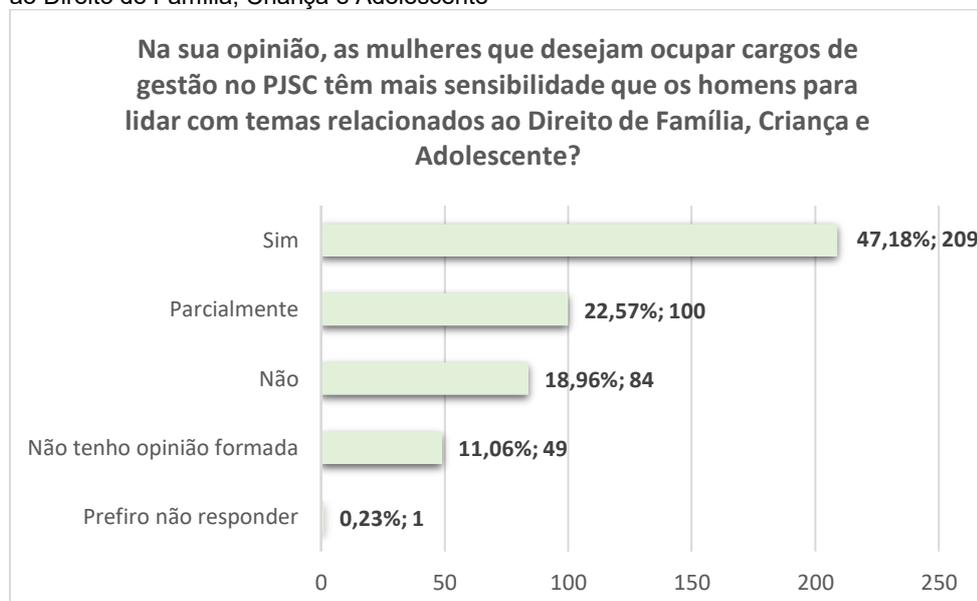
Gráfico 14: Opinião sobre a sensibilidade das mulheres no desempenho de tarefas que envolvam relacionamento interpessoal



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

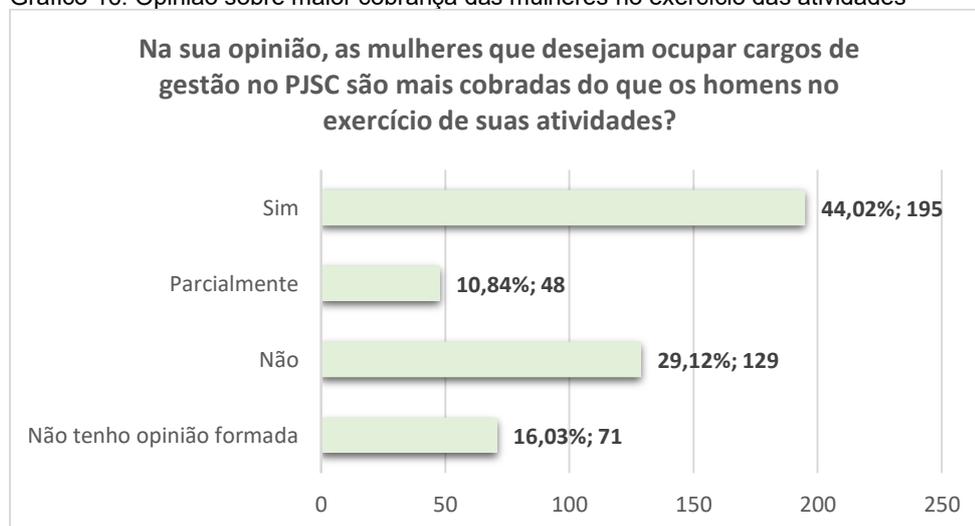


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

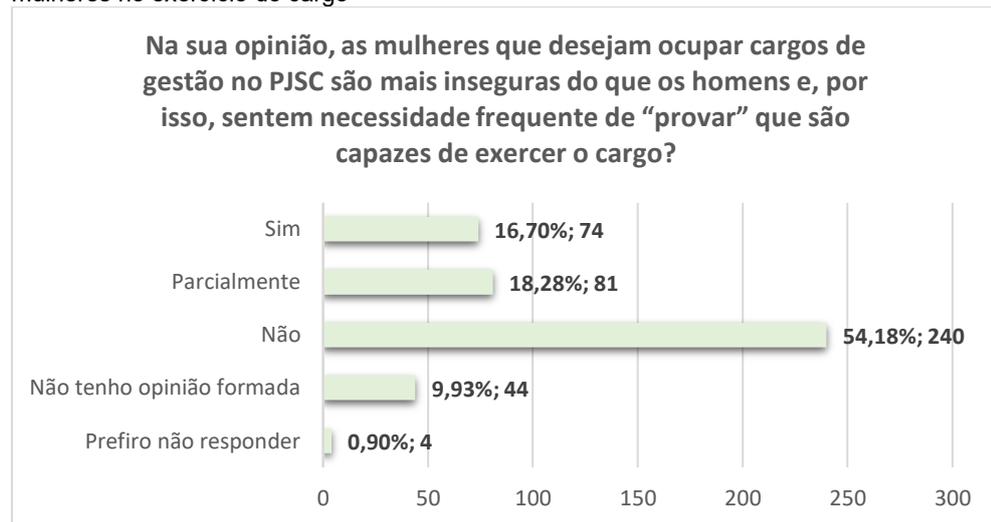


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.



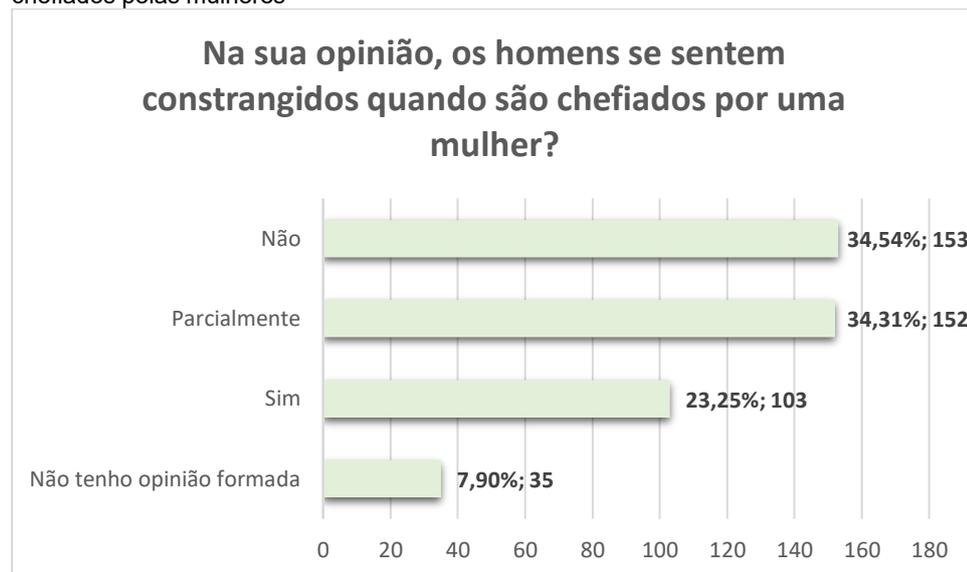
Gráfico 17: Opinião sobre a insegurança e necessidade de comprovação de capacidade das mulheres no exercício do cargo



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



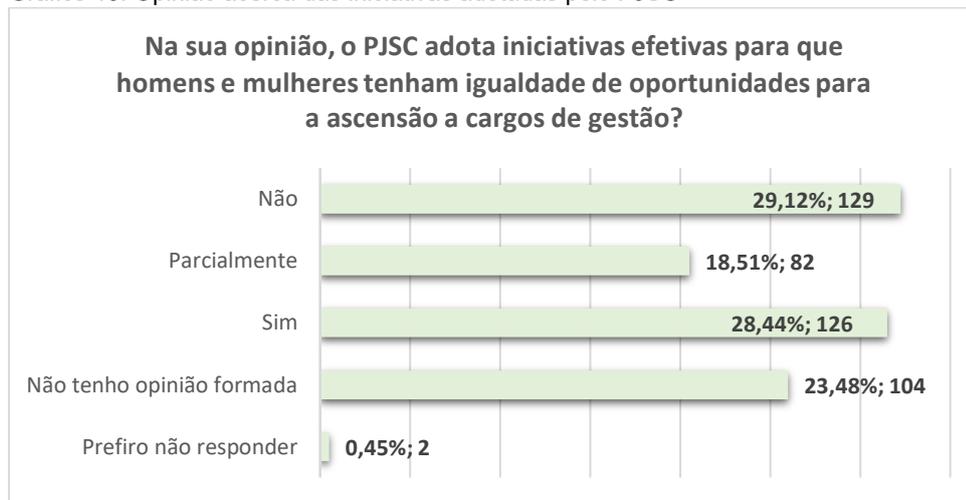
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.

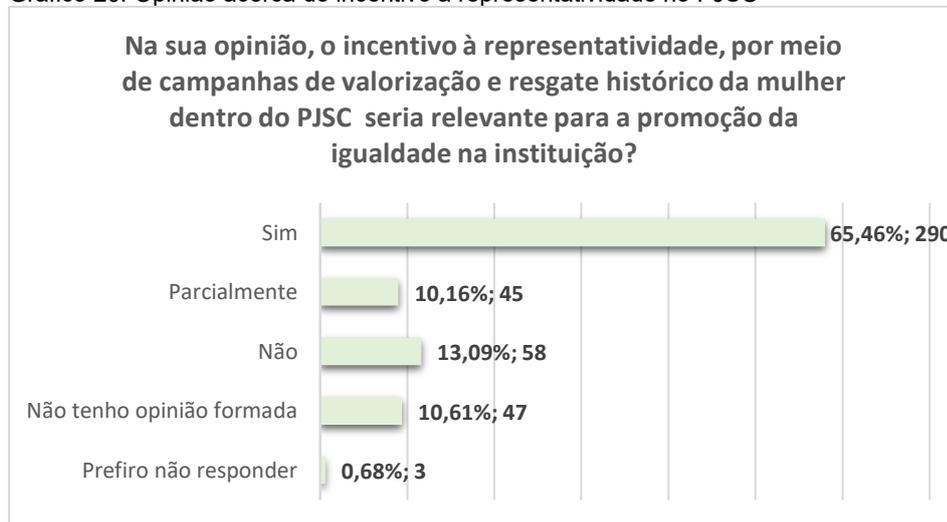
Gráfico 19: Opinião acerca das iniciativas adotadas pelo PJSC



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

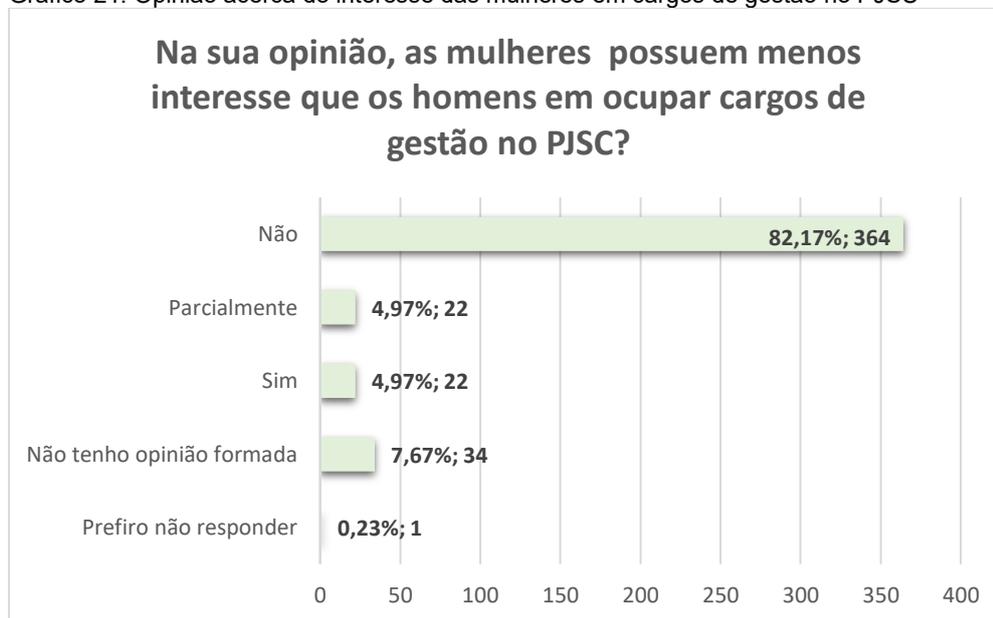


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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



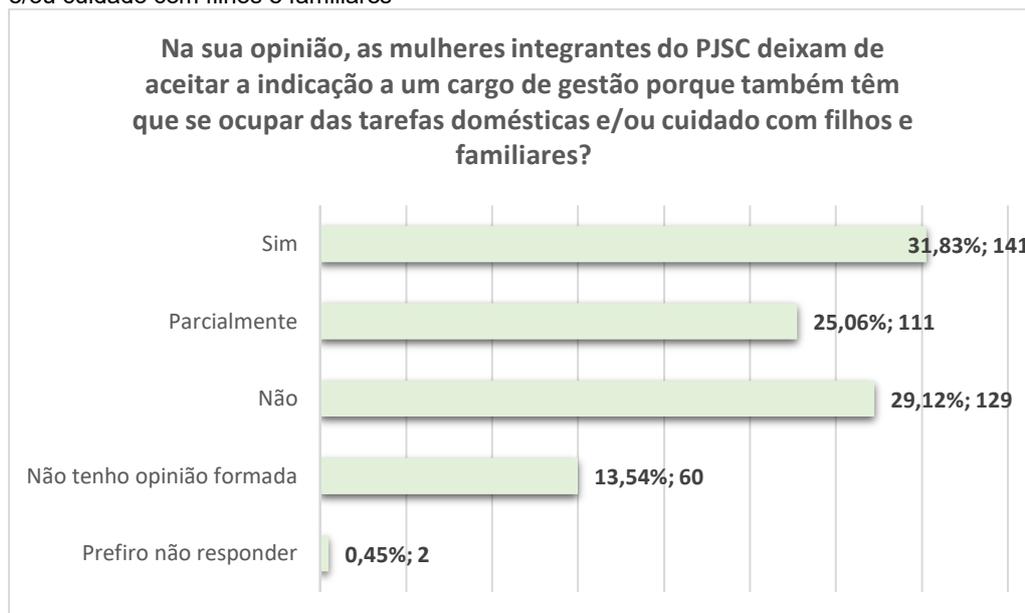
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.



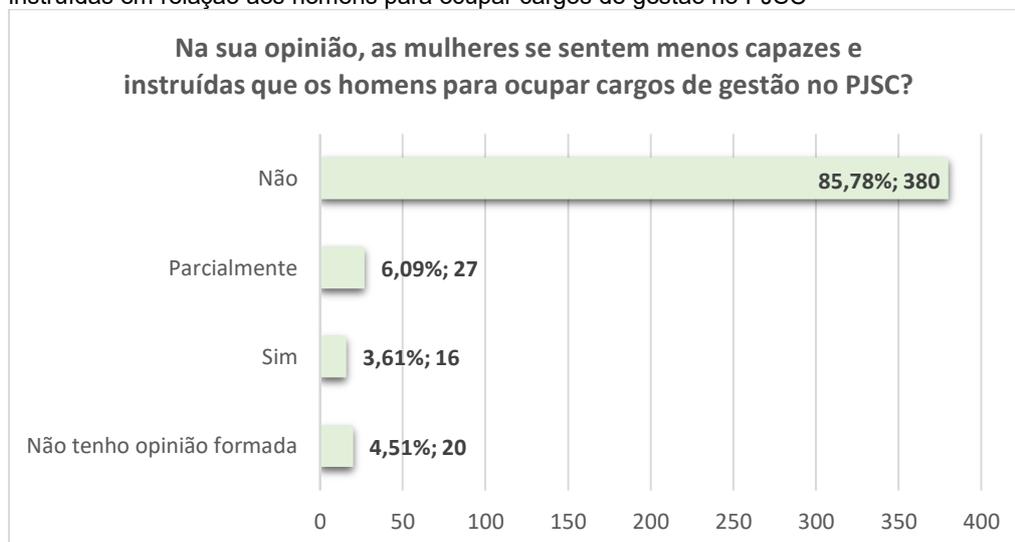
Gráfico 22: Opinião acerca de as mulheres integrantes do PJSC deixarem de aceitar a indicação a um cargo de gestão em função de também se ocuparem das tarefas domésticas e/ou cuidado com filhos e familiares



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

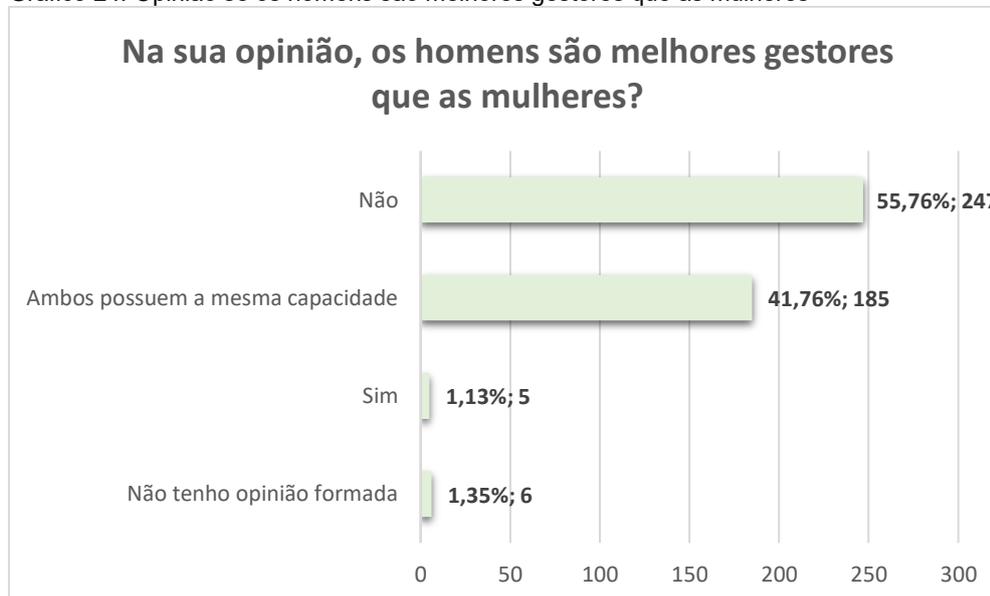


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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%.

