



1ª AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

**Coordenadoria de Cultura e Engajamento
Coordenadoria de Governança**

2025

1 INTRODUÇÃO

O combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho é um compromisso fundamental para garantir ambientes laborais mais seguros, saudáveis e inclusivos. Tais práticas, que representam uma ferida profunda no bem-estar, na dignidade e no potencial dos indivíduos, comprometem não apenas o desempenho profissional, mas também a saúde física e mental de quem atua no serviço público.

Com o objetivo de fortalecer a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 351, de 28 de outubro de 2020, o Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) promoveu, entre seus públicos internos, uma pesquisa destinada à escuta ativa das magistradas, magistrados, servidoras, servidores, estagiárias, estagiários e demais profissionais que compõem as unidades da Justiça estadual.

A iniciativa, realizada como parte das ações da Semana de Combate ao Assédio, buscou captar percepções, opiniões e sugestões sobre a efetividade da Política e os mecanismos de enfrentamento atualmente existentes no TJCE. A escuta qualificada visa subsidiar o aperfeiçoamento das estratégias institucionais, transformando dados em ações concretas de prevenção, acolhimento e responsabilização.

Importante destacar que a pesquisa teve caráter exclusivamente informativo, não punitivo nem investigativo, garantindo o anonimato das respostas e respeitando a confidencialidade dos participantes, reforçando o compromisso da administração com a valorização da escuta e com a construção coletiva de um ambiente de trabalho livre de práticas abusivas.

Este relatório apresenta os resultados obtidos, bem como análises e reflexões que servirão de base para a formulação de medidas mais eficazes no enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do TJCE.

2 METODOLOGIA

A realização da pesquisa se deu por meio de formulário eletrônico desenvolvido no Microsoft Forms pela Coordenadoria de Cultura e Engajamento da Gerência de Desenvolvimento e Atenção da Saúde da Secretaria de Gestão de Pessoas, para ser respondido de forma anônima, composto por 38 perguntas estruturadas (Anexo I), o tempo estimado para o preenchimento foi de 5 a 10 minutos, a partir do qual foram abordadas questões tanto demográficas para identificação do perfil dos(as) respondentes, bem como de aspectos sobre experiência vivenciada e/ou presenciadas no TJCE em situações relativas ao ambiente de trabalho.

Além disso, a pesquisa abordou o diagnóstico sobre o conhecimento do público quanto as ações e canais já desenvolvidas no órgão e ainda sobre a credibilidade quanto à eficácia desses.

Para tanto, a pesquisa foi divulgada em diversos canais de comunicação interna com o apoio da Assessoria de Comunicação do TJCE e ficou disponível para coleta de respostas de 22 de maio a 30 de maio de 2025.

Após a coleta, os dados foram tratados e agrupados de modo a permitir a extração de informações para subsidiar o panorama do perfil dos respondentes e a percepção destes quanto à efetividade de ações e canais implementados em consonância com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020.

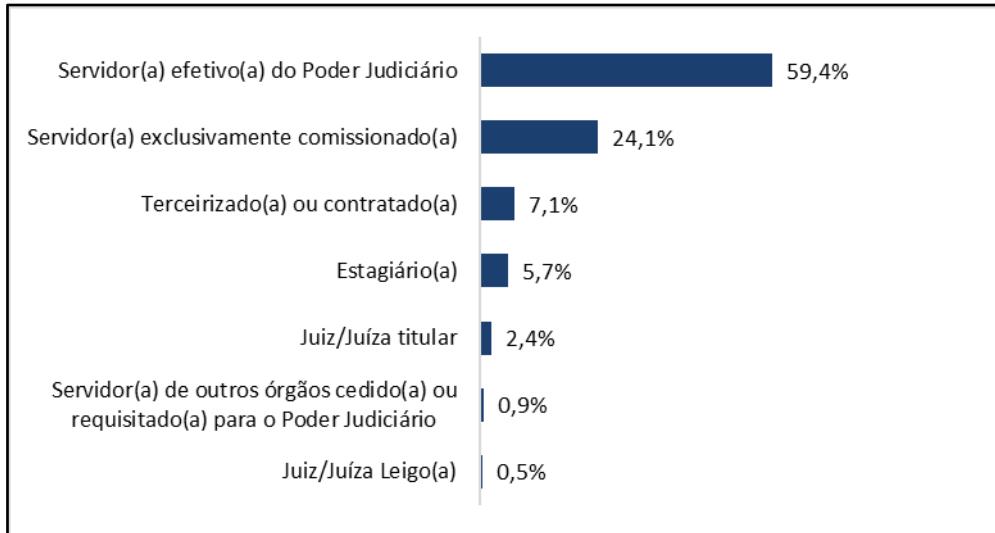
2.1 População e amostra

Segundo o Painel *Business Intelligence (BI)* de Informação de Pessoal, em maio de 2025, com dados do sistema de gestão de recursos humanos – AdmRH, o TJCE tem sua força de trabalho constituída por mais de dez mil pessoas entre servidores(as) efetivos(as), cedidos(as) e exclusivamente comissionados(as), magistrados(as) e forças auxiliares, como estagiários(as), terceirizados(as) e juízes(as) leigos(as).

A amostra da pesquisa se deu pelo total de respondentes, cujo total foi de 212 (duzentos e doze) pessoas, e por se tratar de uma pesquisa online e voluntária, voltada a um tema sensível, os resultados refletem a percepção de um público

possivelmente mais exposto a situações de assédio e discriminação. Assim, não são representativos de todo o conjunto de magistrados(as), servidores(as) e trabalhadores(as) do Judiciário cearense, devido ao viés de participação associado ao interesse ou vivência no tema. A seguir é apresentada a distribuição do perfil de respondentes:

Figura 1 – Percentuais dos(as) respondentes segundo o vínculo



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 1 – Números absolutos e percentuais de respondentes segundo o vínculo

Vínculo	Respondentes	%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	126	59,4%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	51	24,1%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	15	7,1%
Estagiário(a)	12	5,7%
Juiz/Juíza titular	5	2,4%
Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	2	0,9%
Juiz/Juíza Leigo(a)	1	0,5%
Total de Respostas	212	100,0%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 2 - Números absolutos e percentuais de respondentes por local de residência

Local de residência	Respondentes	%
Capital	143	67,5%
Interior	60	28,3%
Região metropolitana	9	4,2%
Total de Respostas	212	100,0%

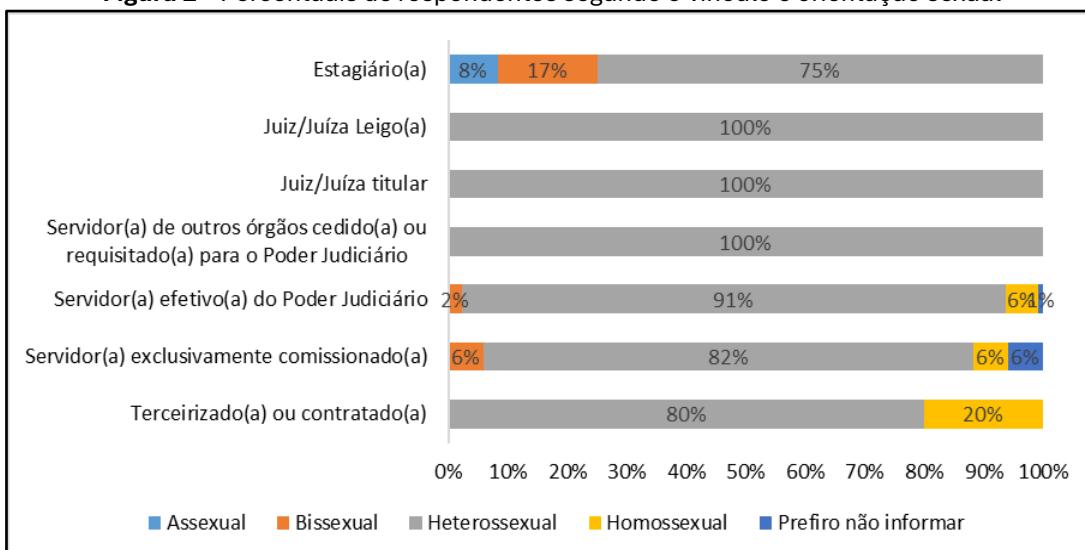
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 3 - Percentuais de respondentes segundo o vínculo e o gênero

Vínculo	Gênero		
	Feminino	Masculino	Prefiro não informar
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	51,6%	48,4%	0,0%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	76,5%	21,6%	2,0%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	46,7%	53,3%	0,0%
Estagiário(a)	83,3%	16,7%	0,0%
Juiz/Juíza titular	40,0%	60,0%	0,0%
Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	100,0%	0,0%	0,0%
Juiz/Juíza Leigo(a)	100,0%	0,0%	0,0%

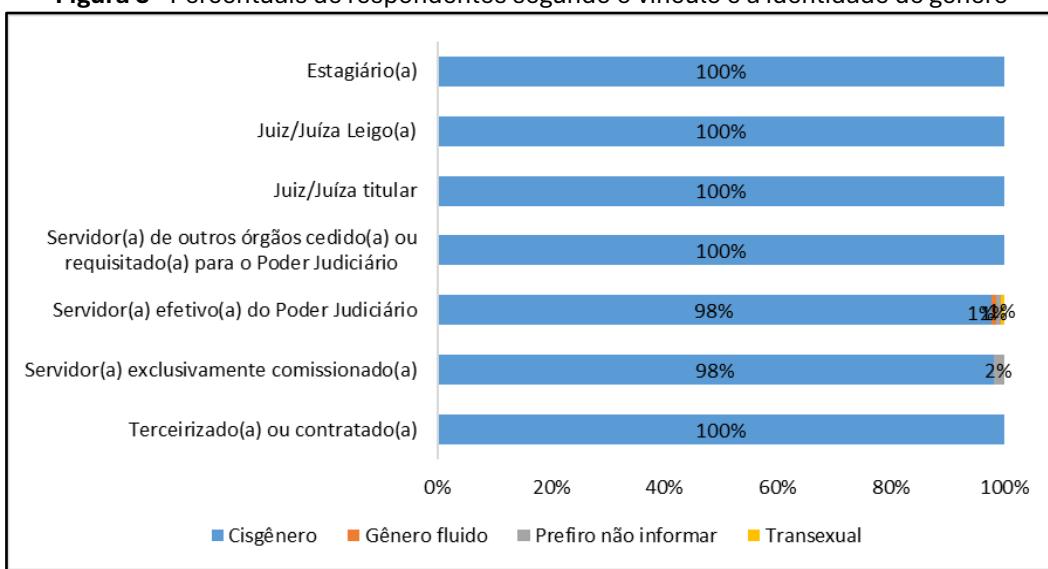
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 2 – Percentuais de respondentes segundo o vínculo e orientação sexual



