UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

RECIFE- PE
2025

LETICIA FERNANDES DUARTE

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas. Área de concentração: Políticas Públicas.

Orientadora: Natália Maria Leitão de Melo.

RECIFE- PE

2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Duarte, Leticia Fernandes.
Análise da percepção das servidoras e magistradas acerca das políticas públicas implementadas para prevenir e combater o assédio sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região / Leticia Fernandes Duarte. - Recife, 2025.
93f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação Profissional em Políticas Públicas, 2025.
Orientação: Natália Maria Leitão de Melo.
Inclui referências e apêndices.

1. Assédio sexual; 2. Administração pública; 3. Prevenção e combate ao assédio; 4. Políticas públicas. I. Melo, Natália Maria Leitão de. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

LETICIA FERNANDES DUARTE

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas. **Área de concentração**: Políticas Públicas.

Aprovado em: _____/_____/_____.

BANCA EXAMINADORA

_____

Profa. Dra. Natália Maria Leitão de Melo (Orientadora)

Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

_____

Profa. Dra. Mariana Batista da Silva (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

_____

Profa. Dra. Iara Azevedo Vitelli Viana (Examinador Externo)

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Com todo o meu amor, às minhas filhas Yasmin Duarte Costa e Larissa Duarte Costa, que sempre me apoiaram e compreenderam as minhas ausências por causa do desenvolvimento deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, fonte de inspiração e força, dedico minha profunda gratidão por me guiar em cada passo desta jornada, fortalecendo-me nos momentos de desafio e renovando minha fé a cada conquista.

À minha família, meu porto seguro, expresso o mais sincero agradecimento pela paciência, amor e compreensão diante das ausências que este período demandou, especialmente às minhas filhas, por acolherem com generosidade os momentos em que precisei me dedicar intensamente a este projeto.

Agradeço ao Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, à Escola Judicial do TRT6 e à Universidade Federal de Pernambuco por proporcionarem um ambiente propício à construção do conhecimento, além da oportunidade de participar deste mestrado que tanto contribuiu para meu crescimento pessoal e profissional.

Às amizades cultivadas ao longo desta caminhada acadêmica, sejam colegas, sejam professores do mestrado, registro minha admiração, respeito e carinho. Vocês foram essenciais para tornar esta experiência enriquecedora e colaborativa.

Ao Juiz Saulo Bosco Souza de Medeiros, titular da 1ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes, pelo compromisso, pela liderança inspiradora e pelo apoio constante.

À minha orientadora, Natália Maria Leitão de Melo, expresso minha gratidão pela paciência, sabedoria e orientação indispensáveis para a construção e finalização desta dissertação. Sua condução foi fundamental para que este trabalho tomasse forma.

Às servidoras e magistradas que gentilmente participaram da pesquisa respondendo ao questionário, deixo meus mais sinceros agradecimentos. Vocês foram peças-chave para que esta pesquisa pudesse alcançar seus objetivos e oferecer contribuições significativas.

Por fim, não poderia deixar de mencionar Toscaneli Bezerra de Menezes, cuja expertise e generosidade na criação das tabelas e análises estatísticas foram de inestimável valor para a qualidade deste trabalho. Sua ajuda foi um verdadeiro presente para fechamento deste percurso.

A todos, minha eterna gratidão.

RESUMO

Quais as percepções das políticas públicas que estão sendo aplicadas no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região acerca do combate e da prevenção ao assédio sexual? A presente dissertação consiste em uma avaliação das percepções das servidoras e magistradas acerca das políticas públicas que estão sendo implementadas em combate e prevenção contra o assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região. Tal análise demonstrou percepções positivas, negativas e omissas sobre as ações adotadas pelo TRT6, revelando avanços normativos, mas também desafios práticos. A pesquisa utilizou método qualitativo e quantitativo, por meio da análise dos normativos internos dos tribunais de médio porte e das respostas ao questionário estruturado. Os resultados apontam que, embora a maioria conheça as políticas, há críticas quanto à clareza, comunicação e efetividade na aplicação. Observou-se baixa participação em treinamentos, insegurança para denunciar e percepção de morosidade nas respostas institucionais. Conclui-se que as políticas públicas enfrentam lacunas e precisam ser aprimoradas, sobretudo em ações educativas, proteção às denunciantes e transparência na apuração dos casos. Este trabalho pode servir de referência para outros estudos e orientar a formulação e implementação de políticas mais eficazes para reduzir o assédio sexual na administração pública.

Palavras-chave: assédio sexual; administração pública; prevenção e combate ao assédio; políticas públicas.