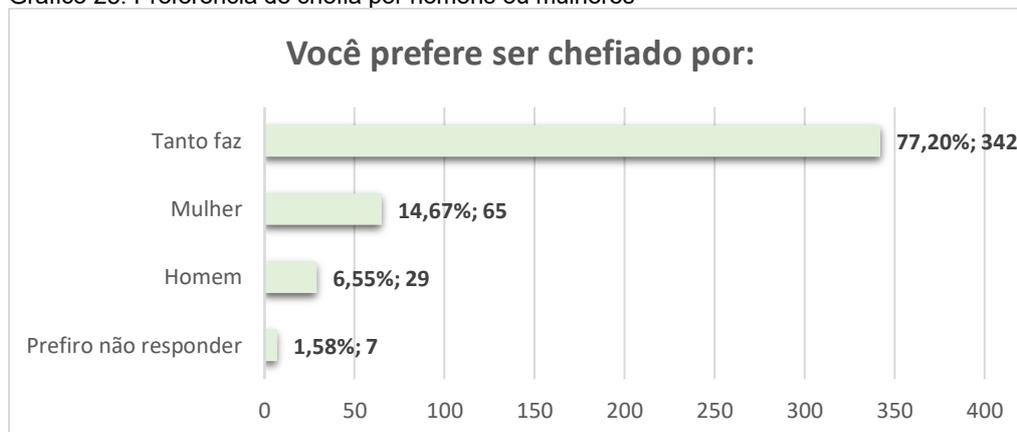
Gráfico 24: Opinião se os homens são melhores gestores que as mulheres



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

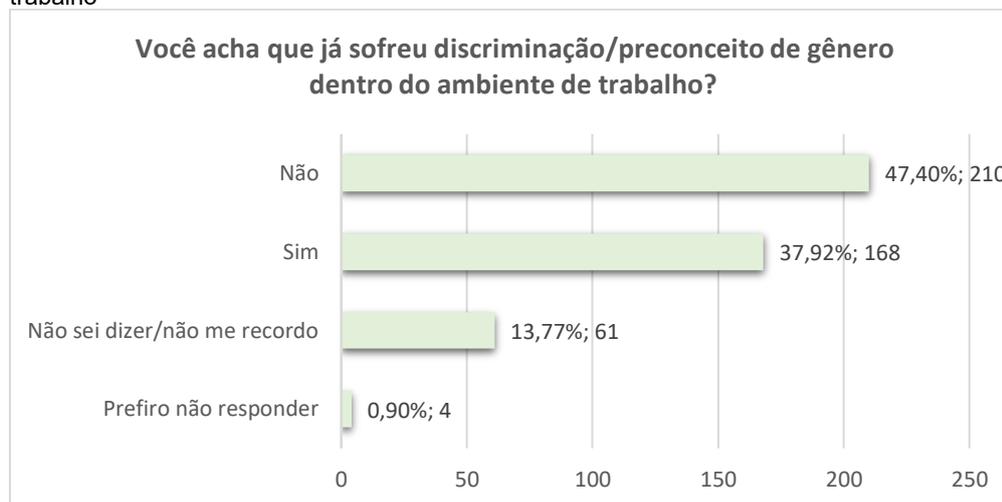


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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



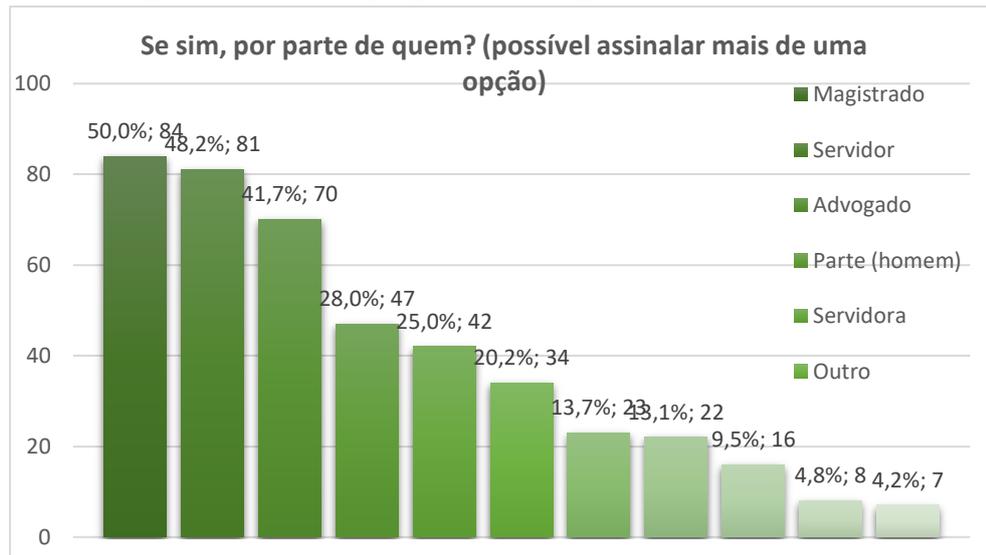
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

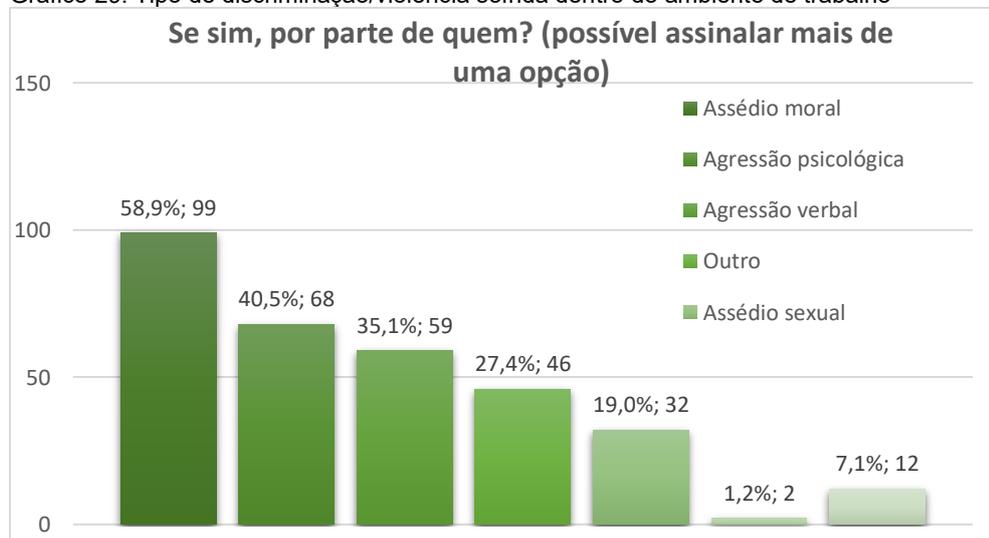


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



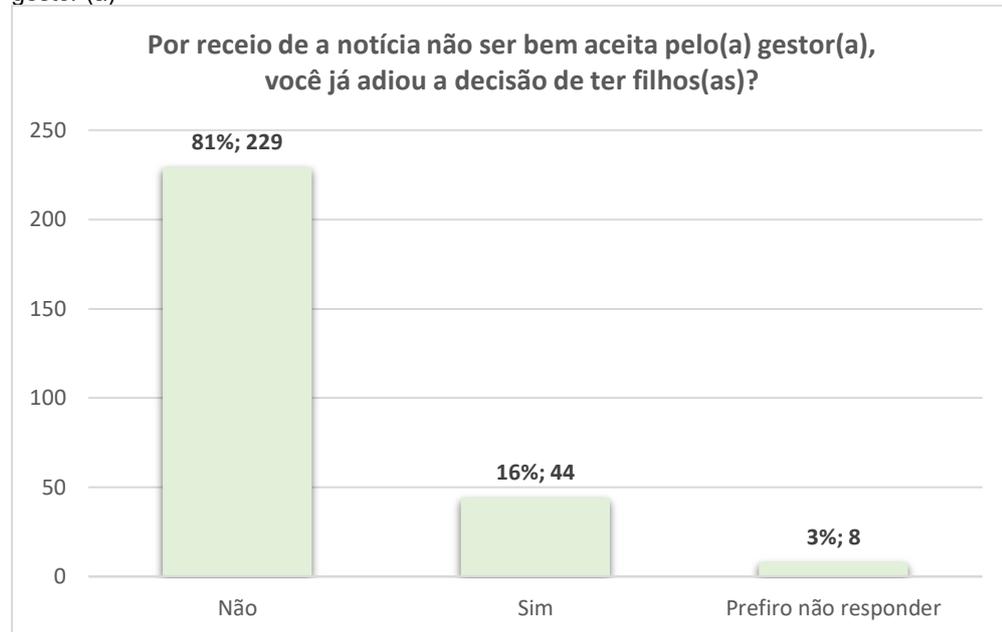
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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)



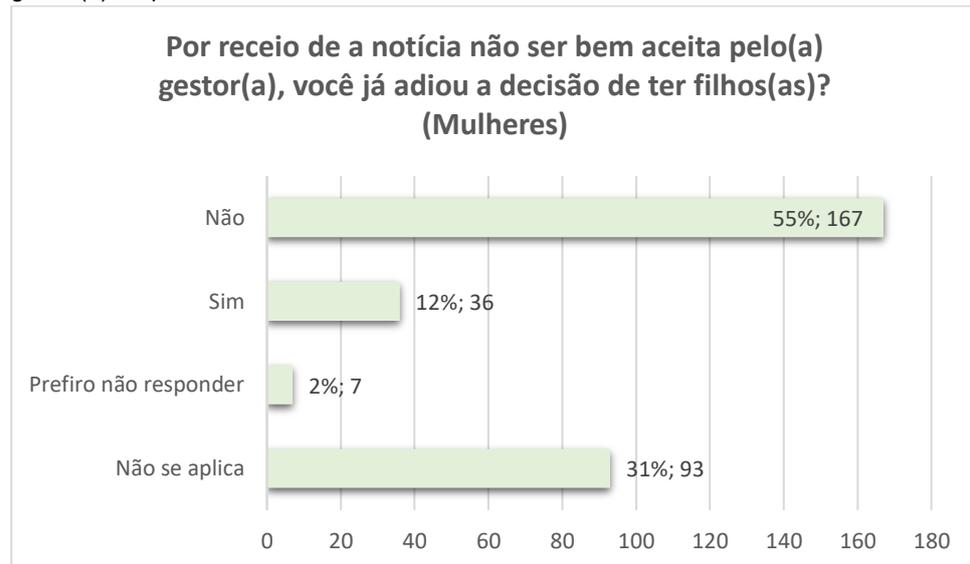
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

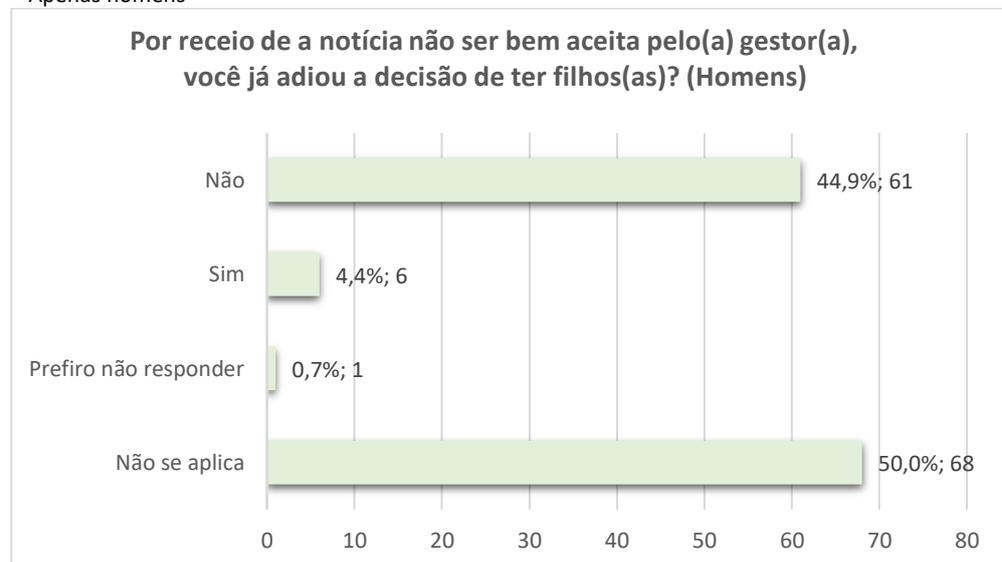


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



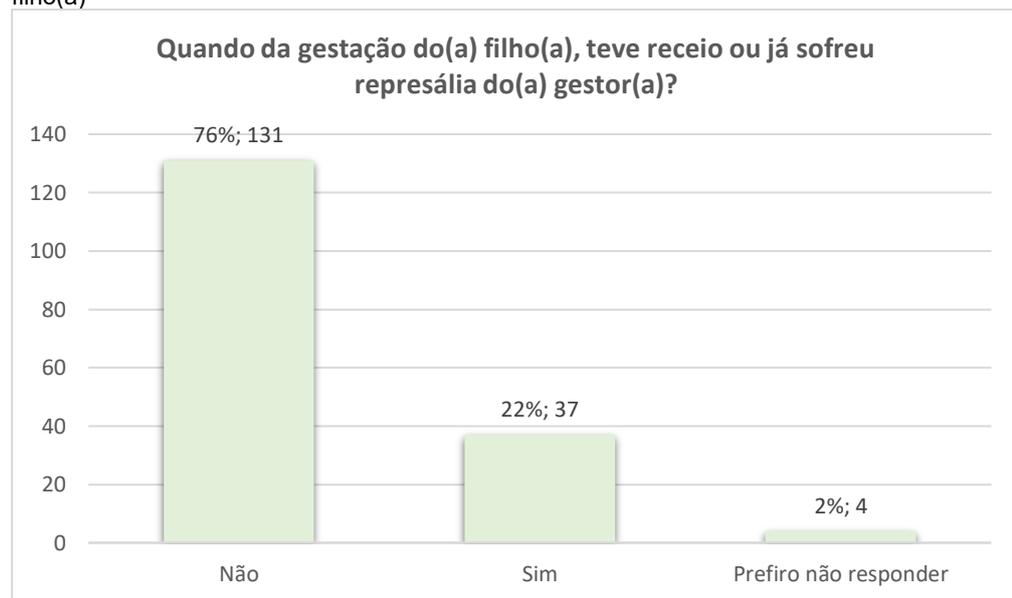
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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)



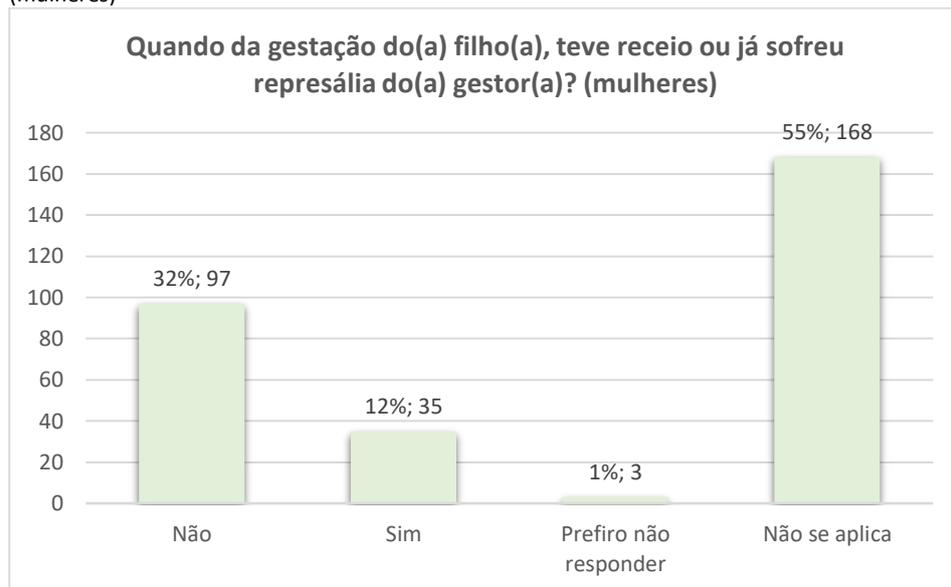
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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)

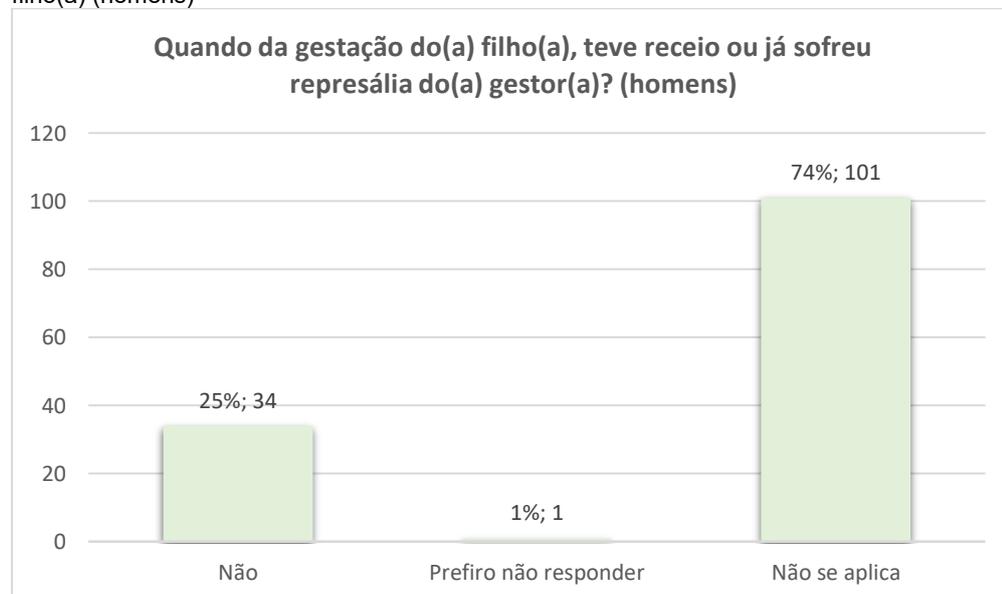


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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)