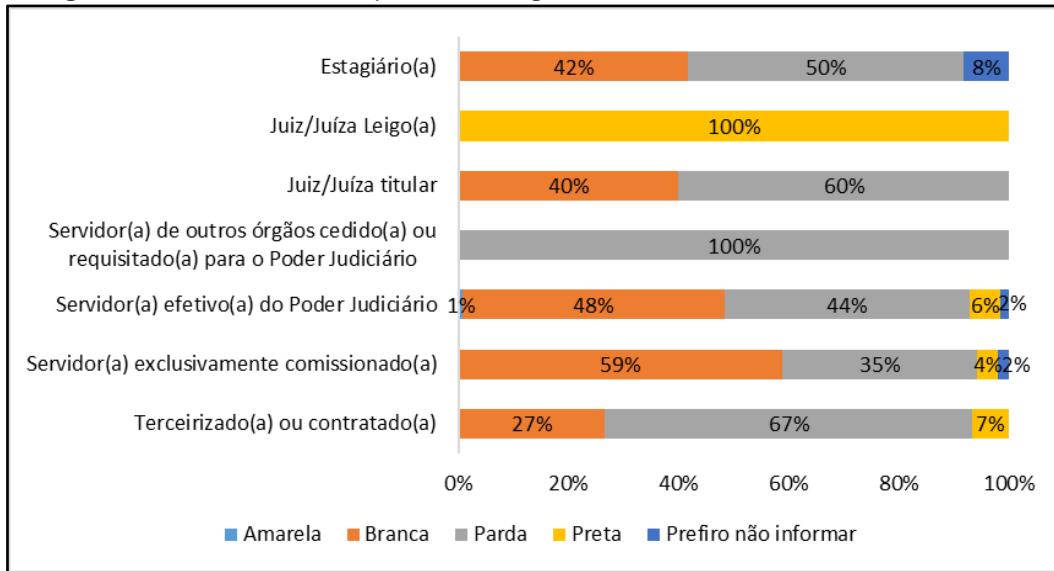
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 3 - Percentuais de respondentes segundo o vínculo e a identidade de gênero



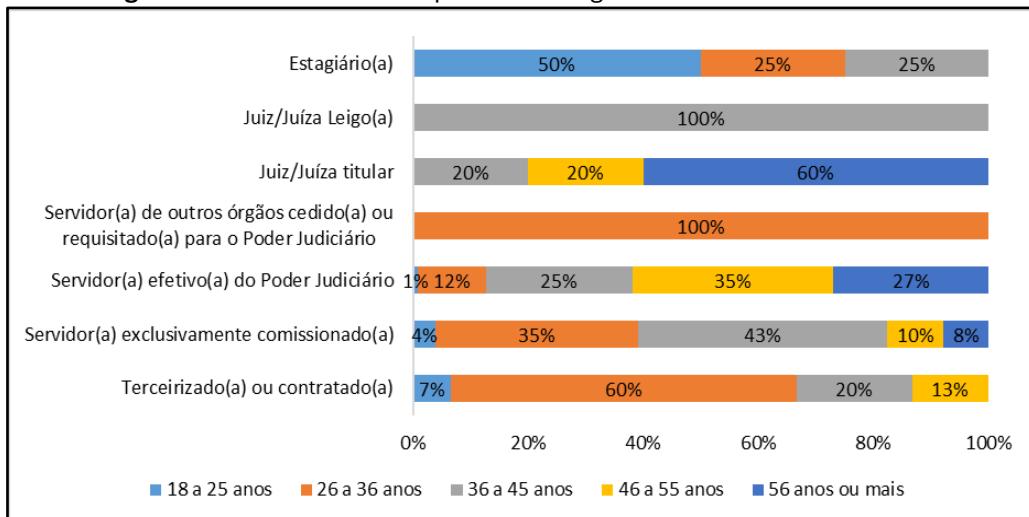
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 4 – Percentuais de respondentes segundo o vínculo e a identidade étnico-racial



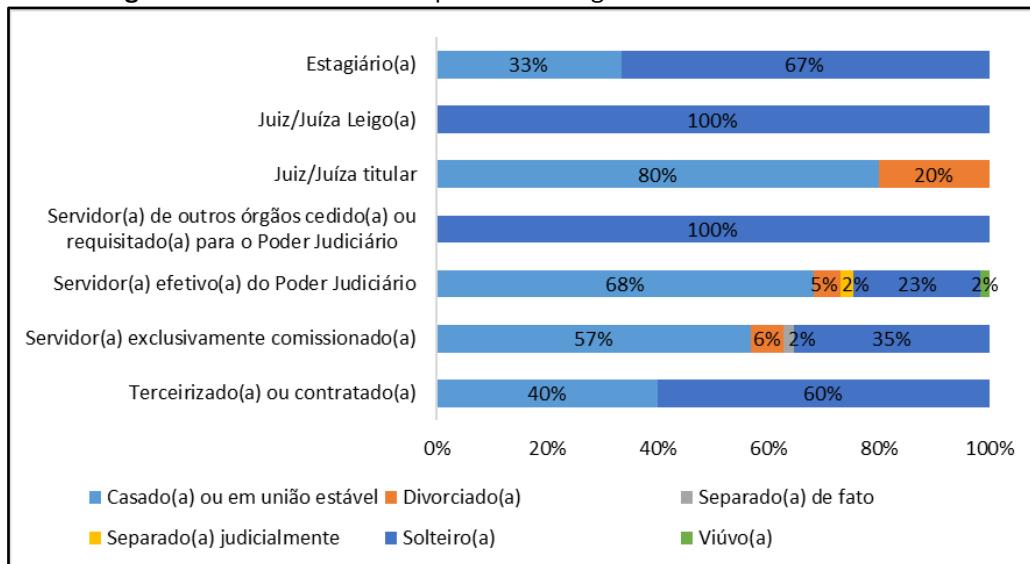
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 5 – Percentuais de respondentes segundo o vínculo e a faixa etária



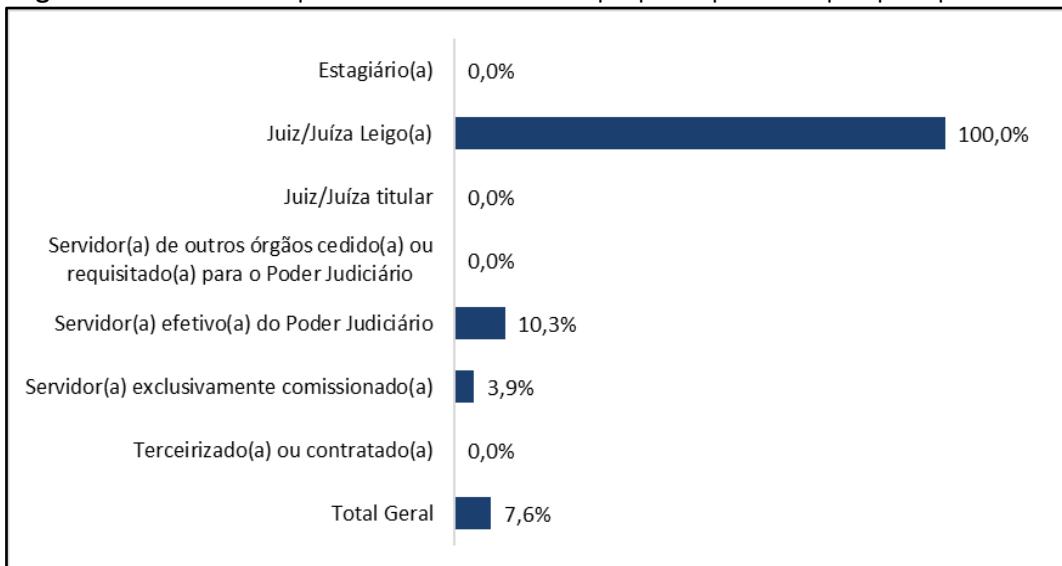
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 6 – Percentuais de respondentes segundo o vínculo e o estado civil



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 7 – Percentual de pessoas com deficiência que participaram da pesquisa por vínculo



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

3 RESULTADOS

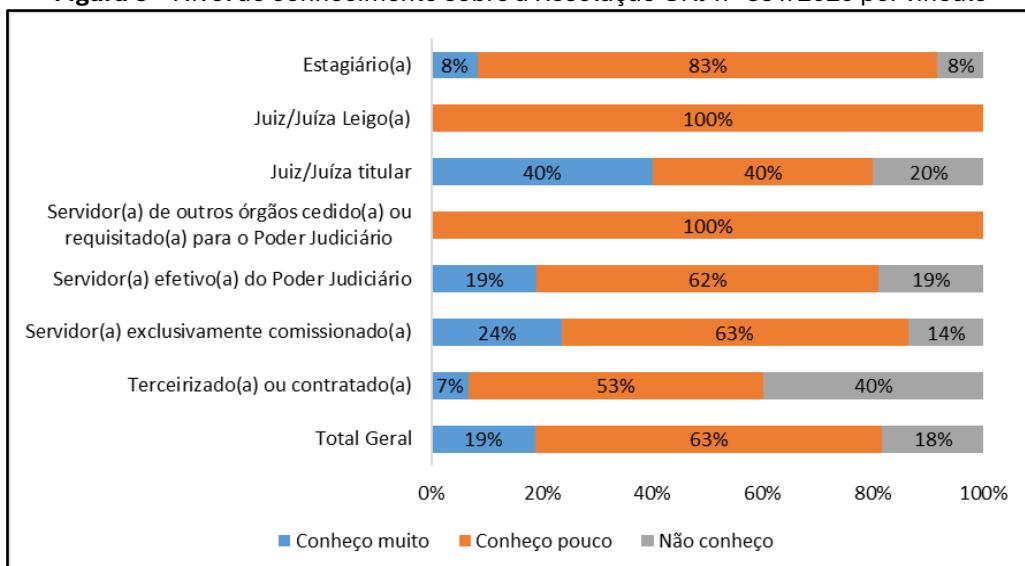
3.1 Resolução CNJ nº 351/2020

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, foi instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020 a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Em relação à verificação do panorama sobre o conhecimento da Resolução CNJ nº 351/2020 foram realizadas 3 (três) questionamentos:

Figura 8 – Nível de conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020 por vínculo



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 4 – Conhecimento sobre medidas de prevenção adotadas por tipo de discriminação antes e depois da edição da Resolução CNJ n. 351/2020

Tipo de discriminação	Edição da Resolução CNJ nº 351/2020	
	Antes	Depois
Assédio Moral	25,5%	68,4%
Assédio Sexual	20,3%	64,6%

Discriminação	26,9%	69,8%
Não adota medidas de prevenção	25,0%	11,8%
Não sei informar	44,3%	16,0%
Outra	3,8%	8,0%

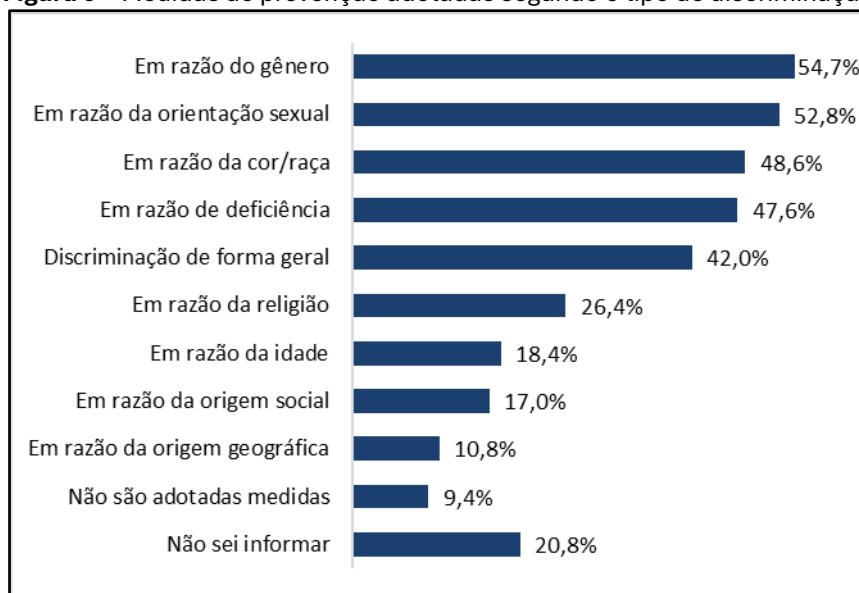
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 5 – Conhecimento sobre tipos de medidas de prevenção existentes

Tipos de medidas de prevenção existentes	Edição da Resolução CNJ nº 351/2020	
	Antes	Depois
Não sei informar	63,7%	14,2%
Material informativo, como cartilhas	23,1%	51,4%
Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversas e debates	21,2%	62,7%
Campanhas de sensibilização	15,1%	43,4%
Capacitação de gestores	10,4%	40,6%
Pesquisas e diagnósticos internos	9,0%	31,6%
Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa etc.)	7,1%	24,5%
Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos	6,1%	33,5%
Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação	4,7%	20,3%
Outras	4,2%	5,2%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 9 – Medidas de prevenção adotadas segundo o tipo de discriminação



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

3.2 Assédio ou discriminação

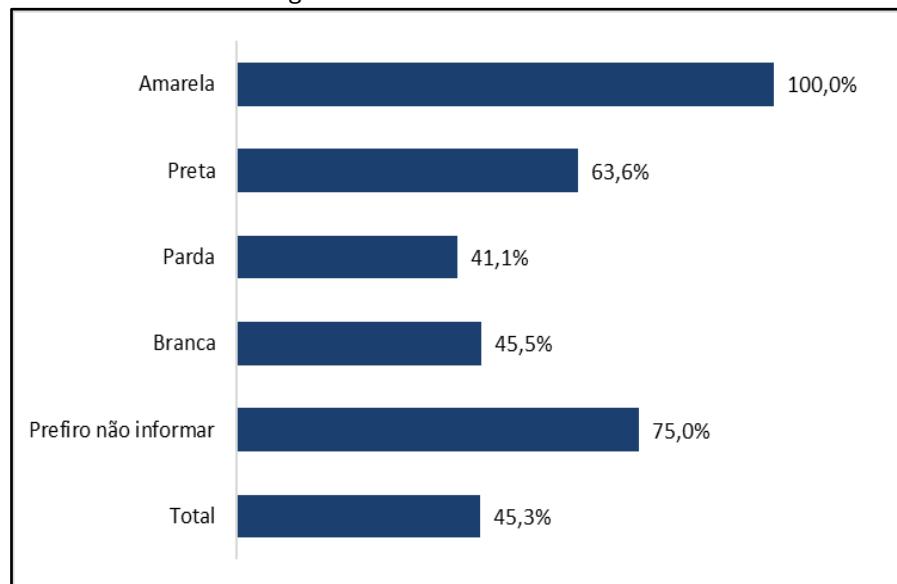
Considerando o perfil dos respondentes, foi apurado as características em relação ao panorama dos temas sobre assédio moral, sexual e discriminação no TJCE. Um detalhe a ser considerado é pela possibilidade de cada respondente registrar mais de uma opção nos questionamentos. Logo, percentual total poderá ser inferior ou superior a 100%:

Tabela 6 – Quantitativo e percentual de assédio ou discriminação sofrido por vínculo

Vínculo	Já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?		Percentual de respondentes que sofreram assédio/ discriminação
	Não	Sim	
Estagiário(a)	11	1	8,3%
Juiz/Juíza Leigo(a)	0	1	100,0%
Juiz/Juíza titular	2	3	60,0%
Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	0	2	100,0%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	69	57	45,2%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	22	29	56,9%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	12	3	20,0%
Total	116	96	45,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

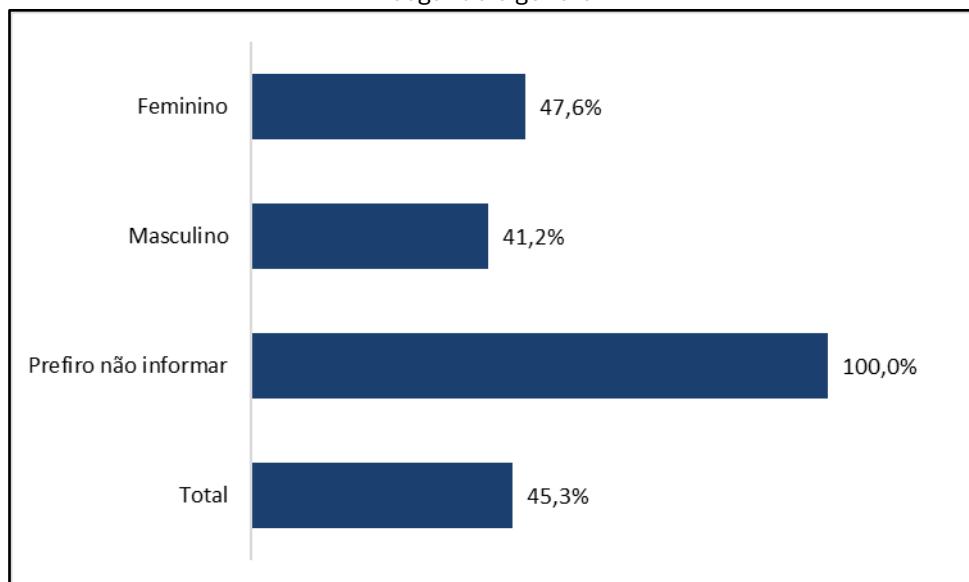
Figura 10 – Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 11 – Percentual de pessoas que vivenciaram situação de assédio ou discriminação,

segundo o gênero



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 12 - Tipo de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 7– Tipos de assédio ou discriminação sofrido por vínculo

Tipo de assédio e discriminação sofrido	Vínculo								Percentual Geral
	Estagiários	Juiz(a) Leigo(a)	Juiz(a) titular	Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a)	Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	Terceirizado(a) ou contratado(a)		
Assédio moral	100,0%	0,0%	66,7%	100,0%	96,5%	82,8%	66,7%	89,6%	
Assédio sexual	0,0%	100,0%	33,3%	50,0%	7,0%	10,3%	33,3%		11,5%

Discriminação em razão da idade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,3%	10,3%	0,0%	10,4%
Discriminação em razão da origem geográfica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	3,4%	0,0%	2,1%
Discriminação em razão da origem social	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,0%	0,0%	0,0%	4,2%
Discriminação em razão da raça/etnia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	6,9%	0,0%	5,2%
Discriminação em razão da religião	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	10,3%	0,0%	5,2%
Discriminação em razão de deficiência	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	2,1%
Discriminação em razão do gênero	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	12,3%	24,1%	0,0%	16,7%
Outros	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,8%	6,9%	0,0%	8,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 8 – Tipos de assédio ou discriminação sofrido por identidade étnico-racial

Tipo de assédio e discriminação sofrido	Identidade étnico-racial					
	Amarela	Branca	Parda	Preta	Prefiro não informar	Percentual Geral
Assédio moral	100,0%	95,7%	84,6%	85,7%	66,7%	89,6%
Assédio sexual	0,0%	10,9%	10,3%	28,6%	0,0%	11,5%
Discriminação em razão da idade	0,0%	6,5%	10,3%	28,6%	33,3%	10,4%
Discriminação em razão da origem geográfica	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	33,3%	2,1%
Discriminação em razão da origem social	0,0%	2,2%	2,6%	28,6%	0,0%	4,2%
Discriminação em razão da raça/etnia	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	33,3%	5,2%
Discriminação em razão da religião	0,0%	4,3%	5,1%	0,0%	33,3%	5,2%
Discriminação em razão de deficiência	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
Discriminação em razão do gênero	0,0%	13,0%	17,9%	28,6%	33,3%	16,7%
Outros	0,0%	10,9%	5,1%	0,0%	33,3%	8,3%