ABSTRACT

What are the perceptions of the public policies being implemented at the Regional Labor Court of the Sixth Region regarding the prevention and combat of sexual harassment? This dissertation consists of an evaluation of the perceptions of female civil servants and judges concerning the public policies currently being applied to prevent and combat sexual harassment at the Regional Labor Court of the Sixth Region. The analysis revealed positive, negative, and omitted perceptions about the actions adopted by TRT6, showing regulatory progress but also practical challenges. The research employed both qualitative and quantitative methods, through the analysis of internal regulations from medium-sized courts and responses to a structured questionnaire. The results indicate that, although most respondents are aware of the policies, there are criticisms regarding their clarity, communication, and effectiveness in practice. Low participation in training, insecurity in reporting, and a perception of delays in institutional responses were observed. It is concluded that public policies face gaps and need improvement, especially in educational actions, protection of whistleblowers, and transparency in case investigation. This work may serve as a reference for further studies and guide the formulation and implementation of more effective policies to reduce sexual harassment in public administration.

Keywords: sexual harassment, public administration, preventing and combating harassment, public policies.

INDICE DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 - Nuvem de palavras 74

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Você está ciente das políticas públicas implementadas? 52
Gráfico 2 - Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho?..... 53
Gráfico 3 - As políticas de combate ao assédio sexual Tribunal do Trabalho da 6ª Região são claras e acessíveis para todos os trabalhadores do TRT6 54
Gráfico 4 - Você acredita que as políticas de combate ao assédio sexual são efetivamente aplicadas no TRT6? 57
Gráfico 5 - Os responsáveis por implementar e monitorar as políticas de combate ao assédio sexual são devidamente capacitados? 59
Gráfico 6 - Você já participou de treinamentos ou palestras no TRT6 sobre prevenção ao assédio sexual? 60
Gráfico 7 - Em sua opinião, o TRT6 promove uma cultura de respeito e igualdade, prevenindo o assédio sexual? 61
Gráfico 8 - Na sua percepção, as políticas de combate ao assédio sexual nos TRT6 têm contribuído para reduzir a ocorrência de casos? 62
Gráfico 9 - Você conhece alguém que já utilizou os canais de denúncia por assédio sexual no TRT6?.....64
Gráfico 10 - Em sua opinião, as vítimas de assédio sexual no TRT6 se sentem seguras para denunciar?.....65
Gráfico 11 - Você acredita que as denúncias de assédio sexual são tratadas com seriedade e imparcialidade no TRT6?.....66
Gráfico 12 - Você sente que há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia de assédio sexual no TRT6?..... 67
Gráfico 13 - Na sua percepção, há retaliação contra quem denuncia casos de assédio sexual? 68
Gráfico 14 - Como você avalia o tempo de resposta do TRT6 para investigar e resolver casos de assédio sexual?.....69
Gráfico 15 - Você considera que as sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6 são adequadas e proporcionais? 70

TABELAS

Tabela 1 - Dados comparativos entre os TRTs de médio porte.....44
Tabela 2 - Cruzamento das perguntas de relacionadas ao conhecimento e a clareza e acessibilidade das informações. 55
Tabela 3 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à comunicação interna e a clareza e acessibilidade das informações 56
Tabela 4 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à conscientização e a efetividade 58

Tabela 5 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à conscientização e a redução dos casos..... 63
Tabela 6 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à confidencialidade e segurança em denunciar 71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CNJ Conselho Nacional de Justiça

CGU Controladoria-Geral da União

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CSJT Conselho Superior da Justiça do Trabalho

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT Organização Internacional do Trabalho

MPT Ministério Público do Trabalho

TRT Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12

2 CONCEITOS DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL 15

3 DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA 24

3.1 Os normativos internos e as políticas públicas dos TRTs de médio porte 29

3.1.1 Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5 - Bahia) 30

3.1.2 Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6 - Pernambuco) 32

3.1.3 Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7 - Ceará) 33

3.1.4 Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8 - Pará e do Amapá) 35

3.1.5 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9 - Paraná) 36

3.1.6 Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10 - Distrito Federal e Tocantins) 38

3.1.7 Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12 - Santa Catarina) 39

3.1.8 Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18 - Goiás) 40

3.2 Análise comparativa entre os dados normativos dos TRT's de médio porte 42

4 PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE AS POLÍTICAS ADOTADAS NO TRT6 48

4.1 Da metodologia aplicada 49

4.2 Das respostas ao questionário 52

4.3 Das sugestões das respondentes 73

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 76

REFERÊNCIAS 79

APÊNDICE A – SUMÁRIO EXECUTIVO 84

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO: PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS SOBRE AS MEDIDAS CONTRA O ASSEDIO SEXUAL NO TRT6 87

1 INTRODUÇÃO

O assédio sexual, no ambiente de trabalho, constitui uma das temáticas que devem ser enfrentadas na busca pela erradicação da violência contra as mulheres e pela equidade de gênero.