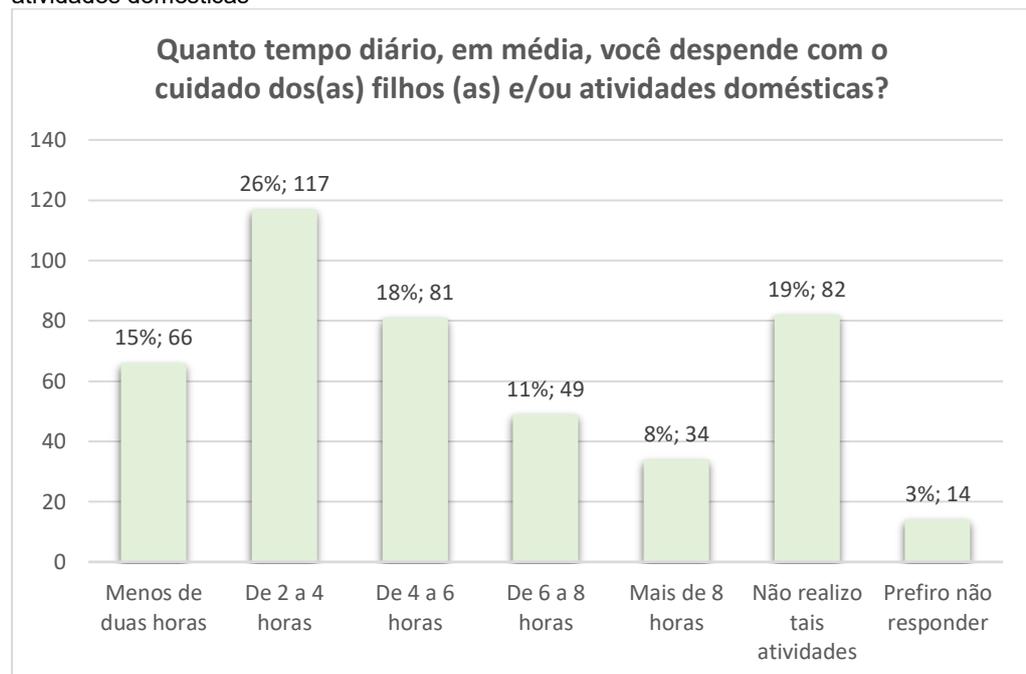
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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



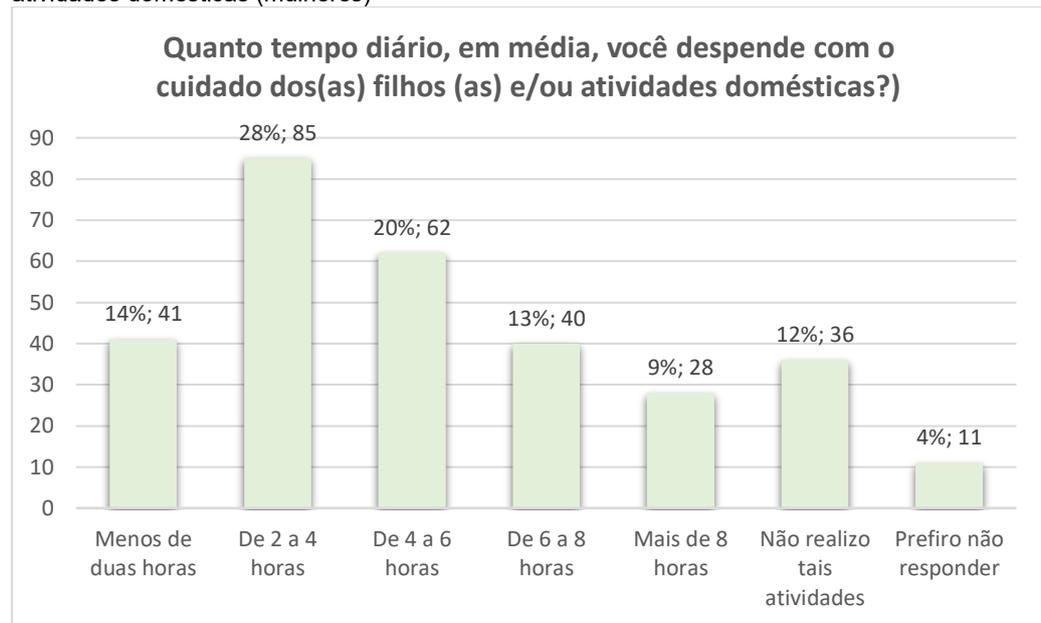
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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)



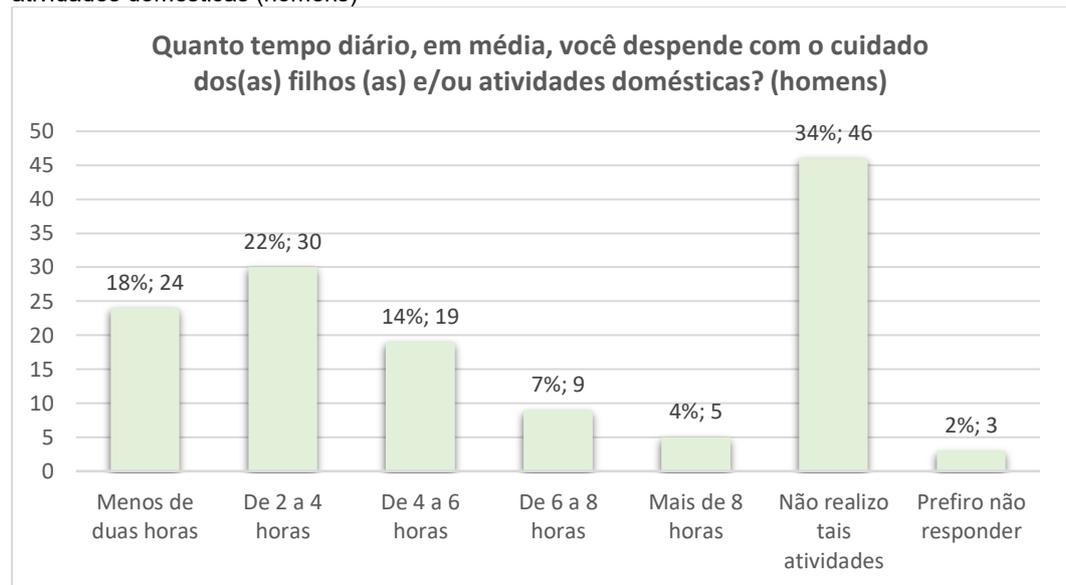
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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)

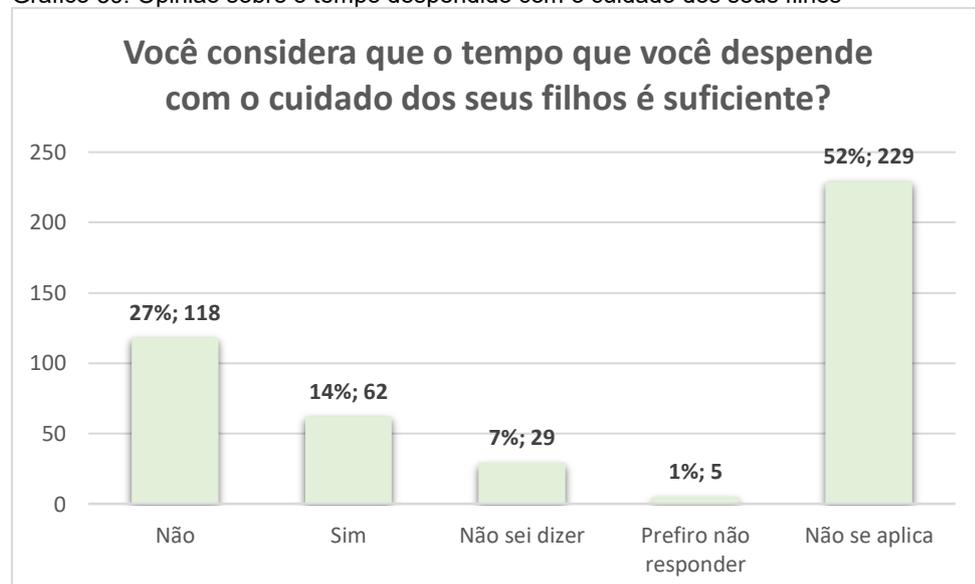


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



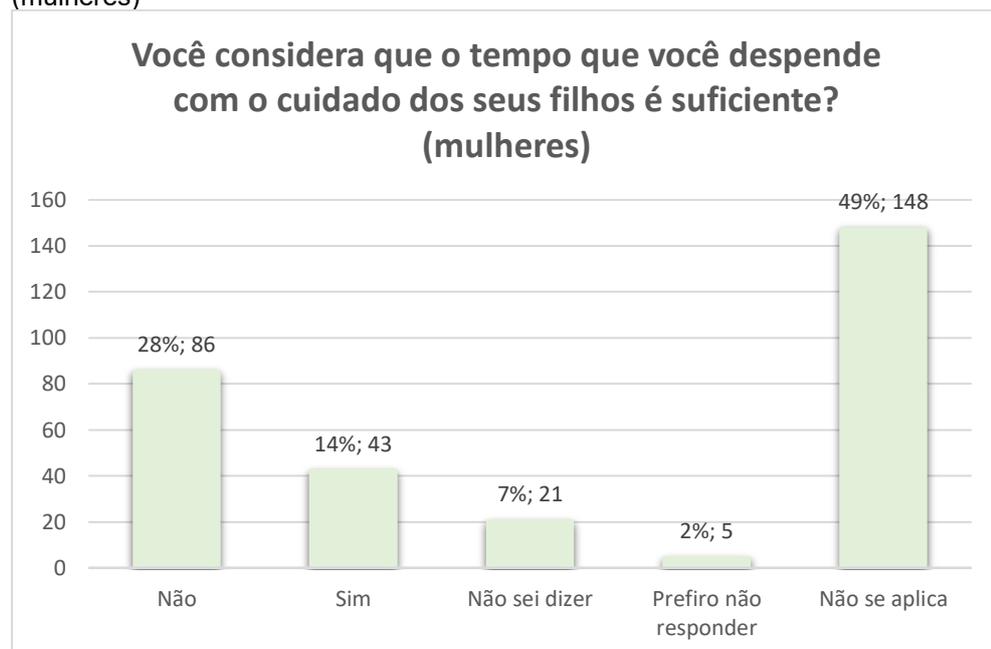
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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)



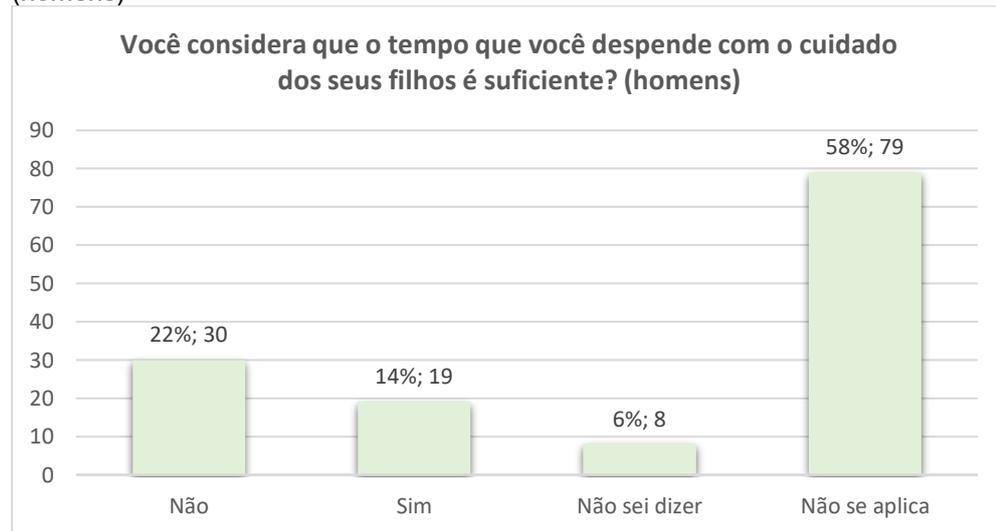
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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)

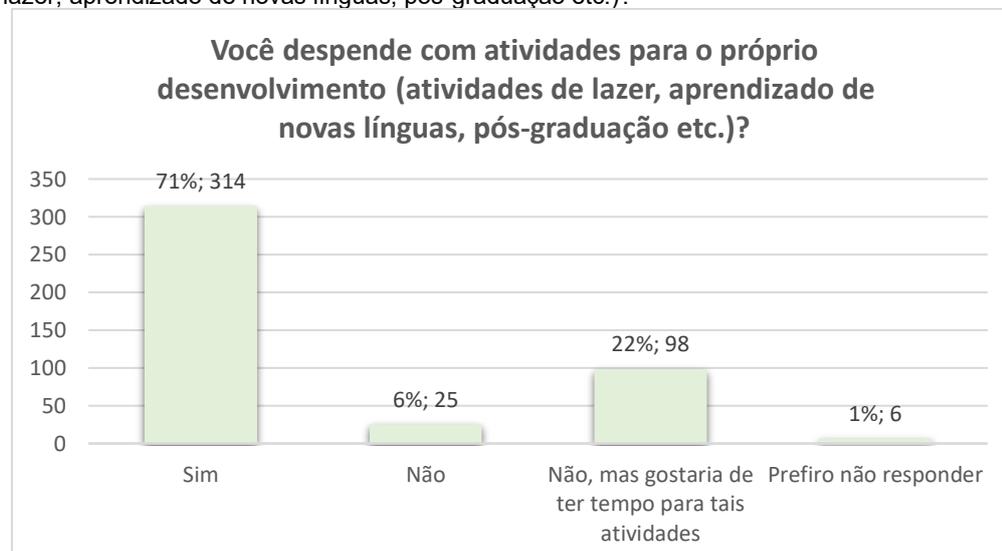


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.)?



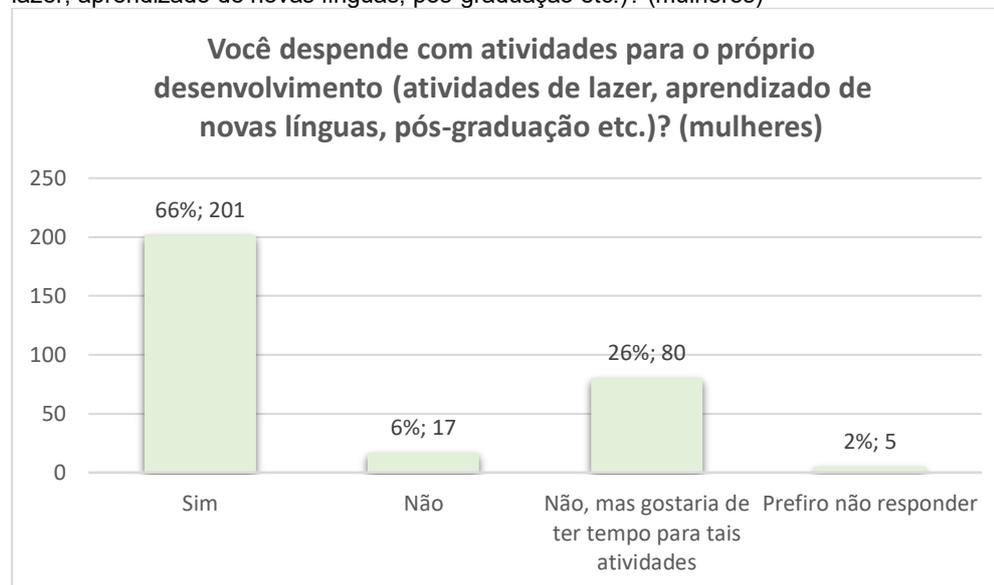
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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)



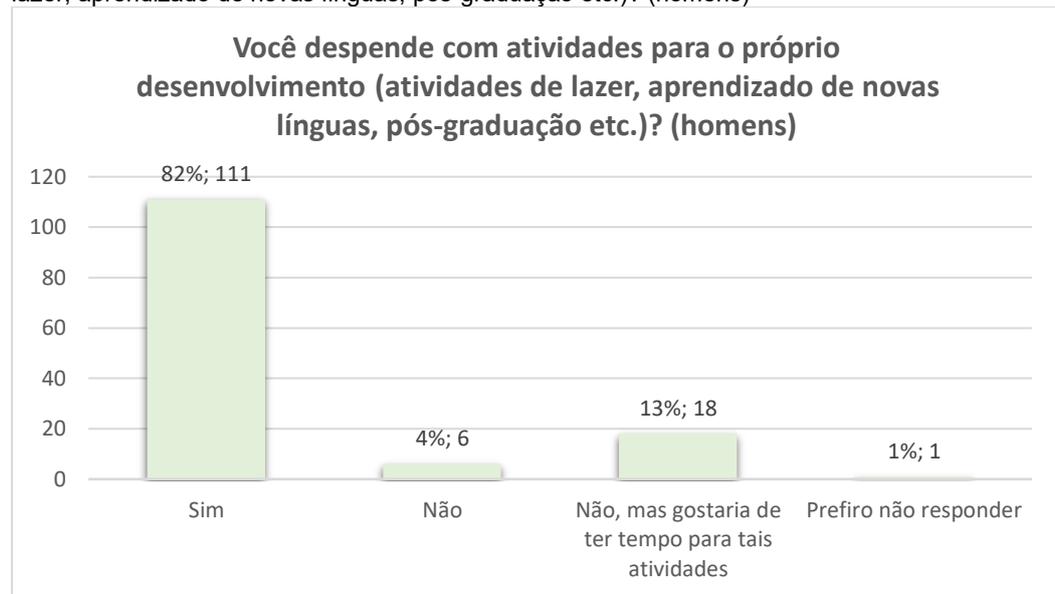
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

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, desqualifiquem 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.