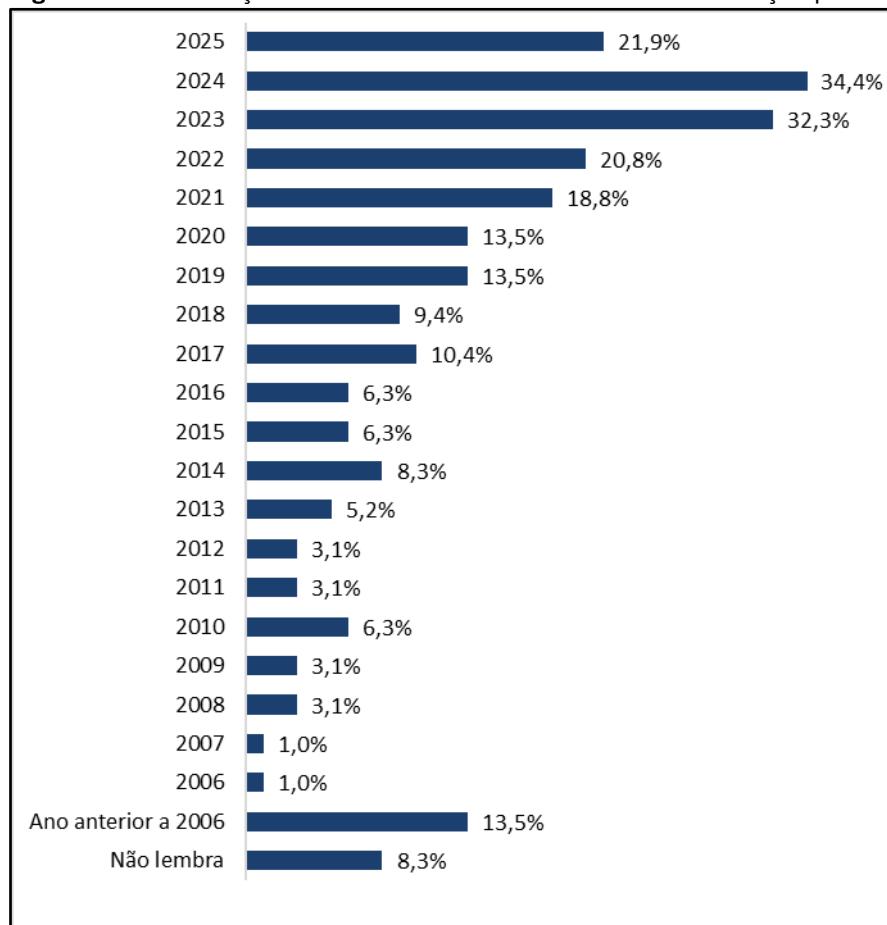
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 9 – Tipos de assédio ou discriminação sofrido por gênero

Tipo de assédio e discriminação sofrido	Gênero			
	Feminino	Masculino	Prefiro não informar	Percentual Geral
Assédio moral	90,0%	88,6%	100,0%	89,6%
Assédio sexual	16,7%	2,9%	0,0%	11,5%
Discriminação em razão da idade	11,7%	5,7%	100,0%	10,4%
Discriminação em razão da origem geográfica	1,7%	0,0%	100,0%	2,1%
Discriminação em razão da origem social	3,3%	5,7%	0,0%	4,2%
Discriminação em razão da raça/etnia	5,0%	2,9%	100,0%	5,2%
Discriminação em razão da religião	3,3%	5,7%	100,0%	5,2%
Discriminação em razão de deficiência	1,7%	2,9%	0,0%	2,1%
Discriminação em razão do gênero	23,3%	2,9%	100,0%	16,7%
Outros	8,3%	8,6%	0,0%	8,3%

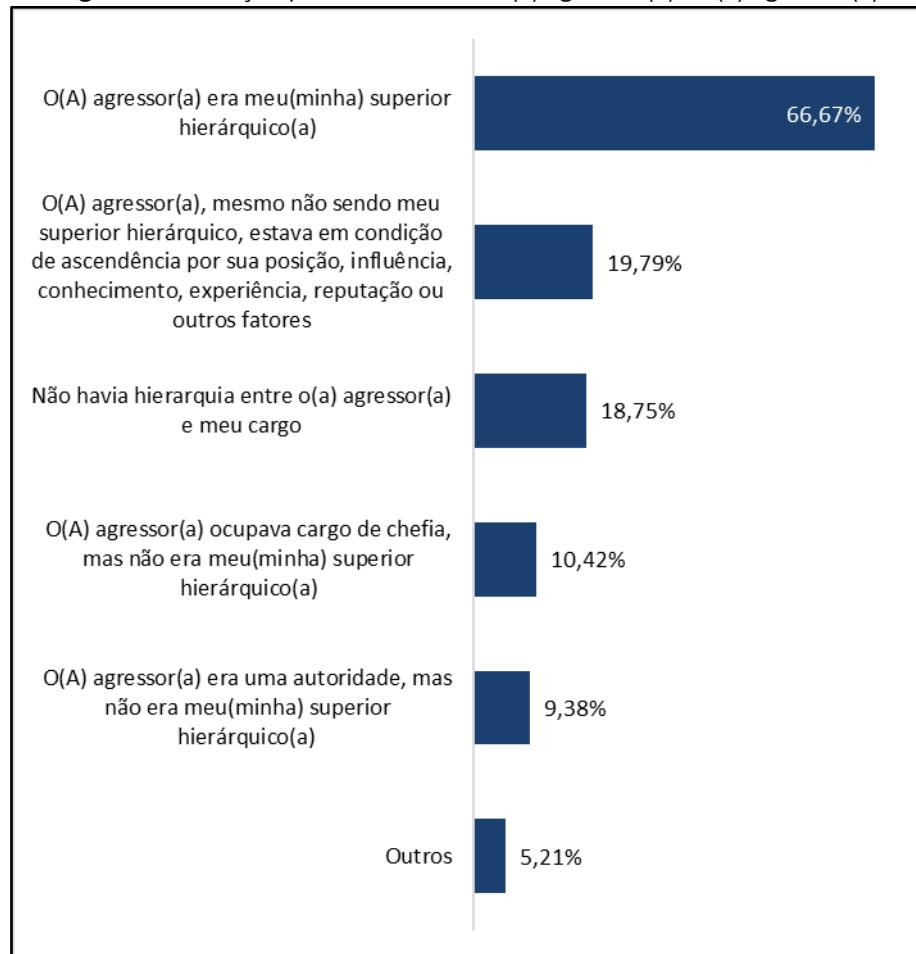
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 13 – Distribuição das ocorrências de assédio ou discriminação por ano



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 14 – Relação profissional entre o(a) agredido(a) e o(a) agressor(a)



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 10 – Existência de denúncia de assédio/discriminação por vínculo

Vínculo	Denúncia ou não de assédio/discriminação	
	Não	Sim
Estagiário(a)	100,0%	0,0%
Juiz/Juíza Leigo(a)	100,0%	0,0%
Juiz/Juíza titular	100,0%	0,0%
Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	100,0%	0,0%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	87,7%	12,3%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	96,5%	3,4%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	66,7%	33,3%
Percentual Geral	90,6%	9,4%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 11 – Existência de denúncia de assédio/discriminação por identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Denúncia ou não de assédio/discriminação	
	Não	Sim
Amarela	0,0%	100,0%
Branca	87,0%	13,0%
Parda	94,9%	5,1%
Prefiro não informar	100,0%	0,0%
Preta	100,0%	0,0%
Amarela	0,0%	100,0%
Branca	87,0%	13,0%
Percentual Geral	90,6%	9,4%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 12 – Existência de denúncia de assédio/discriminação por gênero

Gênero	Denúncia ou não de assédio/discriminação	
	Não	Sim
Feminino	88,3%	11,7%
Masculino	94,3%	5,7%
Prefiro não informar	100,0%	0,0%
Percentual Geral	90,6%	9,4%

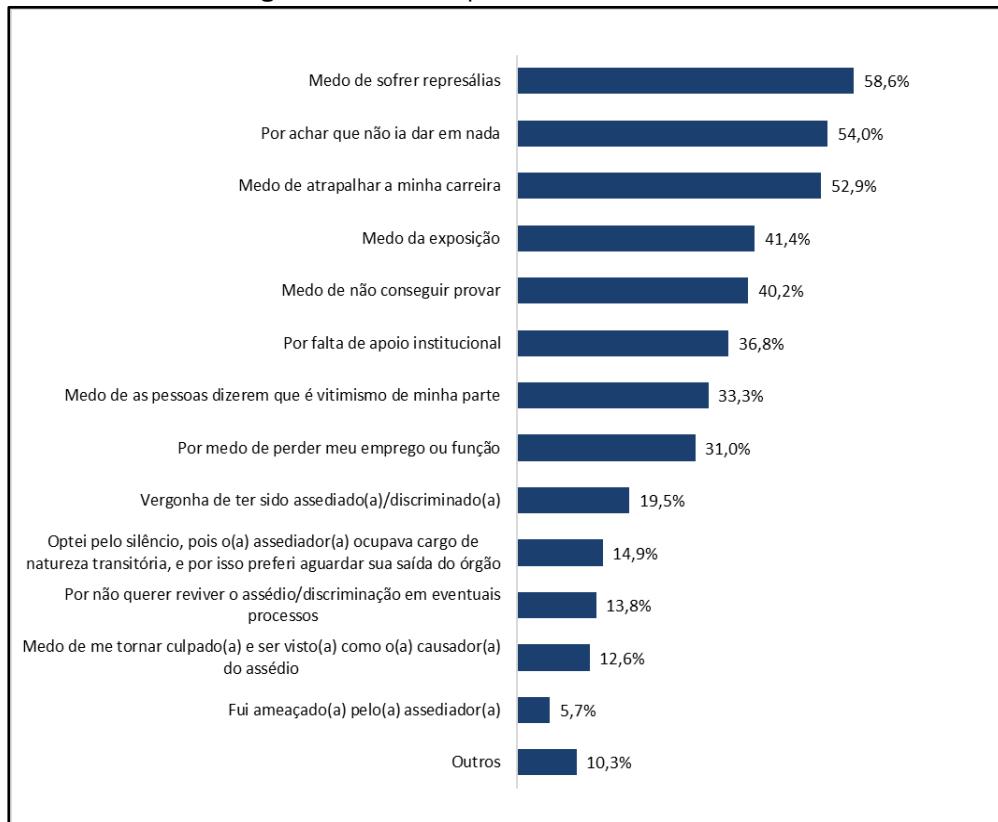
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 13 – Existência de denúncia de assédio/discriminação por gênero