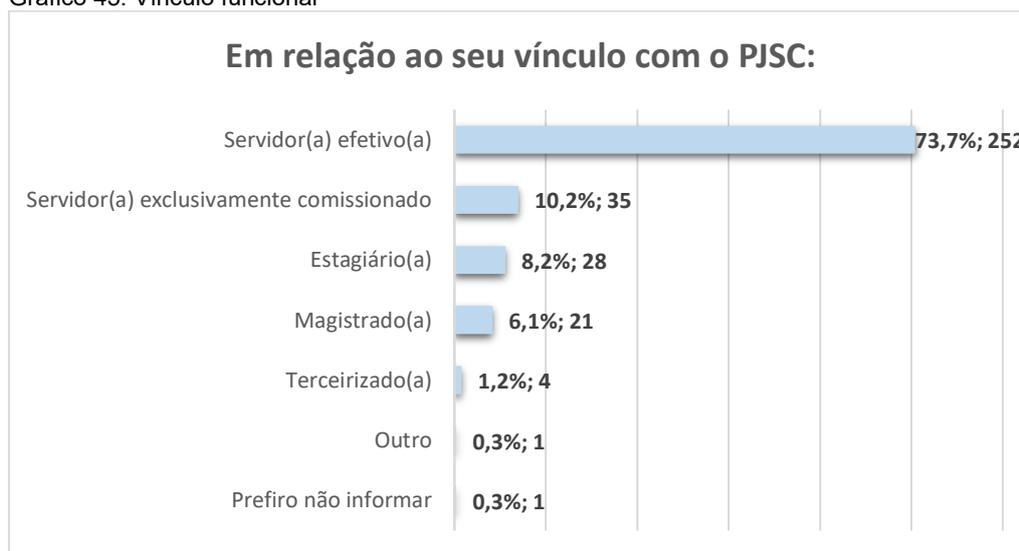
A pesquisa aplicada por meio deste questionário tem por objetivo, portanto, construir um mapeamento das percepções e vivências das pessoas



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



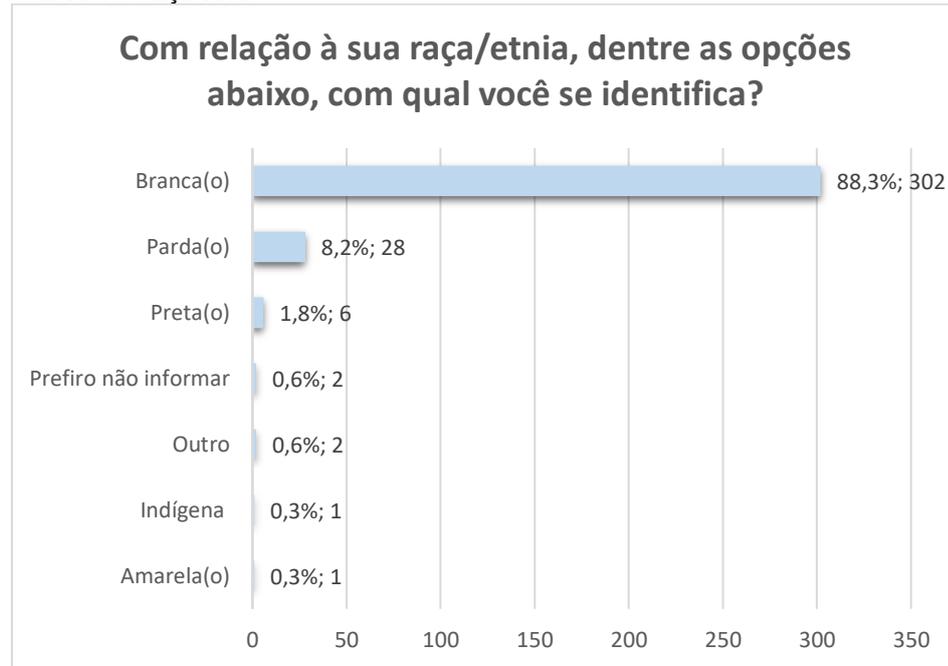
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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”.



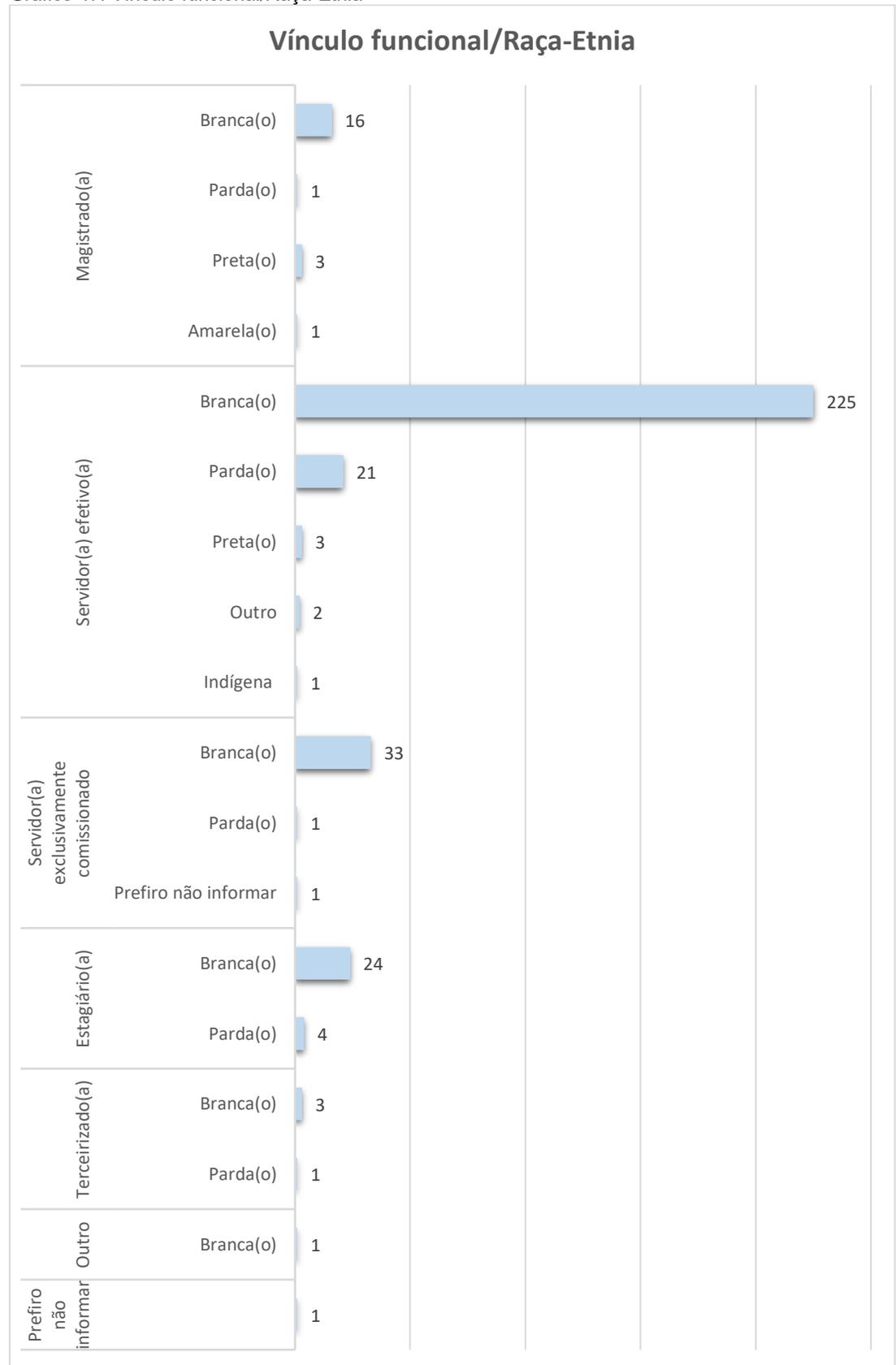
Gráfico 46: Raça/etnia



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



Gráfico 47: Vínculo funcional/Raça-Etnia

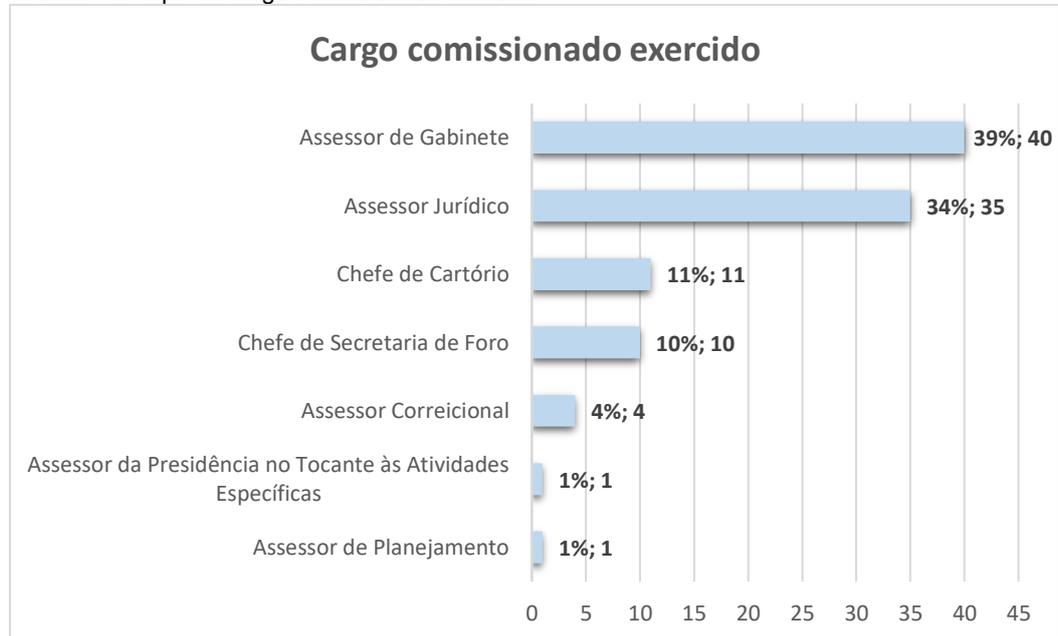


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



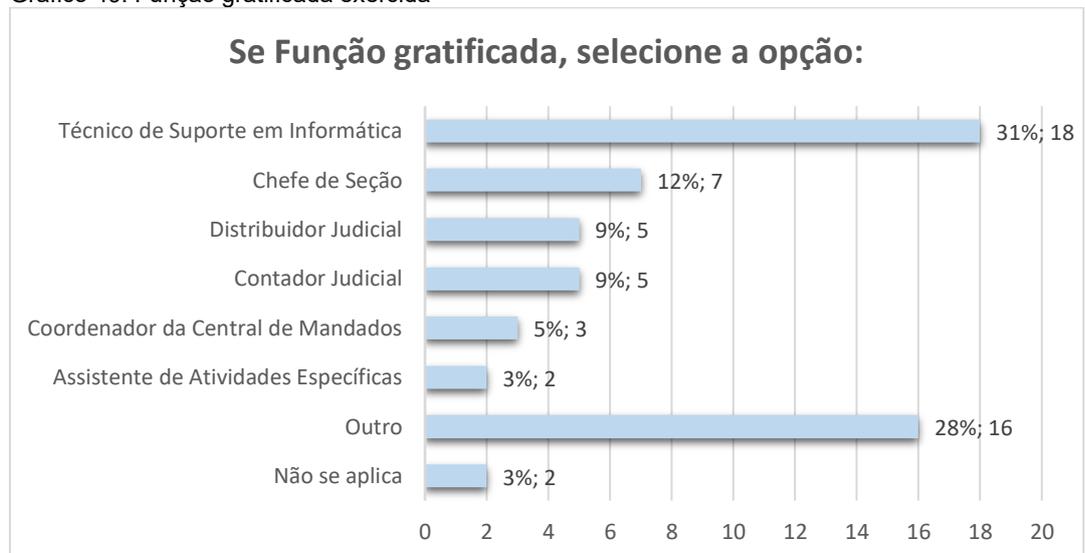
Entre os(as) participantes da pesquisa, 160 pessoas (43,8%) afirmaram que exerciam cargo comissionado ou função gratificada, dos quais destaca-se que 73% daqueles que possuem cargo comissionado eram assessores(as) jurídicos(as) ou de gabinete e 31% daqueles que exercem função gratifica eram técnicos(as)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

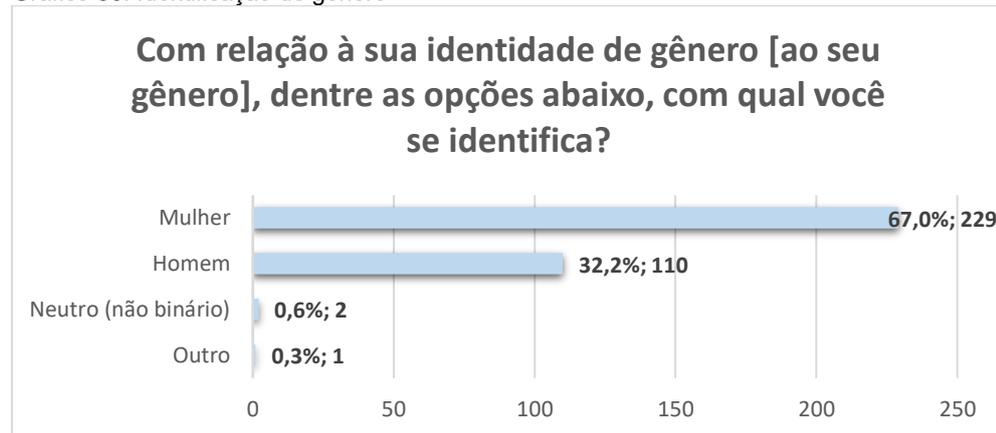


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

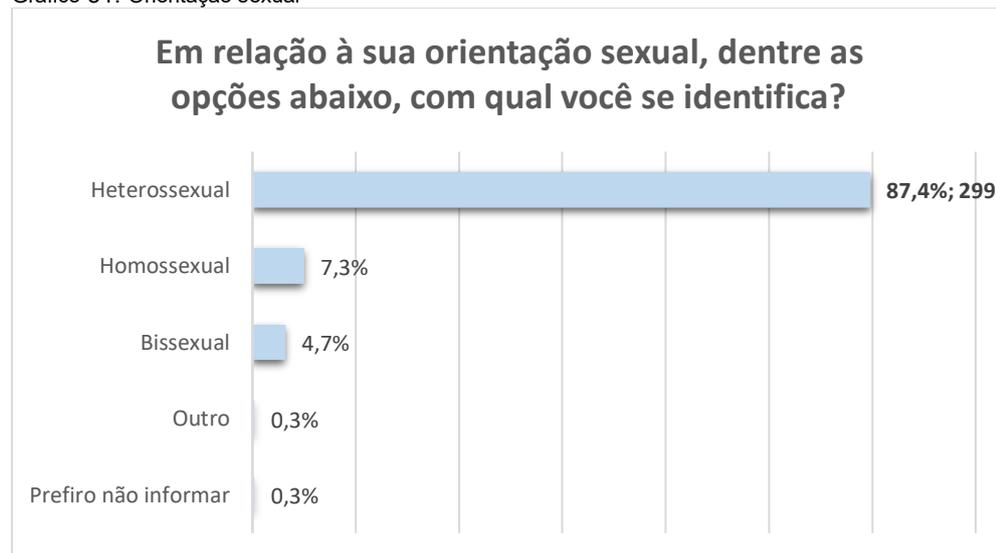
Gráfico 50: Identificação de gênero



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

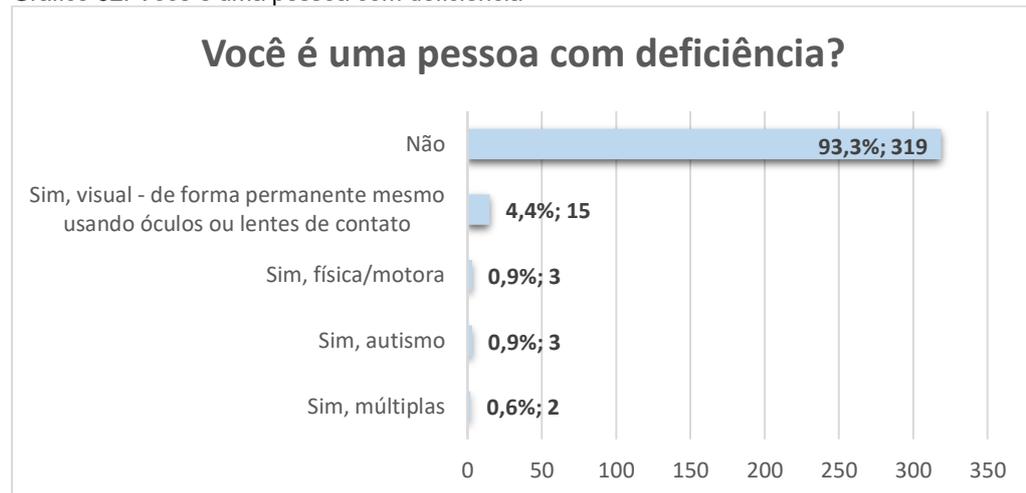


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



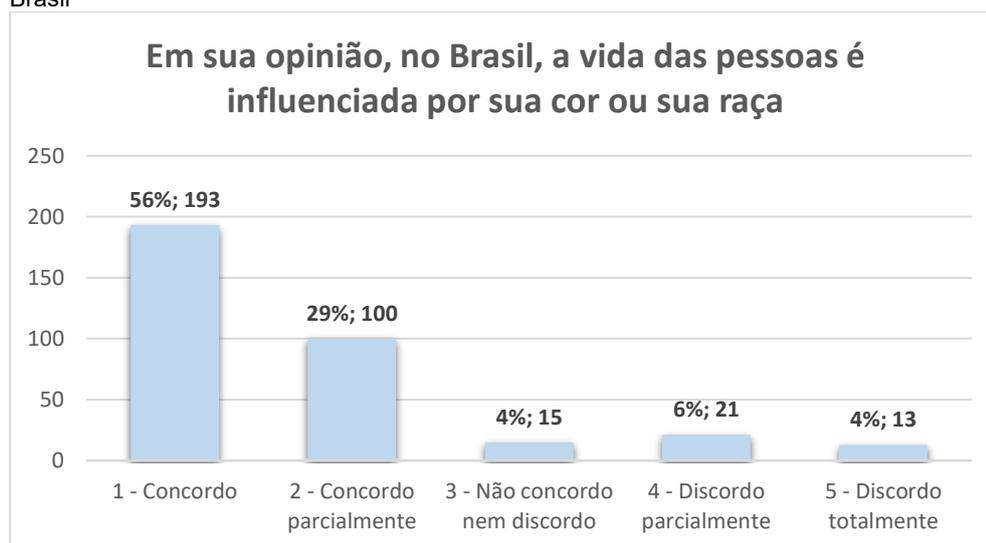
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

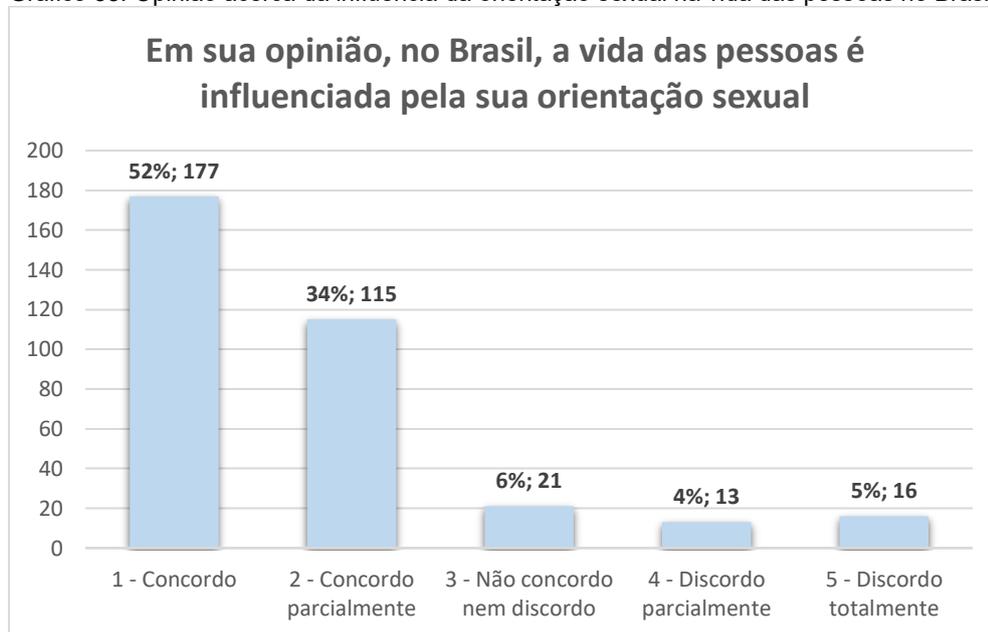


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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.



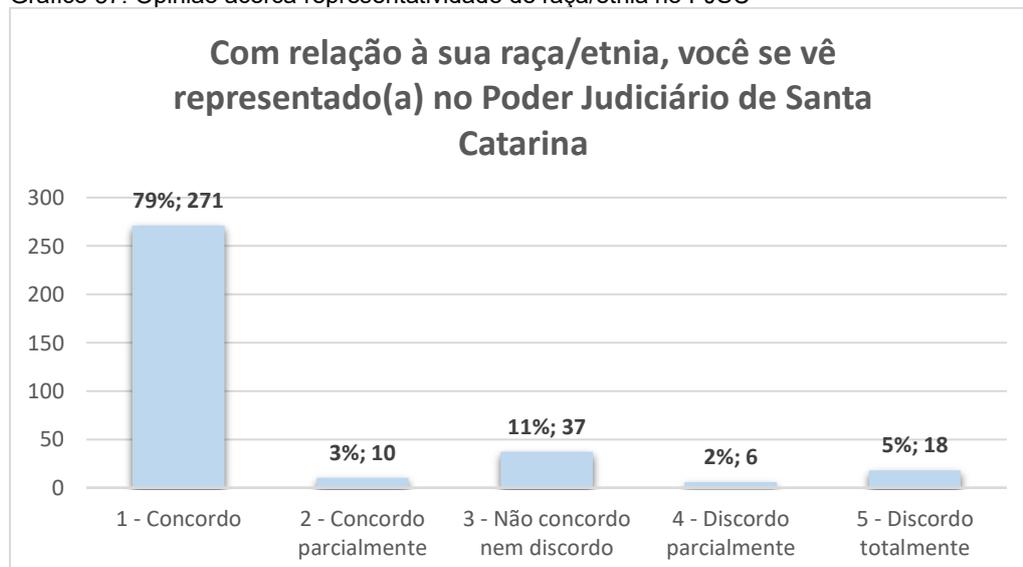
Gráfico 56: Opinião acerca da influência da realidade na vida das pessoas com deficiência no Brasil



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.

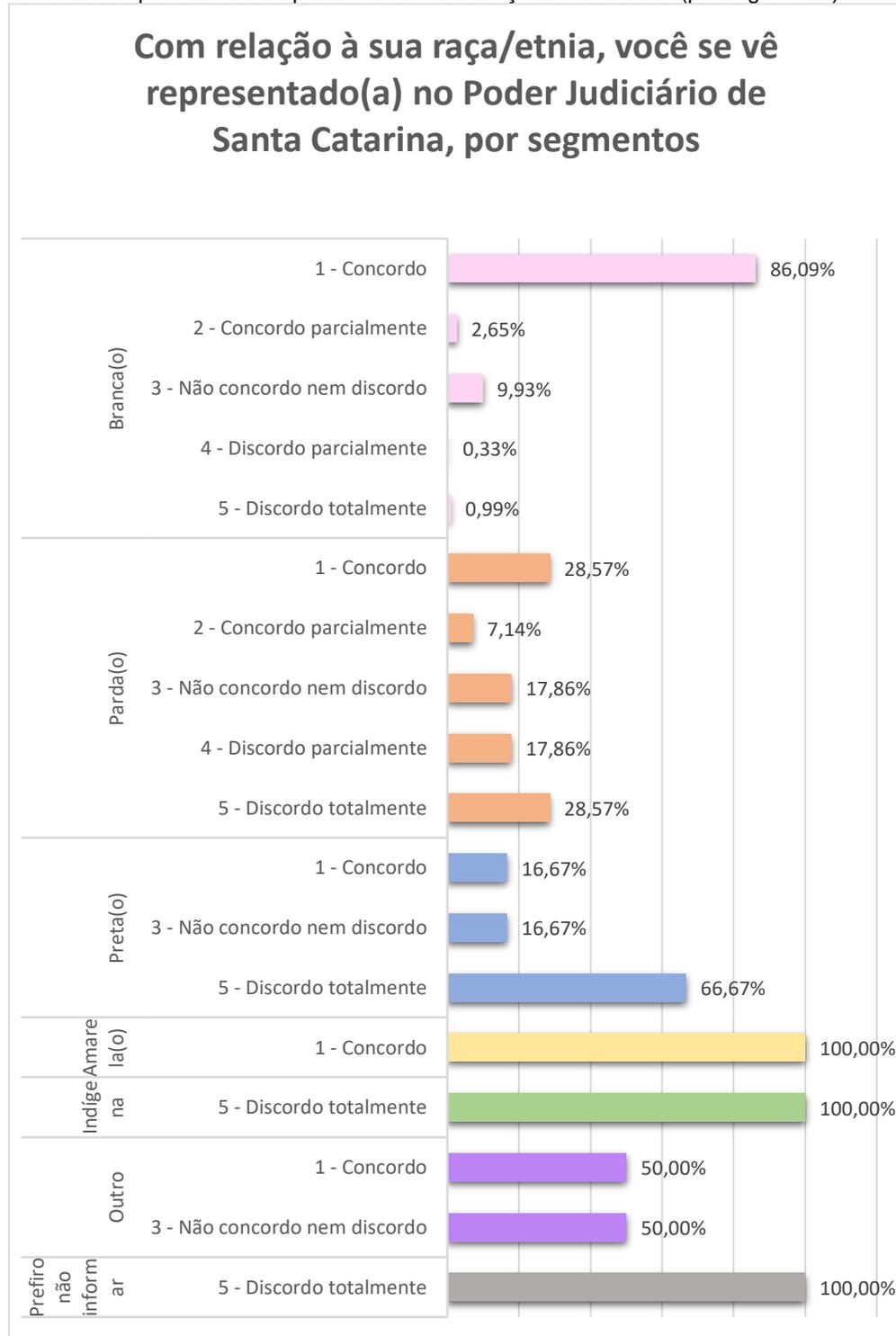
Gráfico 57: Opinião acerca representatividade de raça/etnia no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

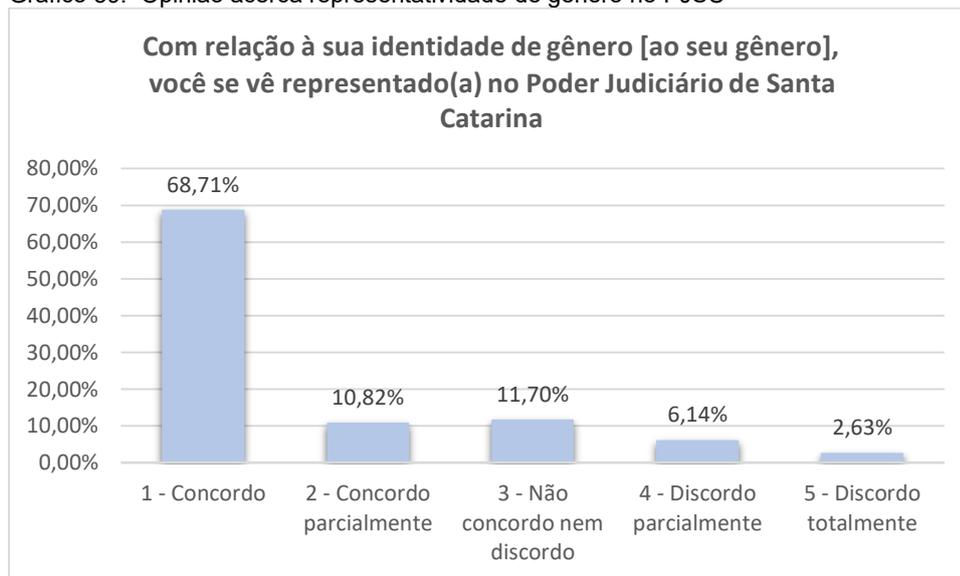


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.

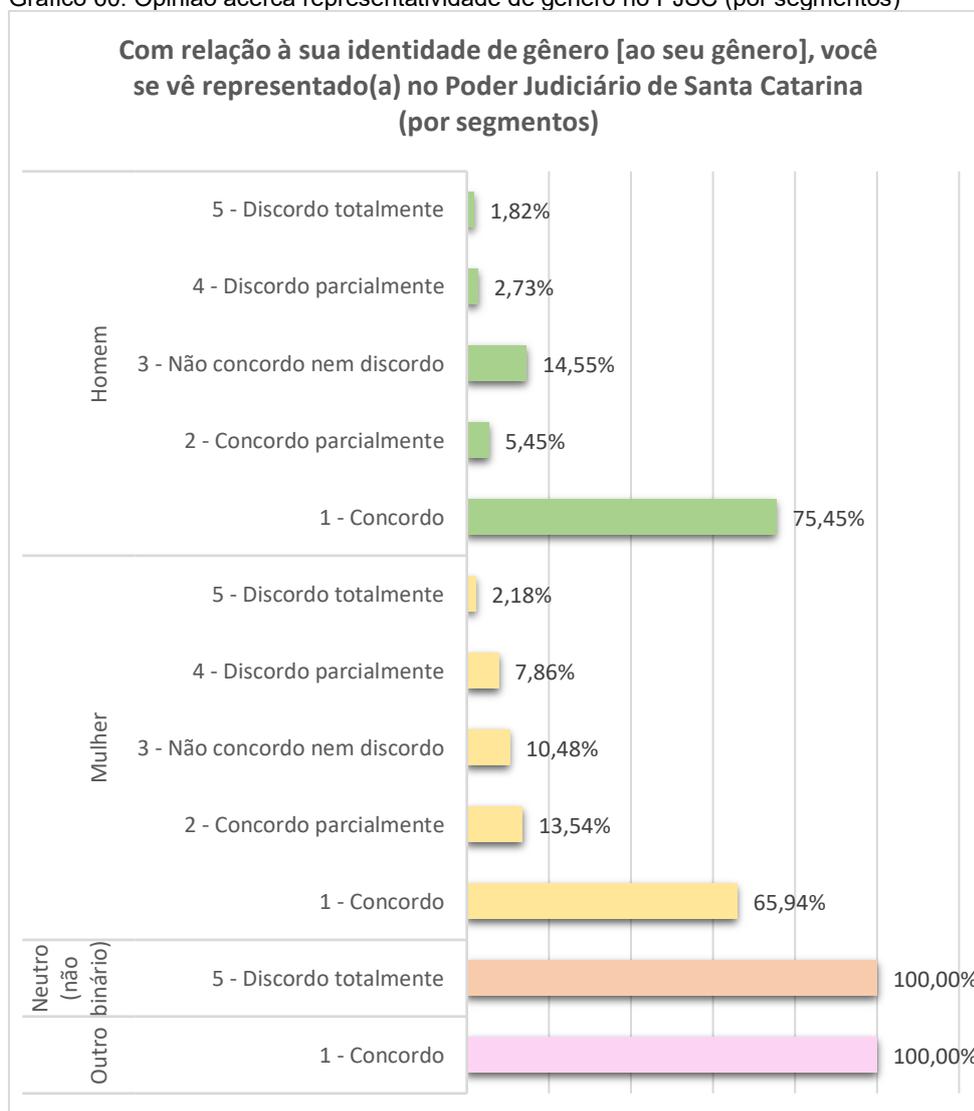


Gráfico 59: Opinião acerca representatividade de gênero no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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

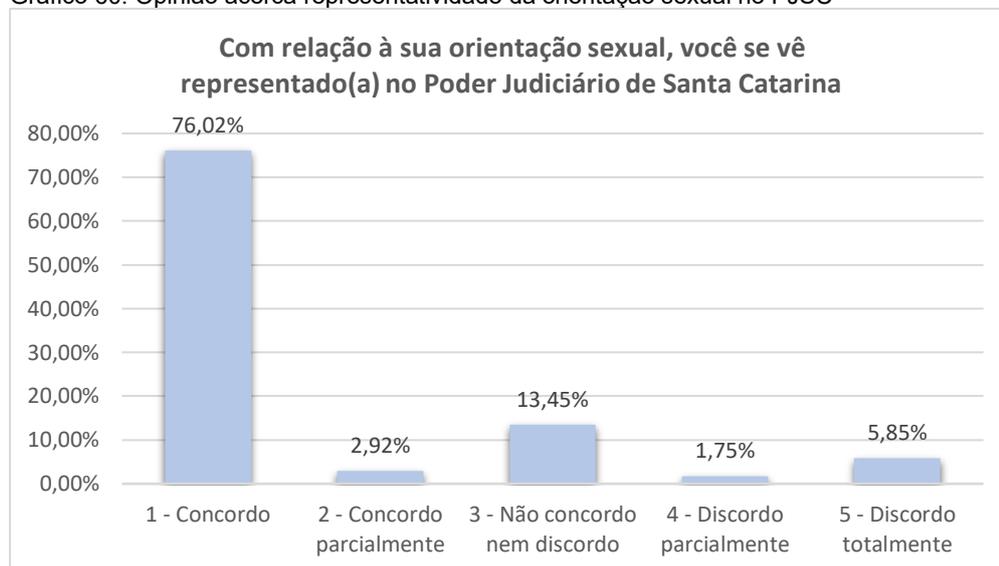


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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.

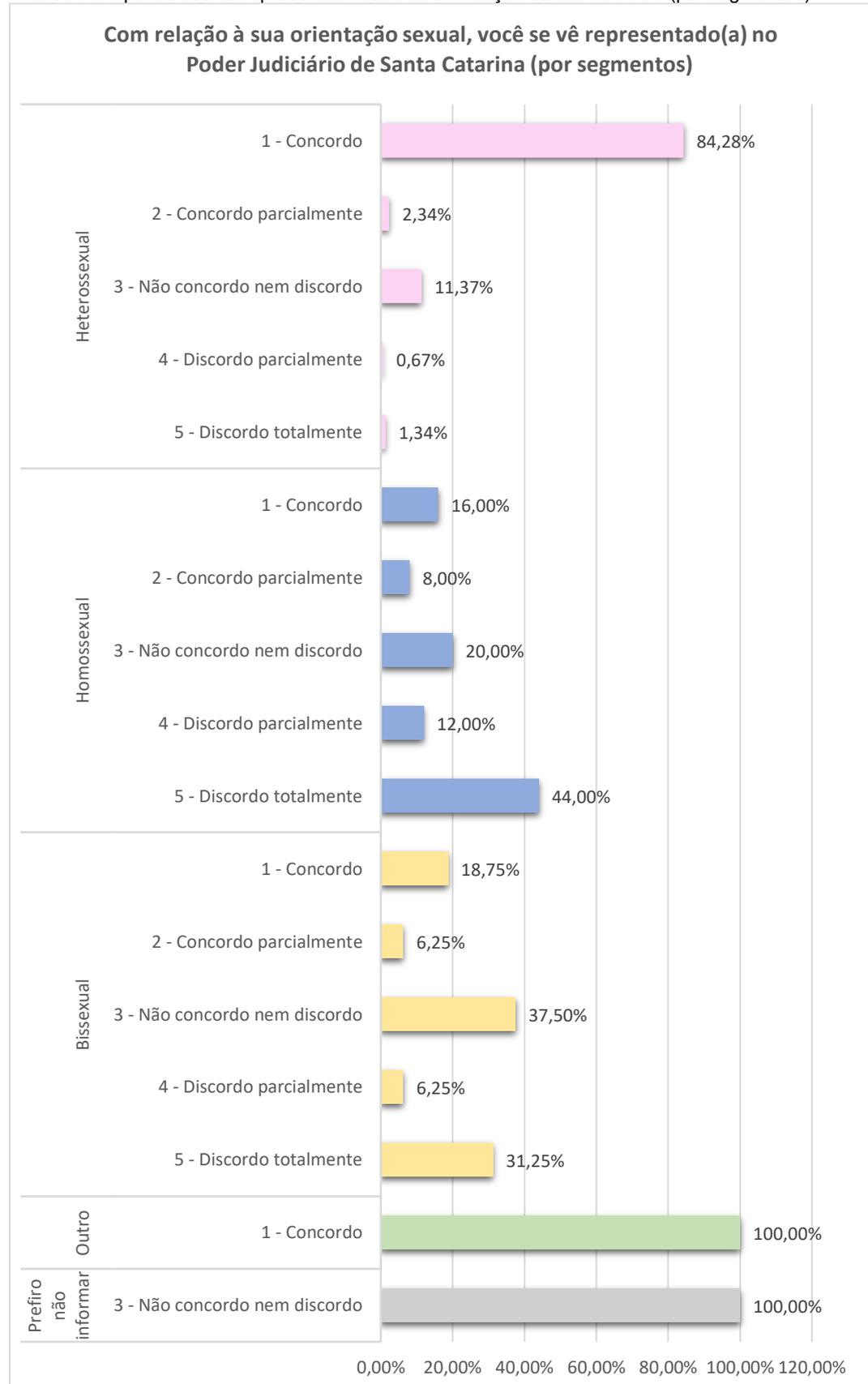
Gráfico 60: Opinião acerca representatividade da orientação sexual no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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

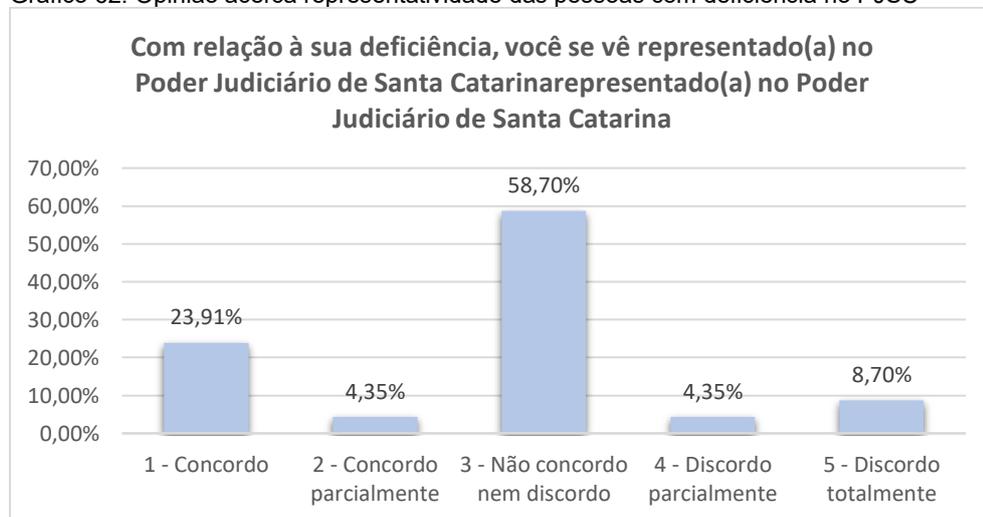


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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.