Identidade de gênero	Denúncia ou não de assédio/discriminação	
	Não	Sim
Cisgênero	90,3%	9,6%
Prefiro não informar	100,0%	0,0%
Transsexual	100,0%	0,0%
Percentual Geral	90,6%	9,4%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 15 – Motivos para ausência de denúncia



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 14 – Motivos de ausência de denúncia por vínculo

Motivo de ausência de denúncia	Vínculo								Percentual Geral
	Estagiário(a)	Juiz(a) Leigo(a)	Juiz(a) titular	Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a)	Servidor(a) efetivo(a)	Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	Terceirizado(a) ou contratado(a)		
Medo de sofrer represálias	0,0%	100,0%	66,7%	50,0%	60,0%	60,7%	0,0%		58,6%
Por achar que não ia dar em nada	0,0%	100,0%	66,7%	0,0%	58,0%	53,6%	0,0%		54,0%
Medo de atrapalhar a minha carreira	0,0%	100,0%	33,3%	50,0%	50,0%	64,3%	0,0%		52,9%
Medo da exposição	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	46,0%	39,3%	50,0%		41,4%
Medo de não conseguir provar	0,0%	100,0%	33,3%	50,0%	42,0%	39,3%	0,0%		40,2%
Por falta de apoio institucional	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%	46,0%	25,0%	0,0%		36,8%
Medo de as pessoas dizerem que é	100,0%	0,0%	33,3%	50,0%	38,0%	21,4%	50,0%		33,3%

vitimismo de minha parte								
Por medo de perder meu emprego ou função	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	14,0%	64,3%	50,0%	31,0%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	100,0%	0,0%	33,3%	50,0%	18,0%	17,9%	0,0%	19,5%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	18,0%	10,7%	0,0%	14,9%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	16,0%	10,7%	0,0%	13,8%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	0,0%	100,0%	33,3%	50,0%	12,0%	7,1%	0,0%	12,6%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	8,0%	0,0%	0,0%	5,7%
Outros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%	10,7%	0,0%	10,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 15 – Motivos de ausência de denúncia por identidade étnico-racial

Motivo de ausência de denúncia	Identidade étnico-racial					
	Amarela	Branca	Parda	Preta	Prefiro não informar	Percentual Geral
Medo de sofrer represálias	0,0%	60,0%	56,8%	57,1%	66,7%	58,6%
Por achar que não ia dar em nada	0,0%	52,5%	51,4%	85,7%	33,3%	54,0%
Medo de atrapalhar a minha carreira	0,0%	55,0%	48,6%	71,4%	33,3%	52,9%
Medo da exposição	0,0%	40,0%	35,1%	71,4%	66,7%	41,4%
Medo de não conseguir provar	0,0%	35,0%	45,9%	42,9%	33,3%	40,2%
Por falta de apoio institucional	0,0%	35,0%	35,1%	57,1%	33,3%	36,8%

Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	0,0%	35,0%	32,4%	28,6%	33,3%	33,3%
Por medo de perder meu emprego ou função	0,0%	27,5%	32,4%	42,9%	33,3%	31,0%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	0,0%	12,5%	21,6%	42,9%	33,3%	19,5%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	0,0%	12,5%	18,9%	0,0%	33,3%	14,9%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	0,0%	7,5%	21,6%	14,3%	0,0%	13,8%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	0,0%	10,0%	13,5%	14,3%	33,3%	12,6%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	0,0%	0,0%	10,8%	14,3%	0,0%	5,7%
Outros	0,0%	7,5%	13,5%	0,0%	33,3%	10,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 16 – Motivos de ausência de denúncia por gênero

Motivo de ausência de denúncia	Gênero			
	Feminino	Masculino	Prefiro não informar	Percentual Geral
Medo de sofrer represálias	56,6%	60,6%	100,0%	58,6%
Por achar que não ia dar em nada	58,5%	48,5%	0,0%	54,0%
Medo de atrapalhar a minha carreira	52,8%	51,5%	100,0%	52,9%
Medo da exposição	45,3%	33,3%	100,0%	41,4%
Medo de não conseguir provar	45,3%	33,3%	0,0%	40,2%
Por falta de apoio institucional	39,6%	33,3%	0,0%	36,8%
Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte	37,7%	24,2%	100,0%	33,3%
Por medo de perder meu emprego ou função	37,7%	18,2%	100,0%	31,0%
Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)	30,2%	0,0%	100,0%	19,5%
Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão	13,2%	15,2%	100,0%	14,9%
Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos	18,9%	6,1%	0,0%	13,8%
Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio	18,9%	0,0%	100,0%	12,6%
Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)	7,5%	3,0%	0,0%	5,7%
Outros	9,4%	12,1%	0,0%	10,3%

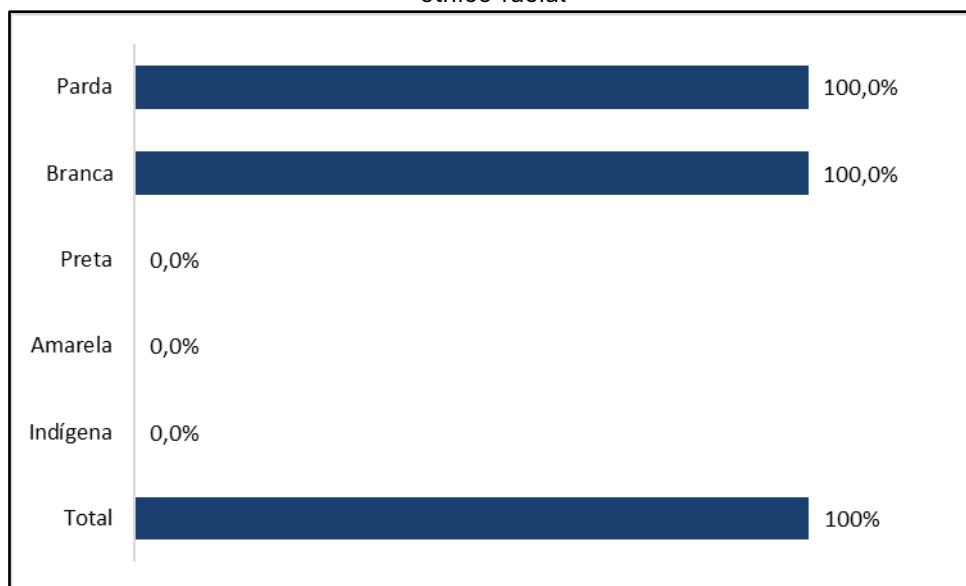
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 17 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia por vínculo

Vínculo	Caso tenha denunciado, sofreu alguma represália por denunciar?	
	Não	Sim
Estagiário(a)	57,1%	42,9%
Juiz/Juíza Leigo(a)	0,0%	0,0%
Juiz/Juíza titular	0,0%	0,0%
Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	0,0%	0,0%
Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	0,0%	0,0%
Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)	100,0%	0,0%
Terceirizado(a) ou contratado(a)	100,0%	0,0%
Total Geral	66,7%	33,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 16 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia por identidade étnico-racial



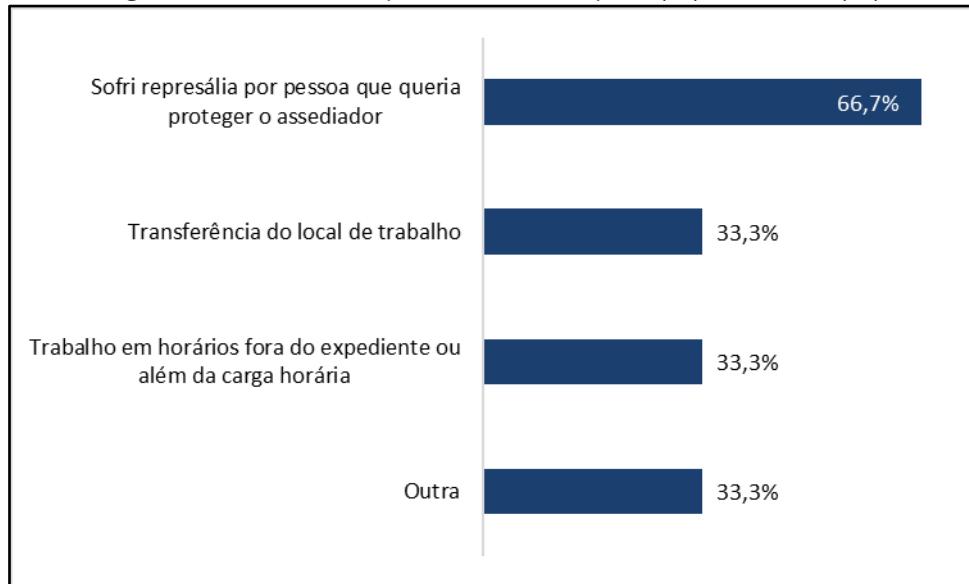
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 17 – Existência de represálias sofridas pelo(a) assediado(a) em razão da denúncia por gênero



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 18 – Formas de represálias sofridas pelos(as) assediados(as)



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 18 – Formas de represálias sofridas pelos(as) assediados(as) por identidade étnico-racial

Forma de represália sofrida	Identidade étnico-racial					
	Amarela	Branca	Parda	Preta	Prefiro não informar	Percentual Geral
Sofri represália por pessoa que queria proteger o assediador	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%
Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Transferência do local de trabalho	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Outra	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	33,3%

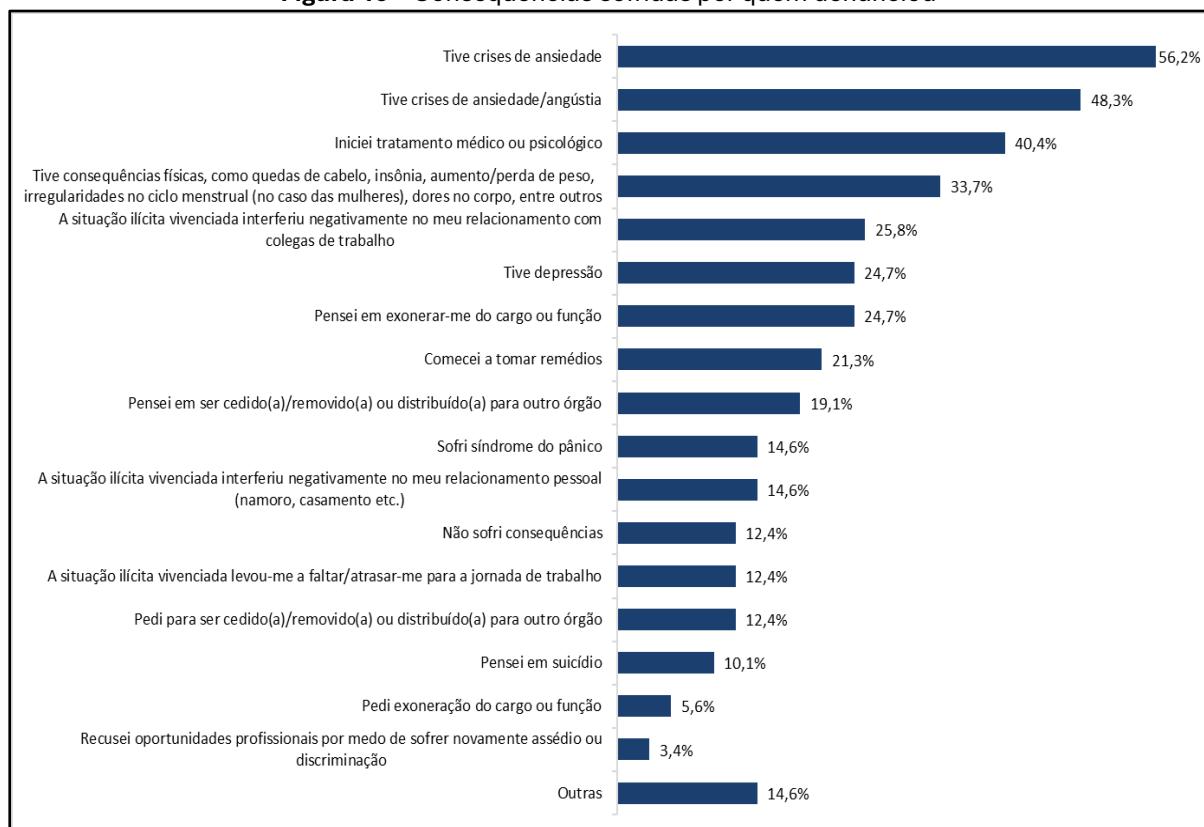
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 19 – Formas de represálias sofridas pelos(as) assediados(as) por gênero

Forma de represália sofrida	Gênero			
	Feminino	Masculino	Prefiro não informar	
Sofri represália por pessoa que queria proteger o assediador	100,0%	0,0%	0,0%	66,7%
Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Transferência do local de trabalho	50,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Outra	0,0%	100,0%	0,0%	33,3%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 19 – Consequências sofridas por quem denunciou



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

3.3 Resposta institucional

Esta seção apresenta dados sobre a percepção da resposta institucional a casos de assédio e discriminação, incluindo impressões sobre a reação institucional e a identificação de canais de denúncia pelos respondentes.

Tabela 20 – Existência de sentimento de proteção institucional em razão da Resolução CNJ n. 351/2020

Sentimento de proteção institucional	Quantidade de respostas	Percentual
Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020	62	29,2%
Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020	48	22,6%
Não me sinto protegido	102	48,1%
Total de respostas	212	100,0%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 21 – Percepção dos respondentes quanto às possibilidades de punição do(a) agressor(a)

Você acredita e confia que o órgão punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação?	Quantidade de respostas	Percentual
Sim	70	33,0%
Não	51	24,1%
Depende do cargo/função do(a) assediador(a)	108	50,9%
Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio	38	17,9%

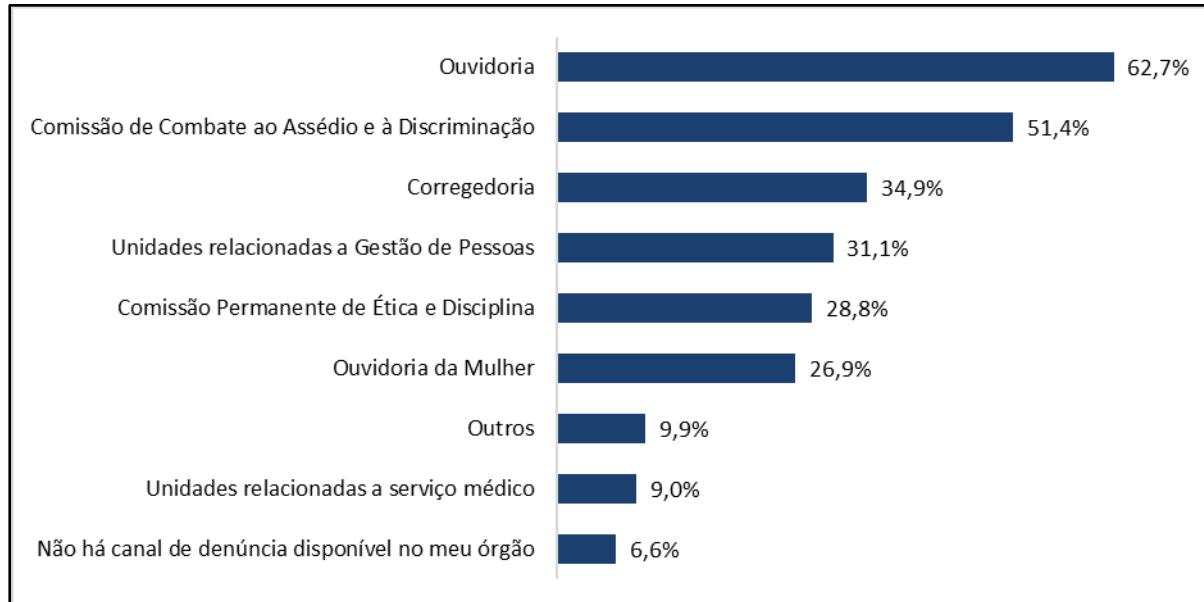
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 22 – Conhecimento de como denunciar em casos de assédio e discriminação

Você sabe como denunciar uma situação de assédio ou discriminação no órgão em que trabalha?	Quantidade de respostas	Percentual
Sim	127	59,9%
Não	85	40,1%
Total de respostas	212	100,0%

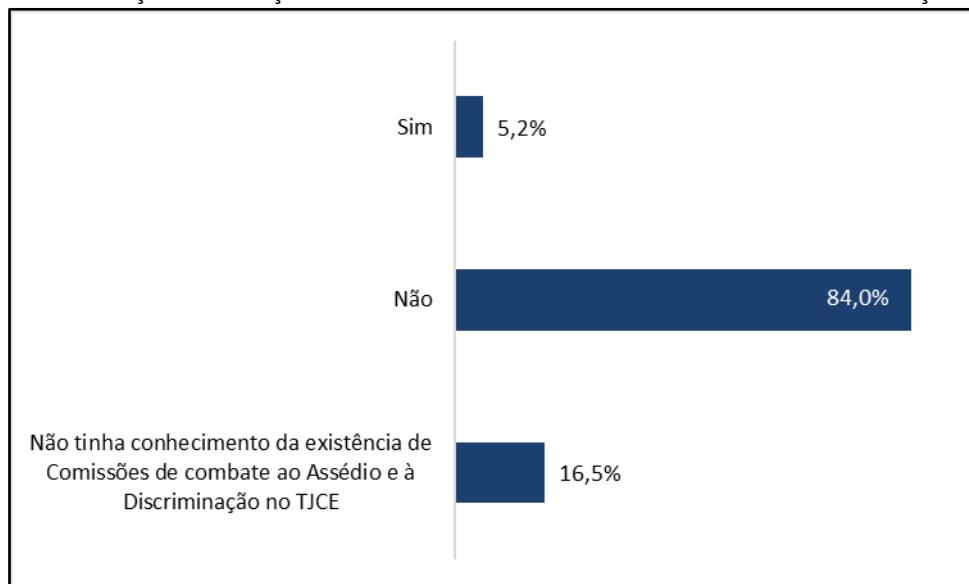
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 20 – Canais de denúncia que são conhecidos pelos respondentes



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 21 – Utilização de serviços da Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação no TJCE



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 23 – Grau de satisfação quanto ao acolhimento da Comissão

Grau de satisfação	Quantidade de respostas	Percentual
Muito satisfatório	10	29,4%
Satisfatório	13	38,2%
Regular	9	26,5%
Insatisfatório	0	0,0%
Muito insatisfatório	2	5,9%
Nunca utilizou	178	84,0%

Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 24 – Grau de satisfação quanto às providências adotadas a partir do relato de assédio/discriminação pela Comissão

Grau de satisfação	Quantidade de respostas	Percentual
Muito satisfatório	8	3,8%
Satisfatório	10	4,7%
Regular	8	3,8%
Insatisfatório	0	0,0%
Muito insatisfatório	2	0,9%
Nunca utilizou	178	84,0%