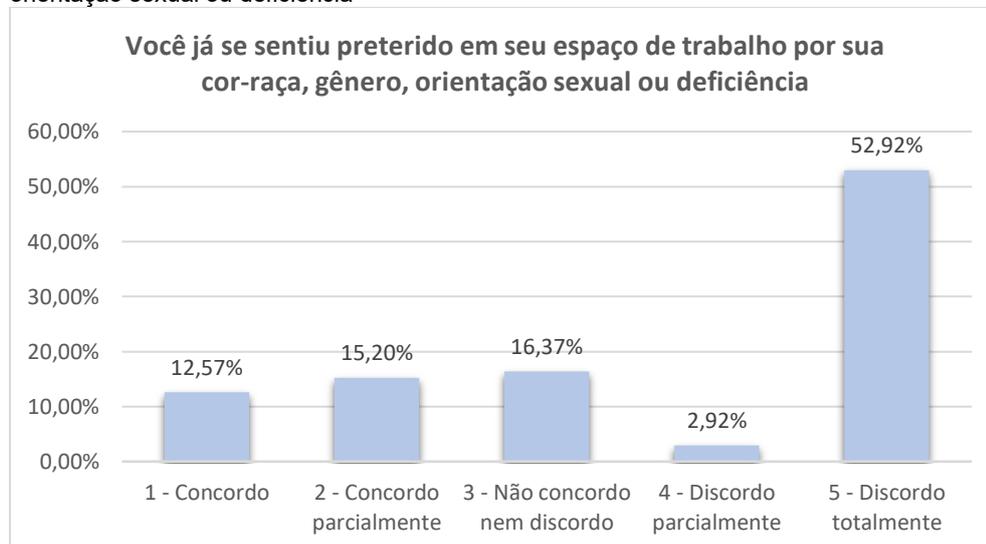
Gráfico 62: Opinião acerca representatividade das pessoas com deficiência no PJSC



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

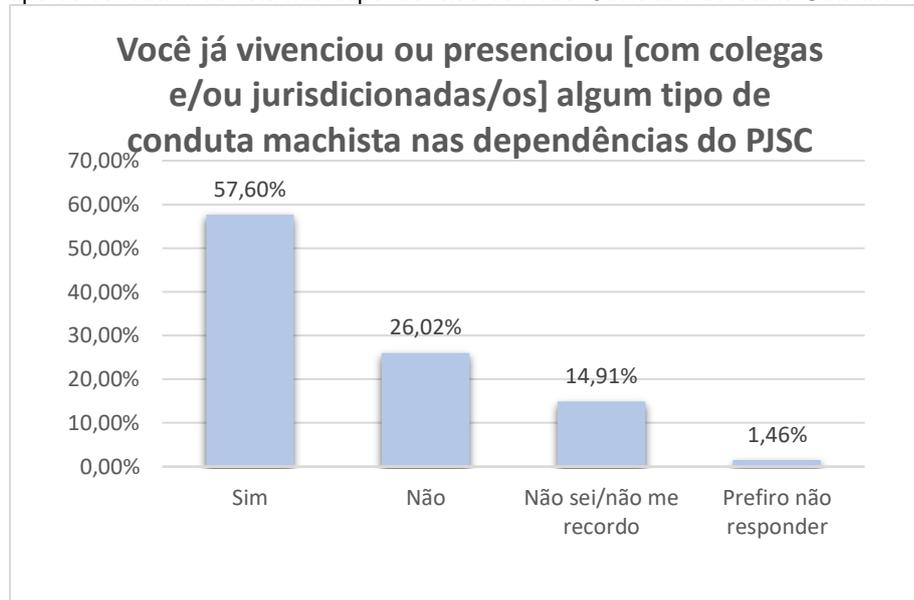


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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)¹.

Gráfico 65: Contra quem foi praticada a conduta machista



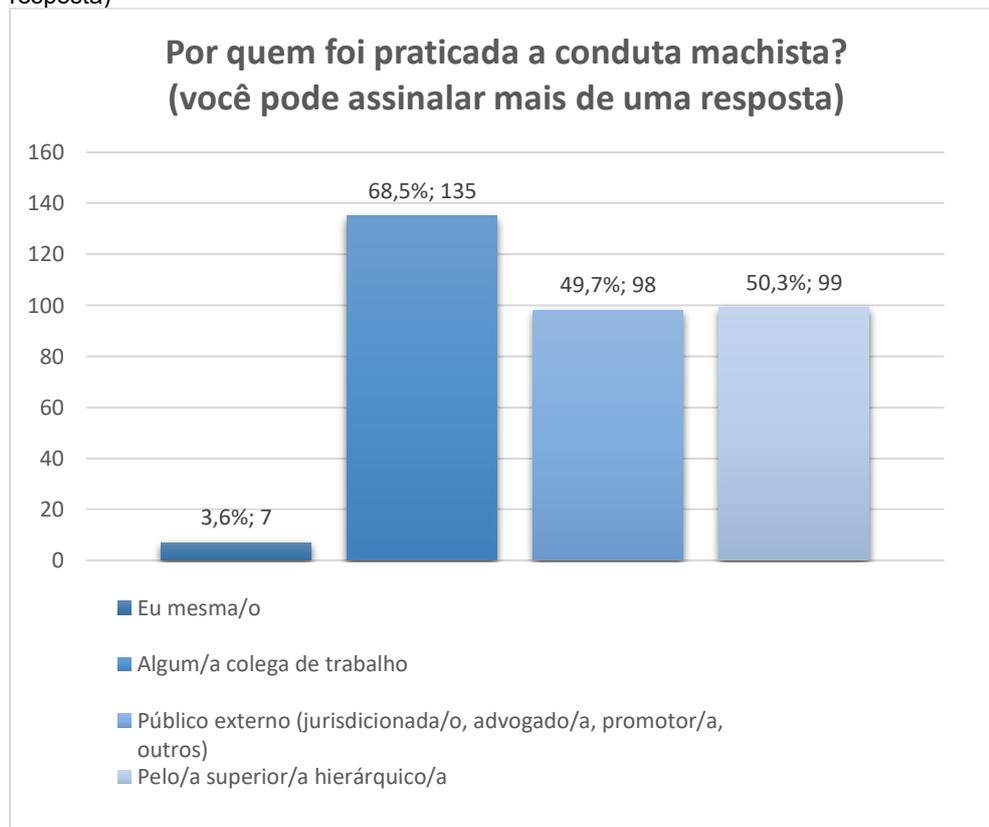
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

¹ 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)².

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



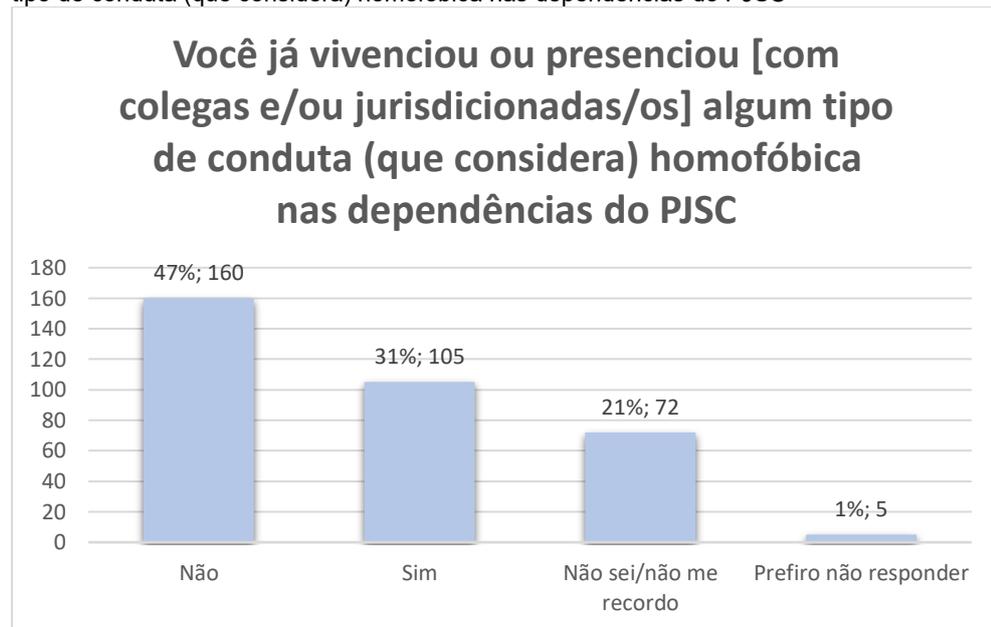
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.

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



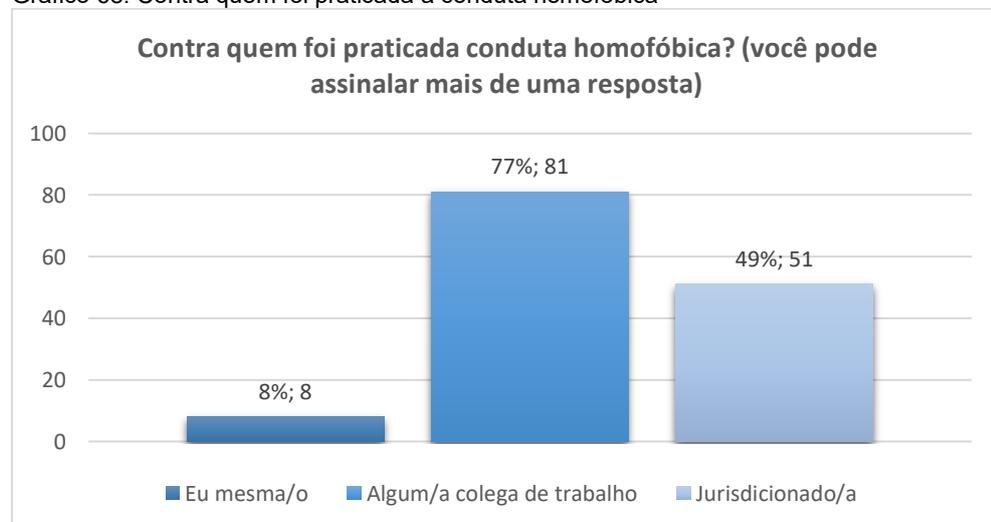
Gráfico 67: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) homofóbica nas dependências do PJSC



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)³.

Gráfico 68: Contra quem foi praticada a conduta homofóbica



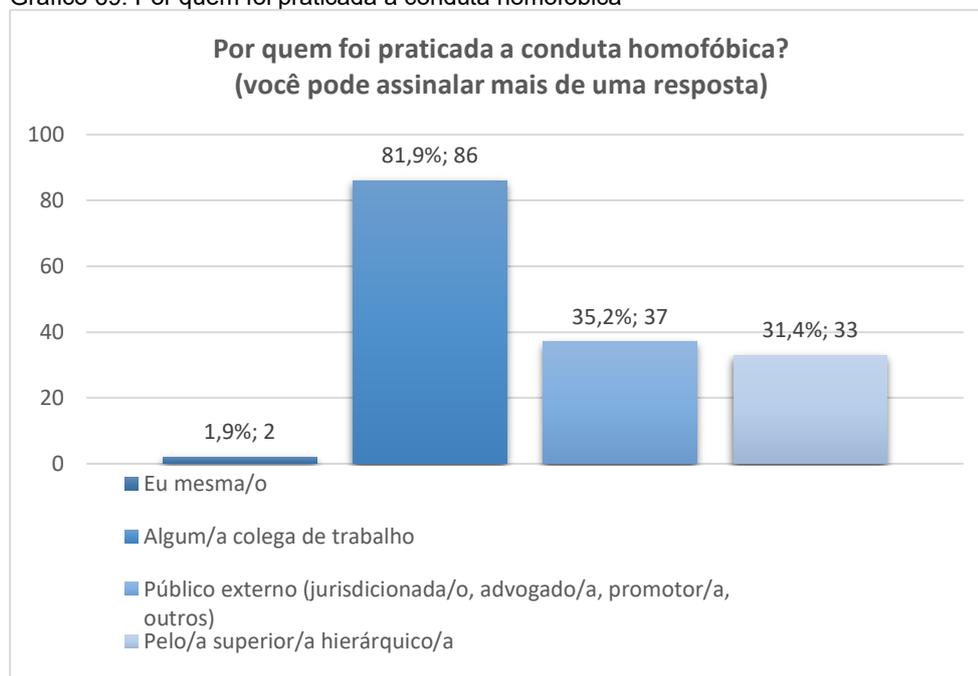
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

³ 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)⁴.

Gráfico 69: Por quem foi praticada a conduta homofóbica



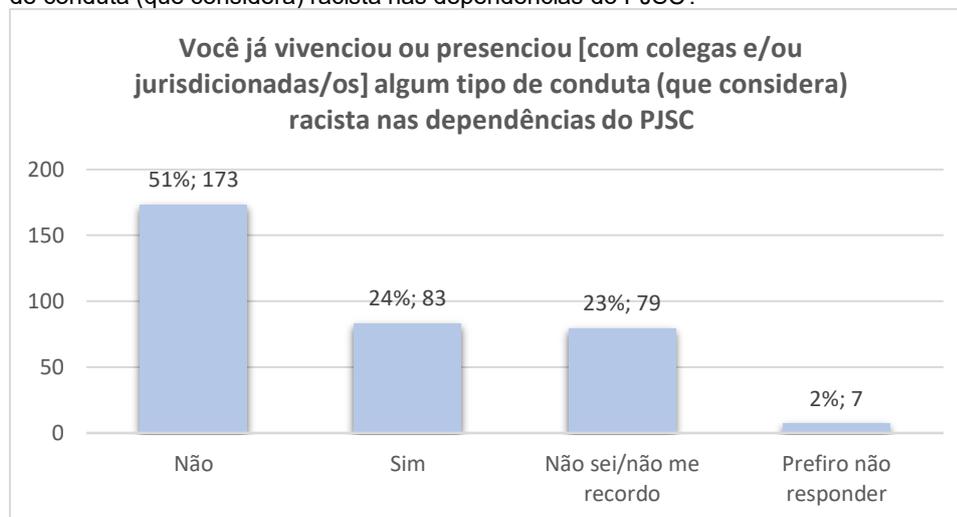
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



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.

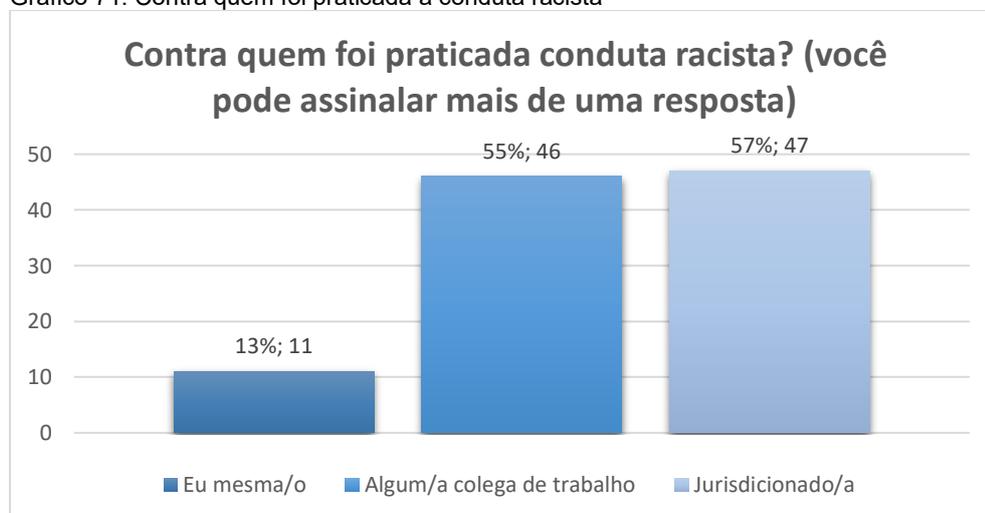
Gráfico 70: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) racista nas dependências do PJSC?



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)⁵.

Gráfico 71: Contra quem foi praticada a conduta racista



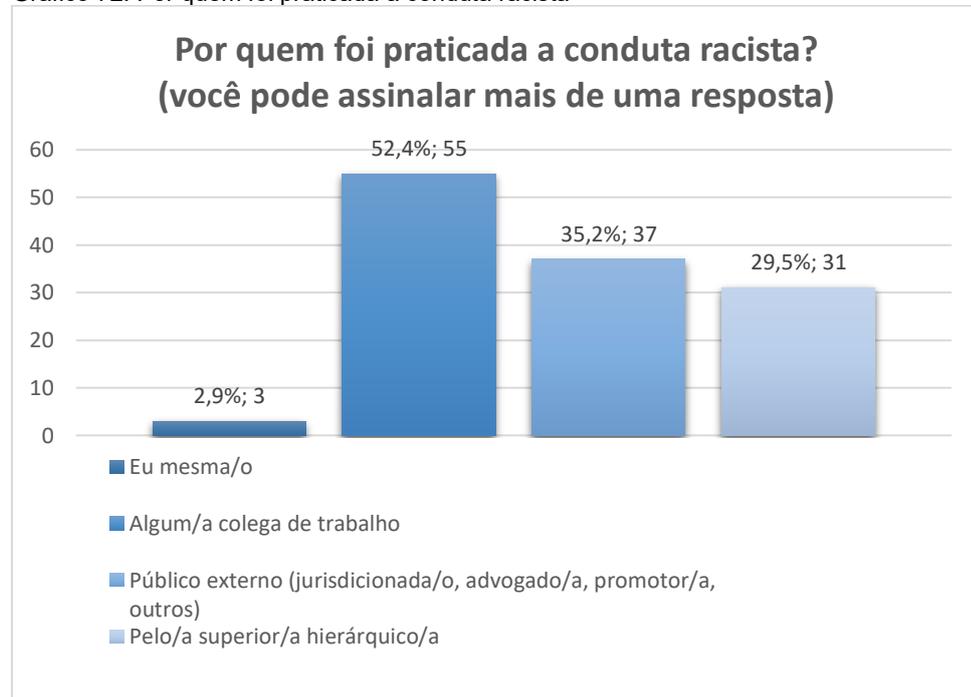
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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



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)⁶.

Gráfico 72: Por quem foi praticada a conduta racista



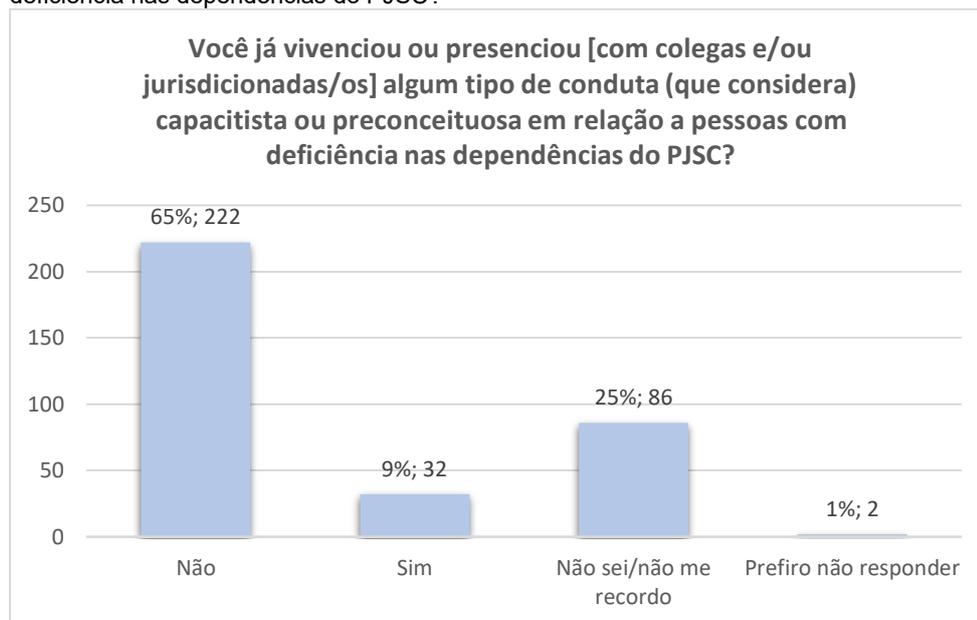
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.

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



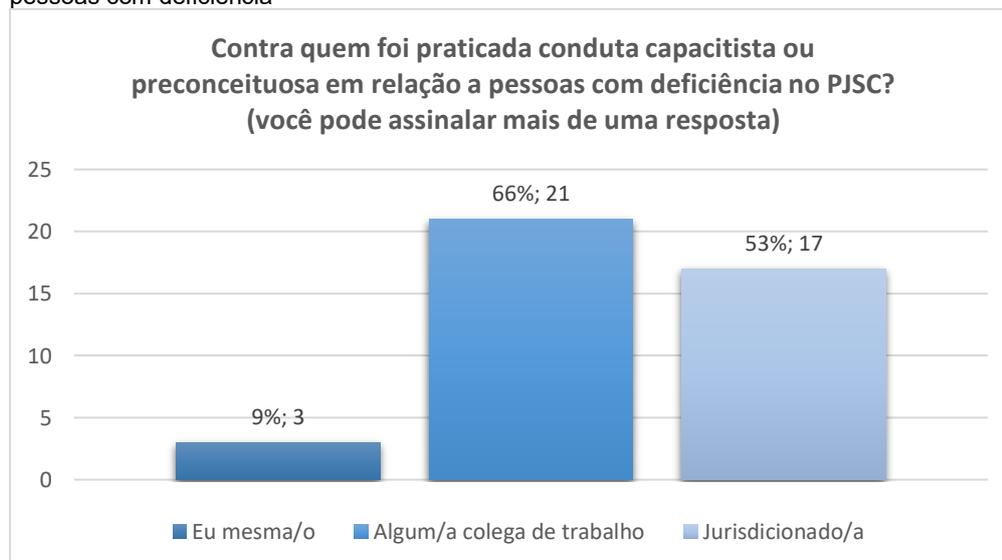
Gráfico 73: Você já vivenciou ou presenciou [com colegas e/ou jurisdicionadas/os] algum tipo de conduta (que considera) capacitista ou preconceituosa em relação a pessoas com deficiência nas dependências do PJSC?



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)⁷.

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



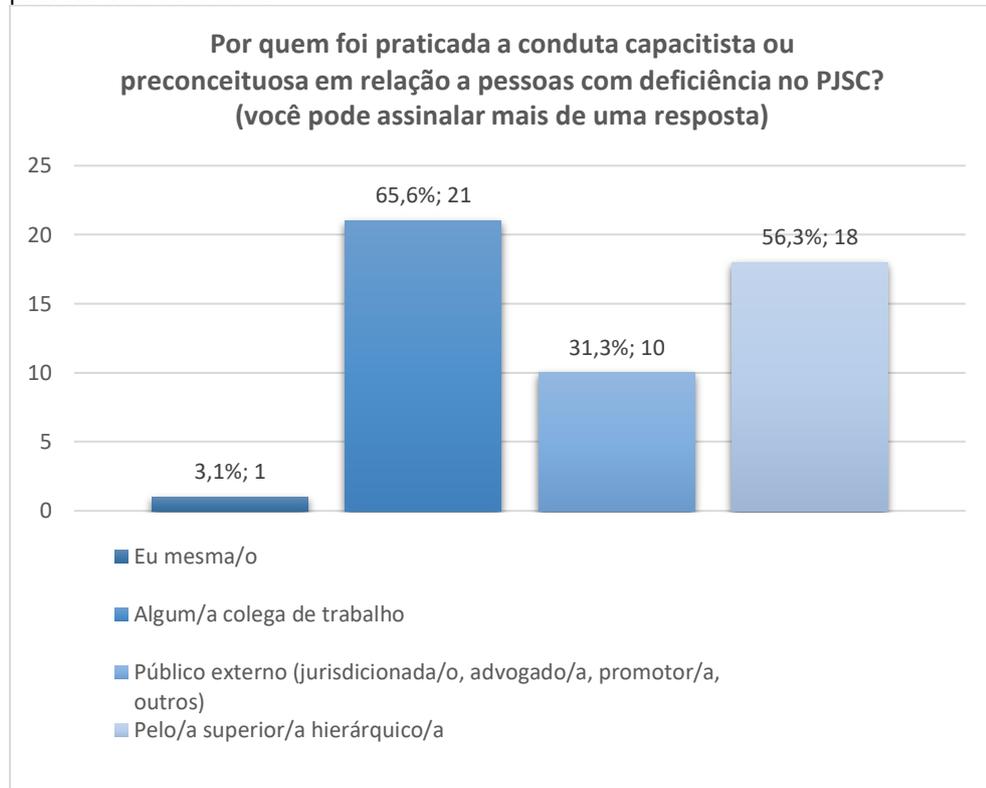
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

⁷ 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)⁸.

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



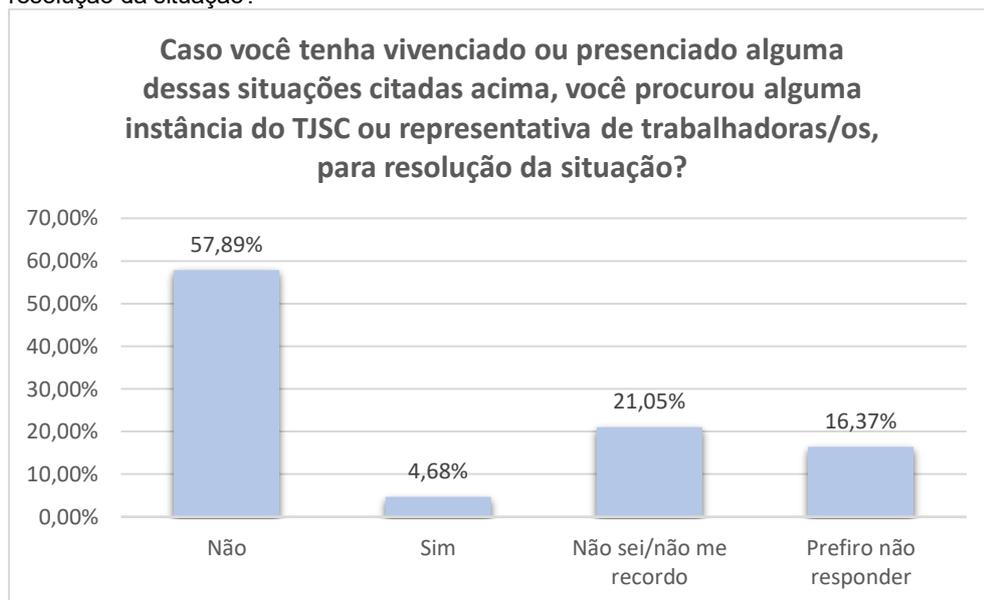
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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.

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



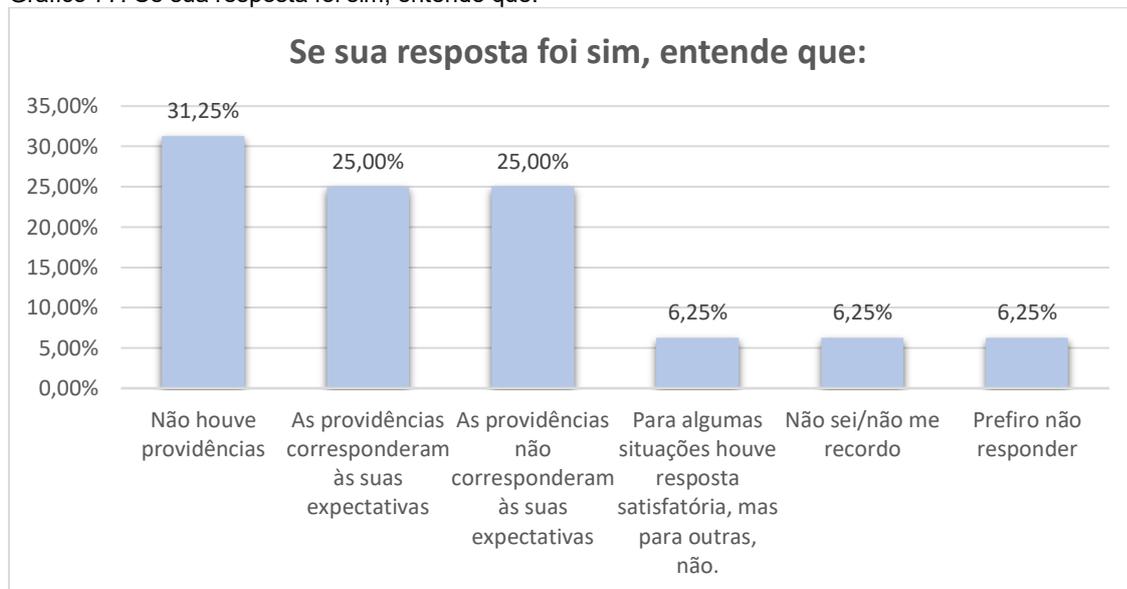
Gráfico 76: Caso você tenha vivenciado ou presenciado alguma dessas situações citadas acima, você procurou alguma instância do TJSC ou representativa de trabalhadoras/os, para resolução da situação?



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:

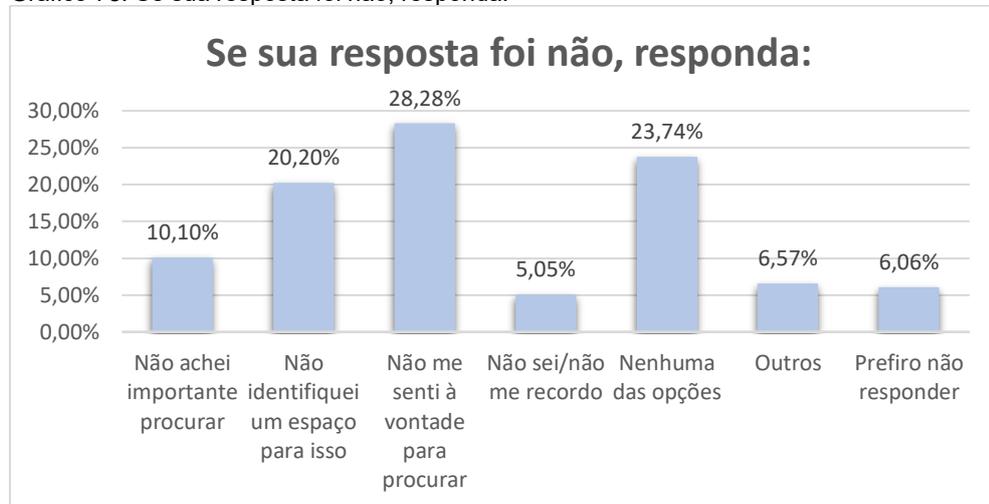


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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 que⁹:

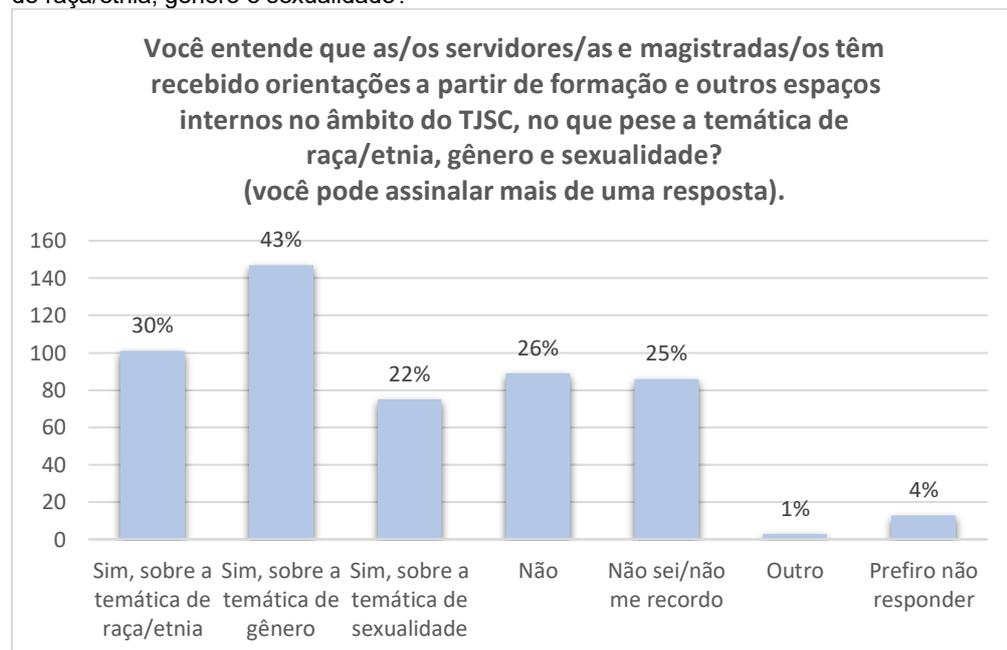
Seria querer mudar toda a PM e atendimento do fórum, se chega advogado é 'dr. para cá, dr para lá, pode passar', se vem uma pessoa humilde o tratamento é ríspido, fazem passar 3x pelo detector de metais. Se aparece uma autoridade então só falta o PM se jogar no chão para virar tapete, quando vem as pessoas 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

⁹ 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 não¹⁰.

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.