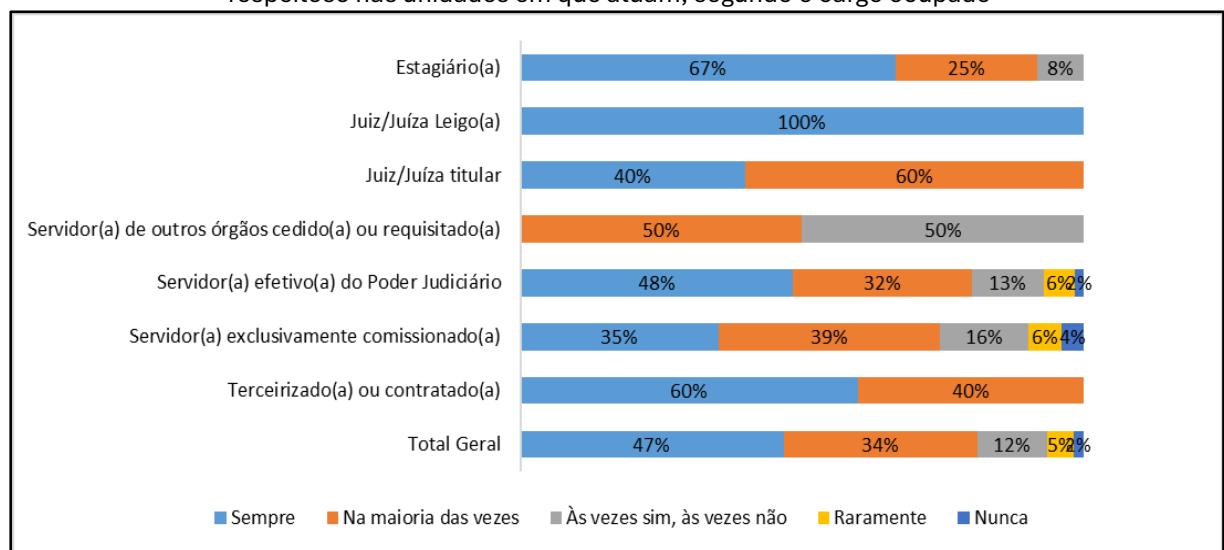
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Tabela 25 – Grau de satisfação quanto à divulgação das atribuições da Comissão

Grau de satisfação	Quantidade de respostas	Percentual
Muito satisfatório	18	8,5%
Satisfatório	62	29,2%
Regular	72	34,0%
Insatisfatório	44	20,8%
Muito insatisfatório	16	7,5%

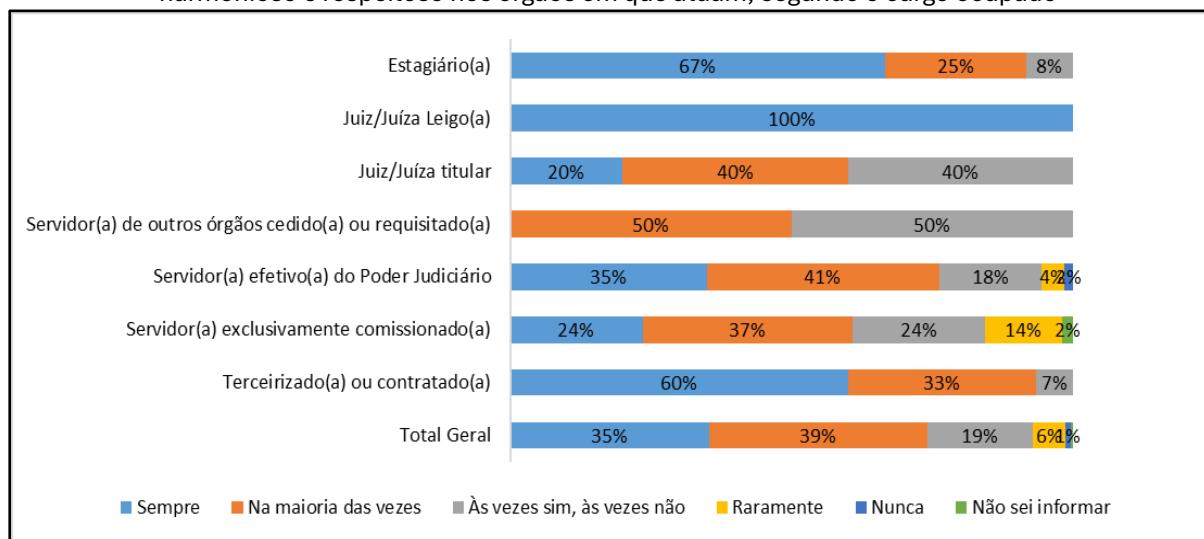
Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 22 – Avaliação dos respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nas unidades em que atuam, segundo o cargo ocupado



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

Figura 23 – Avaliação dos(as) respondentes quanto à existência de um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso nos órgãos em que atuam, segundo o cargo ocupado



Fonte: Coordenadoria de Cultura e Engajamento – SGP, 2025

4 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo analisar o perfil dos respondentes, seu nível de conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020, a percepção quanto à resposta institucional, além da incidência de casos, suas consequências e a efetividade das ações de acolhimento. As informações levantadas fornecem subsídios importantes para o aprimoramento de políticas institucionais voltadas à promoção de um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo.

A maioria dos respondentes é composta por servidores(as) efetivos(as), representando mais de 50% da amostra (Figura 1), com predominância de pessoas residentes na capital (mais de 60%) (Tabela 2). Quanto ao perfil de identidade, destaca-se a maioria do gênero feminino na maioria dos vínculos (Tabela 3), além da predominância de pessoas heterossexuais (Figura 2) e cisgênero (Figura 3). A amostra também apresenta um equilíbrio entre respondentes pardos e brancos (Figura 4).

A pesquisa revelou que a maioria dos respondentes conhece pouco sobre a Resolução CNJ nº 351/2020 (Figura 8). No entanto, quando se trata das medidas de prevenção por tipo de discriminação, a maioria passou a conhecê-las somente após a publicação da normativa (Tabela 4). Esse conhecimento foi, em grande parte, viabilizado por materiais informativos (cartilhas) e pela realização de eventos institucionais, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates (Tabela 5).

As principais medidas de prevenção identificadas estão relacionadas a discriminações por gênero, orientação sexual, raça/cor e deficiência, além de ações mais gerais de enfrentamento à discriminação (Figura 9).

Os dados demonstram que quase metade dos(as) respondentes declarou já ter sofrido algum tipo de assédio, sendo a maior parte dos que sofreram algum tipo de assédio do vínculo de servidor(a) (cerca de 45%) (Tabela 6). O assédio moral foi o tipo mais recorrente, representando cerca de 90% dos casos no geral (Figura 12) e especificamente, relacionado ao vínculo de servidor(a), o assédio moral representou mais de 96% (Tabela 7).

Os anos com maior número de ocorrências relatadas foram 2024 e 2023 (Figura 13), e, na maioria dos casos, o assediador foi apontado como o superior

hierárquico da vítima (Figura 14). Essa constatação reforça a centralidade da hierarquia nas dinâmicas de violência institucional.

Apesar da gravidade dos episódios, a maioria das vítimas não realizou denúncia formal (Tabela 10). Os principais motivos para o silêncio foram o medo de represálias, a descrença na efetividade da denúncia e o receio de prejudicar a própria carreira (Figura 15).

Entre aqueles que sofreram represálias, o vínculo de estagiário(a) foi o mais afetado (cerca de 40%) (Tabela 17). Em mais de 60%, entre os assediados, (Figura 18), a represália ocorreu porque alguém tentou proteger ou não comprometer o(a) assediador(a), evidenciando uma cultura ainda permeada por práticas de silenciamento.

As consequências dos casos relatados foram significativas. Mais de 50% dos(as) respondentes relataram desenvolver quadros de ansiedade, e cerca de 40% precisaram buscar ajuda médica ou psicológica. Aproximadamente 30% sofreram consequências físicas (Figura 19), reforçando a gravidade dos efeitos dessas violências e a urgência de uma abordagem institucional mais ativa na prevenção e no cuidado com as vítimas.

Quase metade dos(as) respondentes afirmou não se sentir protegido(a) pela instituição frente a casos de assédio e discriminação (Tabela 20). Além disso, a maioria acredita que a punição ao agressor depende do cargo que ele ocupa (Tabela 21), o que demonstra desconfiança na imparcialidade da resposta institucional.

Por outro lado, a maioria dos participantes conhece os canais formais de denúncia (Tabela 22), como a Ouvidoria e a Comissão de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (Figura 20), o que representa um avanço no processo de informação e acesso.

A maioria dos(as) respondentes não utilizou os serviços da Comissão (Figura 21), mas, entre aqueles que buscaram apoio, houve avaliação positiva quanto ao acolhimento (Tabela 23) e às providências adotadas (Tabela 24).

No que diz respeito à divulgação das ações da Comissão, a percepção predominante foi de que ela é apenas regular (Tabela 25), o que aponta para a necessidade de maior visibilidade e presença institucional.

Quanto ao ambiente de trabalho, a maioria considera sua unidade de trabalho harmoniosa (Figura 22), mas não compartilha da mesma percepção em relação ao órgão como um todo (Figura 23), indicando possíveis disparidades organizacionais e setores mais vulneráveis a conflitos e práticas discriminatórias.

Dessa forma, os resultados da pesquisa revelam um cenário institucional com avanços pontuais, mas ainda marcado por desinformação, subnotificação, medo e percepção de impunidade. A existência de uma resolução específica e de canais de denúncia é um passo importante, mas a efetividade dessas ferramentas depende da confiança que a instituição é capaz de construir junto ao seu corpo funcional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **2ª Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario-020523-cnj.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020.** Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 14 jul. 2025.



Documento assinado digitalmente
ERIC RENNAN TABOSA DOS REIS
Data: 07/08/2025 08:09:07-0300
Verifique em <https://validar.itd.gov.br>

Eric Rennan Tabosa dos Reis
Coordenador de Governança da
Secretaria de Gestão De
Pessoas/TJCE

 Assinado de forma digital
por José Marcelo Maia
Nogueira
Dados: 2025.08.07
10:04:56 -03'00'

José Marcelo Maia Nogueira
Coordenador de Cultura e
Engajamento da Secretaria de
Gestão de Pessoas/TJCE

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO - TJCE ☽

Esta pesquisa tem a finalidade de levantar dados relativos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020. A pesquisa não possui caráter punitivo, tampouco investigativo, destinando-se à obtenção de dados para balizar o aperfeiçoamento da política judiciária.

A pesquisa é confidencial e não serão utilizados mecanismos de identificação do(a) respondente.

O questionário leva de 5 a 10 minutos para ser respondido.

Sua participação é muito importante!