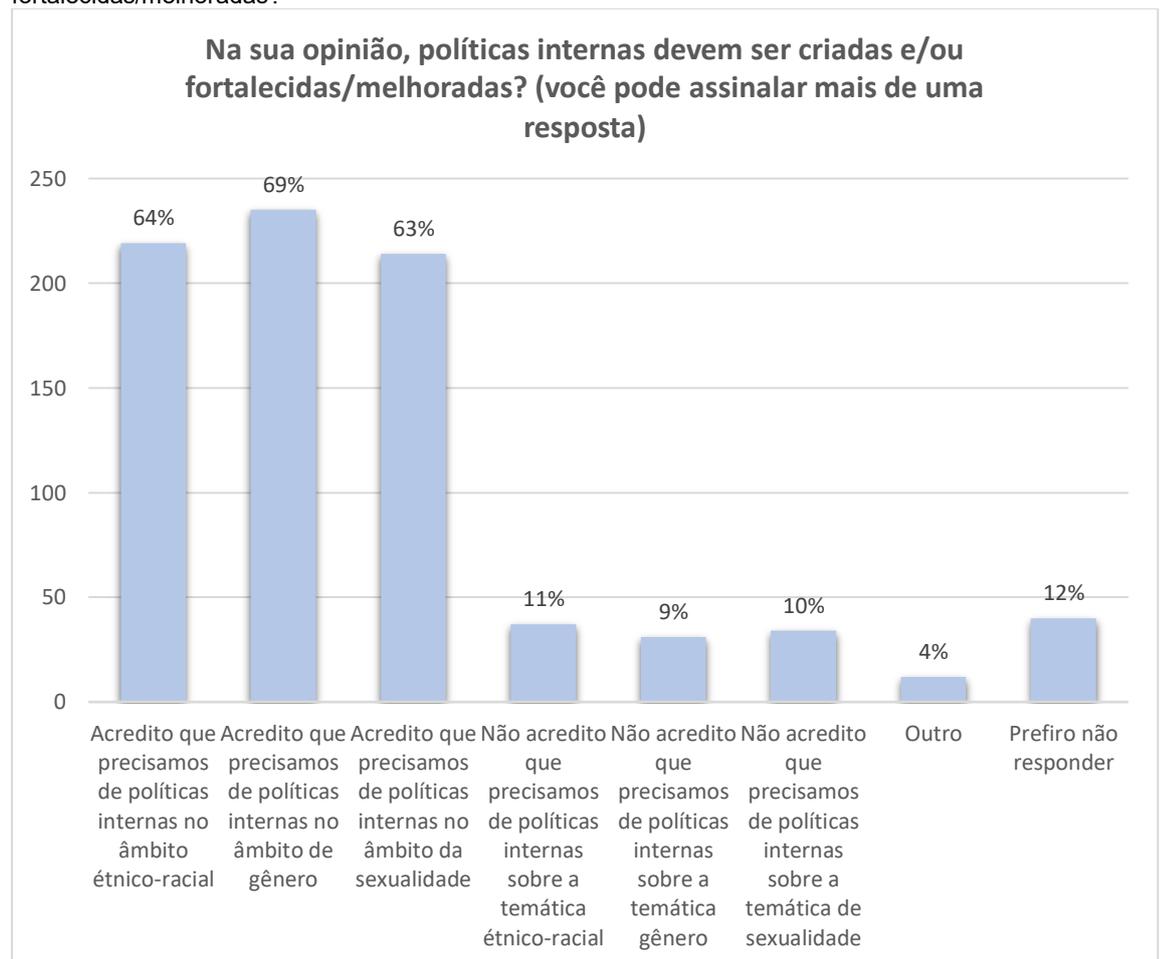
- Tem sido disponibilizado, mas, pelo menos no meu conhecimento, não há um imperativo. E, na minha percepção, as pessoas que se interessam pelo tema são aquelas que já se informam por outros meios e já não praticam discriminação (ou já melhoraram muito nesse caminho); as que mais precisariam se sensibilizar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

¹⁰ 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 gênero¹¹.

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)

¹¹ 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.

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:

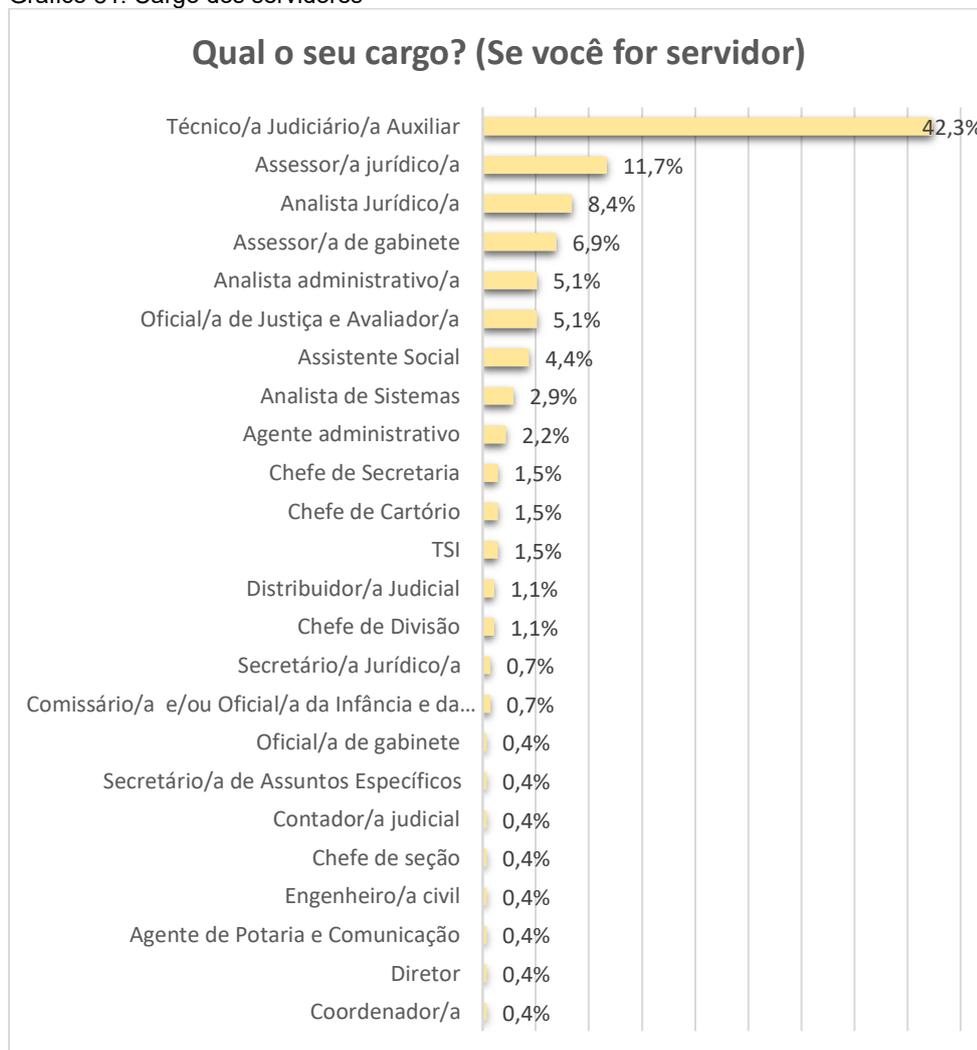
1) 67% dos(as) respondentes afirmaram estar lotados nas comarcas do interior, 13% na comarca da Capital e 20% na Secretaria do TJSC, dos quais:

- 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

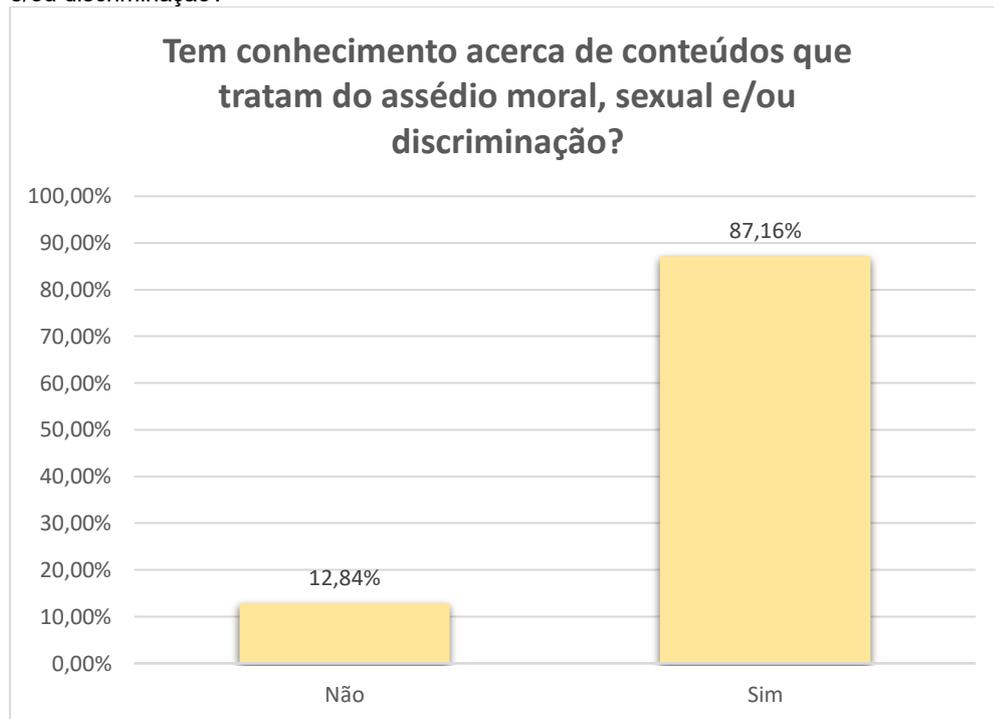


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

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**.



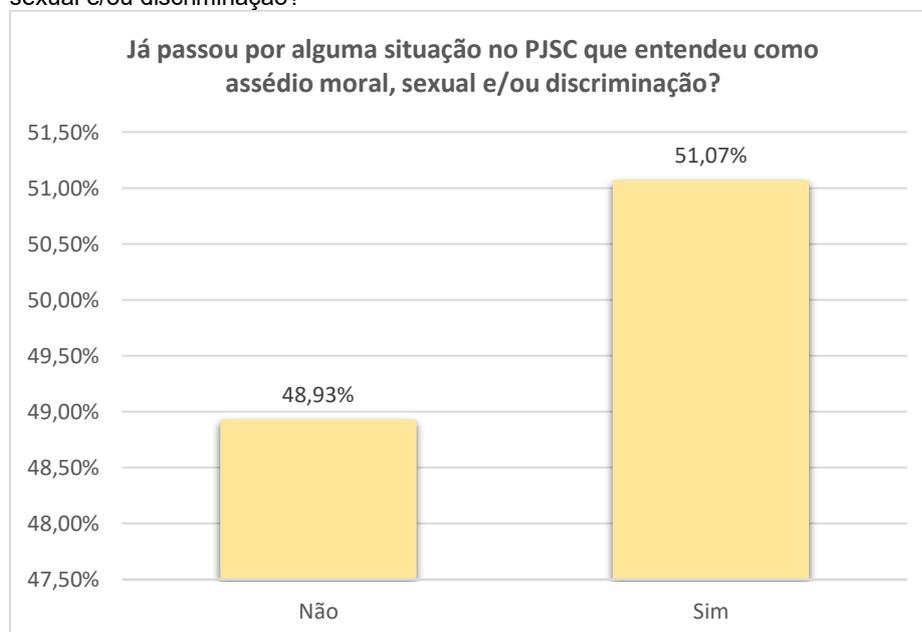
Gráfico 82: Tem conhecimento acerca de conteúdos que tratam do assédio moral, sexual e/ou discriminação?



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**.

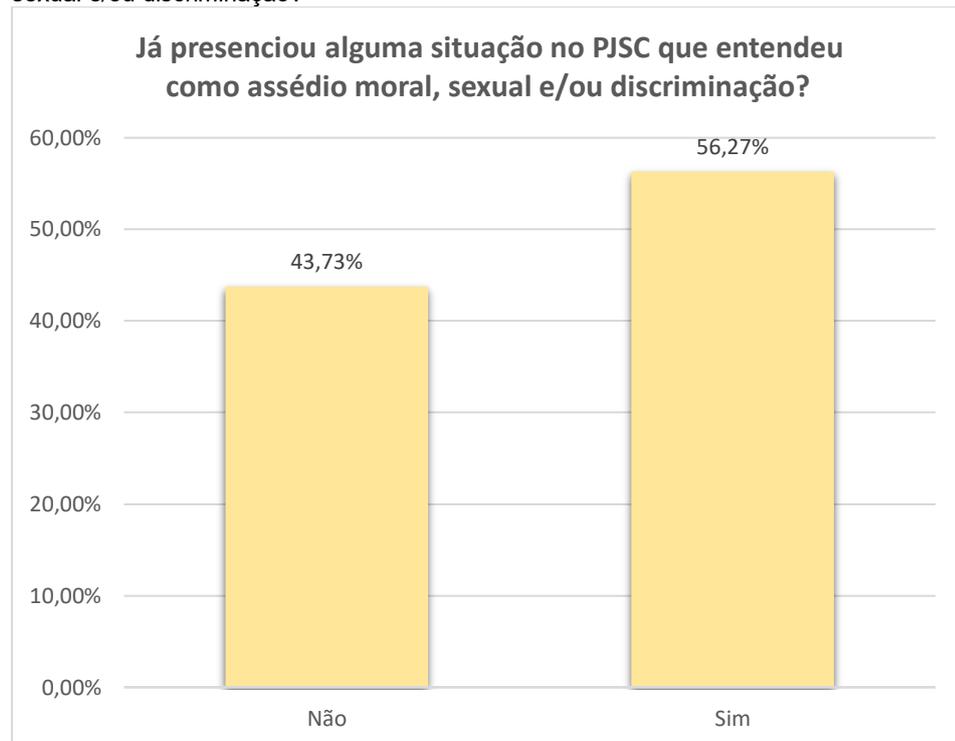
Gráfico 83: Já passou por alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



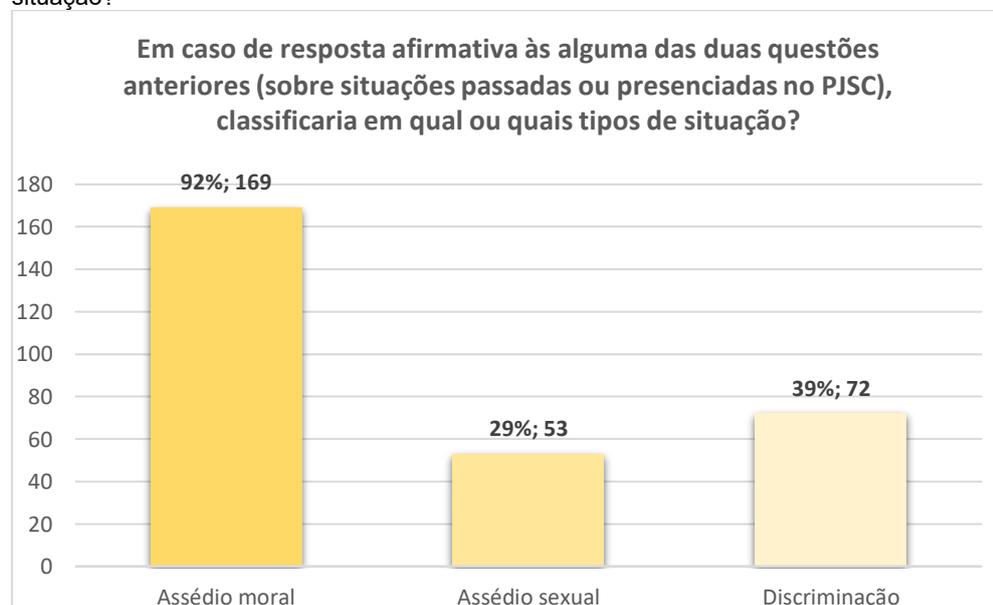
Gráfico 84: Já presenciou alguma situação no PJSC que entendeu como assédio moral, sexual e/ou discriminação?



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?

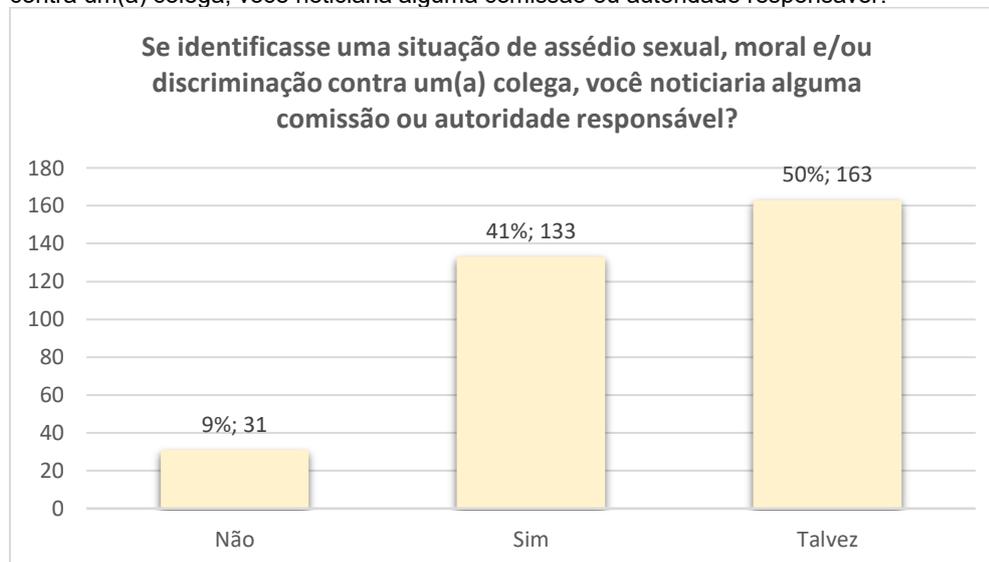


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado



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*”.



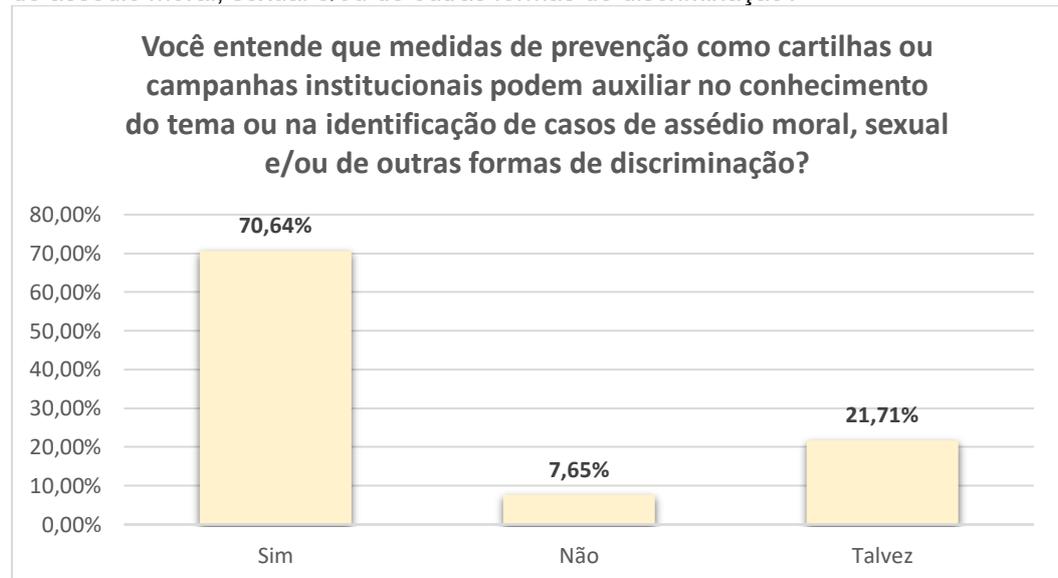
Gráfico 87: Em relação à pergunta anterior, se sua resposta foi não ou talvez, por qual motivo você deixaria de noticiar?



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



Além das 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.