Sua residência está localizada em que área?* *

- Capital
- Região metropolitana
- Interior

Qual é o seu gênero? *

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

Qual sua orientação sexual? *

- Heterossexual
- Homossexual
- Bissexual
- Panssexual
- Assexual
- Prefiro não informar

Qual a sua identidade de gênero? *

- Cisgênero
- Transgênero
- Transexual
- Travesti
- Intersexual
- Gênero fluido
- Prefiro não informar

Qual sua identidade étnica/racial? *

- Branca
- Parda
- Preta
- Amarela
- Indígena
- Prefiro não informar

Qual sua idade?

(favor informar sua idade apenas com um valor numérico) *

Possui algum tipo de deficiência? *

- Não
- Sim – deficiência física
- Sim – deficiência visual
- Sim – deficiência auditiva
- Sim – deficiência intelectual
- Prefiro não informar
- Sim, outras.

Estado civil: *

- Casado(a) ou em união estável
- Separado(a) judicialmente
- Separado(a) de fato
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Solteiro(a)
- Prefiro não informar

Possui filhos? *

- Sim
- Não

Qual é o seu/sua cargo/função? *

- Desembargador(a)
- Juiz/Juíza titular
- Juiz/Juíza substituto(a)
- Juiz/Juíza substituto(a) de segundo grau
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) de outros órgãos cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)
- Conciliador(a)
- Juiz/Juíza Leigo(a)
- Estagiário(a)
- Jovem Aprendiz
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- Prefiro não informar
- Outros

Você conhece a Resolução CNJ n. 351/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação? *

- Conheço muito
- Conheço pouco
- Não conheco

Antes da edição da Resolução CNJ n. 351/2020, o órgão em que você trabalha já adotava medidas de prevenção em relação a alguma das categorias abaixo? (É possível marcar mais de uma opção.) *

- Assédio Moral
- Assédio Sexual
- Discriminação
- Outra
- Não adotava medidas de prevenção
- Não sei informar

Caso conheça, quais medidas já existiam desde antes da edição da Resolução CNJ n. 351/2020? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversas e debates
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos
- Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)
- Outras
- ...

Atualmente, o órgão em que você trabalha adota medidas de prevenção em relação a quais categorias abaixo?

(É possível marcar mais de uma opção.) *

- Assédio Moral
- Assédio Sexual
- Discriminação
- Outra
- Não adota medidas de prevenção
- Não sei informar

**Para qual(is) tipo(s) de discriminação são adotadas medidas de prevenção?
(É possível assinalar mais de uma opção.) ***

- Em razão do gênero
- Em razão da orientação sexual
- Em razão de deficiência
- Em razão da cor/raça
- Em razão da religião
- Em razão da idade
- Em razão da origem social
- Em razão da origem geográfica
- Discriminação de forma geral
- Não são adotadas medidas
- Não sei informar

Atualmente, quais medidas existem? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos
- Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)
- Outras
- Não sei informar
- Não são adotadas medidas

Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação relacionado ao seu trabalho no TJCE? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Não
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho presencial
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho virtual
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário, em situação fora do ambiente de trabalho
- Sim, por pessoa vinculada a instituição externa ao Poder Judiciário
- Sim, em outras situações

Se sim, qual(is) tipo(s) de assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Sim, assédio moral
- Sim, assédio sexual
- Sim, discriminação em razão do gênero
- Sim, discriminação em razão da orientação sexual
- Sim, discriminação em razão de deficiência
- Sim, discriminação em razão da raça/etnia
- Sim, discriminação em razão da religião
- Sim, discriminação em razão da idade
- Sim, discriminação em razão da origem social
- Sim, discriminação em razão da origem geográfica
- Sim. Especificar caso não seja uma das opções acima
- Nunca sofri assédio ou discriminação

**Em que ano você sofreu assédio ou discriminação?
(Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez, pode assinalar mais de uma opção.) ***

2025

**Qual era o seu cargo/função na época em que você sofreu assédio ou discriminação?
(Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez ao ocupar cargos diversos, pode assinalar mais de uma opção) ***

Magistrado(a)

Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário

Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário

Servidor(a) exclusivamente comissionado(a)

Juiz/Juíza Leigo(a)

Estagiário(a)

Terceirizado(a) ou contratado(a)

Voluntário(a)

Prefiro não informar

Outros
2011

2010

2009

2008

2007

Qual era o cargo/função do assediador na época em que você sofreu assédio ou discriminação? (Caso o assédio/discriminação tenha ocorrido mais de uma vez por ocupantes de cargos diversos, pode assinalar mais de uma opção) *

- Magistrado(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) exclusivamente comissionado
- Conciliador(a)
- Juiz/Juíza Leigo(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- pessoa vinculada ao Ministério Público
- pessoa vinculada à Defensoria Pública
- pessoa vinculada à OAB
- pessoa vinculada à Polícia Militar/Secretaria de Segurança Pública
- Outros

Qual a relação profissional entre você e o(a) agressor(a)? *

- O(A) agressor(a) era meu(minha) superior hierárquico(a)
- O(A) agressor(a) era uma autoridade, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a)
- O(A) agressor(a) ocupava cargo de chefia, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a)
- O(A) agressor(a), mesmo não sendo meu superior hierárquico, estava em condição de ascendência por sua posição, influência, conhecimento, experiência, reputação ou outros fatores
- Não havia hierarquia entre o(a) agressor(a) e meu cargo

Você denunciou o assédio ou a discriminação sofrido(a)? *

- Sim
- Não

Quais foram as consequências para quem praticou o assédio ou a discriminação que você denunciou? (É possível assinalar mais de uma opção.)

- Nenhuma, pois não havia provas
- Nenhuma, mesmo diante das provas apresentadas
- Nenhuma, pois o órgão não adotou providências
- Ainda está sendo investigado
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi transferida do local de trabalho a pedido dela
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi transferida do local de trabalho por decisão administrativa
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi punida administrativamente
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi condenada criminalmente
- A pessoa que praticou o(a) assédio/discriminação foi condenada por danos morais

Você sofreu alguma represália por denunciar? *

- Sim
- Não

**Se SIM, quais foram as represálias que você sofreu?
(Pode marcar mais de uma opção.)**

- Transferência do local de trabalho
- Exonerado(a) do cargo ou função de confiança
- Punido(a) administrativamente
- Responder a processo administrativo disciplinar
- Punido(a) criminalmente
- Responder a processo criminal
- Aumento da quantidade de trabalho
- Trabalho em horários fora do expediente ou além da carga horária
- Sofri represália por pessoa que queria proteger o assediador
- Outra

Se não denunciou o assédio ou discriminação, por qual motivo não denunciou? (É possível assinalar mais de uma opção.)

- Medo de sofrer represálias
- Medo de não conseguir provar
- Fui ameaçado(a) pelo(a) assediador(a)
- Medo da exposição
- Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte
- Vergonha de ter sido assediado(a)/discriminado(a)
- Medo de atrapalhar a minha carreira
- Medo de me tornar culpado(a) e ser visto(a) como o(a) causador(a) do assédio
- Por não querer reviver o assédio/discriminação em eventuais processos
- Por achar que não ia dar em nada
- Por falta de apoio institucional
- Por medo de perder meu emprego ou função
- Optei pelo silêncio, pois o(a) assediador(a) ocupava cargo de natureza transitória, e por isso preferi aguardar sua saída do órgão
- Outros

Que consequências você sofreu?

- Iniciei tratamento médico ou psicológico
- Comecei a tomar remédios
- Tive crises de ansiedade
- Tive consequências físicas, como quedas de cabelo, insônia, aumento/perda de peso, irregularidades no ciclo menstrual (no caso das mulheres), dores no corpo, entre outros
- Tive depressão
- Pensei em suicídio
- Pensei em exonerar-me do cargo ou função
- Pedi exoneração do cargo ou função
- Pensei em ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a) para outro órgão
- Pedi para ser cedido(a)/removido(a) ou distribuído(a) para outro órgão
- Recusei oportunidades profissionais por medo de sofrer novamente assédio ou discriminação
- Tive crises de ansiedade/angústia
- Sofri síndrome do pânico
- A situação ilícita vivenciada interferiu negativamente no meu relacionamento pessoal (namoro, casamento etc.)
- A situação ilícita vivenciada interferiu negativamente no meu relacionamento com colegas de trabalho
- A situação ilícita vivenciada levou-me a faltar/atrasar-me para a jornada de trabalho
- Outras
- Não sofri consequências

Você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar o assédio ou discriminação? *

- Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020
- Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020
- Não me sinto protegido

Você acredita e confia que o órgão punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Sim
- Não
- Depende do cargo/função do(a) assediador(a)
- Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio

Você sabe como denunciar uma situação de assédio ou discriminação no órgão em que trabalha? *

- Sim
- Não

Quais são os canais de denúncia disponíveis pelo órgão em que você trabalha? (É possível assinalar mais de uma opção.) *

- Ouvidoria
- Ouvidoria da Mulher
- Unidades relacionadas a Gestão de Pessoas/ Recursos Humanos
- Unidades relacionadas a serviço médico
- Corregedoria
- Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020)
- Comissão Permanente de Ética e Disciplina
- Outros
- Não há canal de denúncia disponível no meu órgão

Você já relatou à Comissão/Comitê/Subcomitê alguma situação de assédio ou discriminação? (É possível marcar mais de uma opção.) *

- Sim, Assédio Moral
- Sim, Assédio Sexual
- Sim, Discriminação
- Sim, Outra
- Não tinha conhecimento da existência de Comissões de combate ao Assédio e à Discriminação no TJCE
- Não.

Como você descreveria o acolhimento da Comissão/Comitê/Subcomitê? *

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório
- Nunca utilizei

Como você descreveria as providências adotadas a partir do seu relato pela Comissão/Comitê/Subcomitê?

*

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório
- Nunca utilizei

Como você avalia a divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê em seu tribunal? *

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Regular
- Insatisfatório
- Muito insatisfatório

Na unidade em que atua, você considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas? *

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Às vezes sim, às vezes não
- Raramente
- Nunca

:::

De maneira geral, em relação ao órgão em que atua, você considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas? *

- Sempre
- Na maioria das vezes
- Às vezes sim, às vezes não
- Raramente
- Nunca
- Não sei informar

This content is neither created nor endorsed by Microsoft. The data you submit will be sent to the form owner.