O conceito de violência contra as mulheres tem evoluído, passando a ser considerado intercambiável com o de violência de gênero, pois é amplamente reconhecido que a maior parte da violência de gênero é infligida a mulheres por homens. No entanto, usar o aspecto “baseado no gênero” é importante, pois destaca o fato de que muitas formas de violência contra as mulheres estão enraizadas nas desigualdades de poder entre mulheres e homens (Eige, 2024). Essa mudança é significativa, pois a violência de gênero é tanto causa quanto consequência da desigualdade entre os sexos. Reconhecer isso permite abordar a questão considerando suas raízes, em vez de reforçar os estereótipos de gênero que perpetuam a desigualdade. A violência de gênero compreende atos de violência física, sexual, psicológica, patrimonial ou moral, cuja prática é motivada pelas diferenças sociais de gênero, pode ocorrer em ambientes privados ou públicos e destina-se às mulheres como “vítimas preferenciais” (Bandeira, 2014, p. 451).

No Brasil, a proteção dos direitos das mulheres tem sido um desafio. Apesar de o Estado ter ratificado convenções internacionais que reconhecem a violência de gênero como uma violação dos direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), apenas após uma condenação internacional pela Corte Interamericana de Direitos Humanos é que a violência doméstica, com suas estatísticas alarmantes, deixou de ser considerado um crime de menor potencial ofensivo.

Entretanto, mesmo com a existência da Lei Maria da Penha desde 2006, sua aplicação enfrenta resistência por parte do sistema de justiça brasileiro. Um relatório do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) revelou que a eficácia da lei depende mais da atuação dos magistrados do que da criação de varas especializadas (CNJ; IPEA, 2019).

Nesse cenário, esta dissertação tem como objetivo analisar as percepções das servidoras e magistradas quanto às políticas implementadas de combate e prevenção ao

assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6), no intuito de representar uma oportunidade para o TRT6 aprimorar suas práticas e promover um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e alinhado aos princípios de igualdade e respeito.

Considerando-se a extensão continental do território brasileiro, foi necessário estabelecer parâmetros metodológicos que permitissem uma comparação equânime entre os diversos tribunais. A realidade social, demográfica e as singularidades regionais podem impactar o porte de cada unidade judiciária. Desse modo, para permitir a obtenção de informações comparativas, criou-se um índice conforme as variáveis referentes à atividade administrativa e financeira do tribunal.

E, tendo em vista que a Justiça do Trabalho conta com 24 tribunais, com características distintas entre si, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) classificou os tribunais em três grupos, separando de acordo com seu porte. Objetivou-se, assim, fazer comparações entre tribunais de portes semelhantes, conforme suas respectivas classificações: grande, médio e pequeno porte (CNJ, 2024).

Sendo assim, foi realizado um recorte para análise de comparação dos normativos criados nos Tribunais Trabalhistas de médio porte sobre as políticas implementadas de combate e prevenção ao assédio sexual. Os tribunais trabalhistas de médio porte correspondem a oito tribunais do Brasil, quais sejam: Bahia (TRT 5 - 05ª Região), Pernambuco (TRT 6 - 06ª Região), Ceará (TRT 7 - 07ª Região), Pará e Amapá (TRT 8 - 08ª Região), Paraná (TRT 9 - 09ª Região), Distrito Federal e Tocantins (TRT 10 - 10ª Região), Santa Catarina (TRT 12 - 12ª Região), e Goiás (TRT 18 - 18ª Região) (CNJ, 2024).

Ainda, foi realizada uma análise avaliativa das políticas públicas desenvolvidas e aplicadas no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6), com base nas percepções das servidoras e magistradas deste regional quanto às políticas implementadas de combate e prevenção ao assédio sexual.

Para atingir os objetivos propostos, esta dissertação está estruturada em capítulos, além desta introdução e das considerações finais. Primeiramente, será apresentada uma análise conceitual, abordando os conceitos de violência de gênero e assédio sexual, com o objetivo de contextualizar o tema e suas implicações no ambiente de trabalho. Em seguida, faremos uma abordagem relacionada à evolução legislativa nos Tribunais

Regionais do Trabalho (TRTs) de médio porte, analisando o desenvolvimento normativo em relação ao combate ao assédio sexual. Seguindo, analisaremos de forma comparativa os dados normativos, identificando convergências e divergências nas políticas públicas implementadas, tendo como base as pesquisas públicas da página oficial de cada tribunal regional de médio porte. Para a seguir, tratarmos sobre a metodologia aplicada para realização da pesquisa. Após, analisarmos as respostas ao questionário aplicado às servidoras e magistradas do TRT6, destacando suas percepções, críticas e sugestões em relação às políticas públicas existentes. Concluindo, apresentaremos as considerações finais com recomendações e reflexões que visam contribuir para o fortalecimento das iniciativas de combate ao assédio sexual no âmbito dos TRTs de médio porte.

2 CONCEITOS DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL

Em 1789, no contexto da Revolução Francesa, foi elaborada a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, um documento que, embora simbólico na luta por igualdade e liberdade, excluía as demandas femininas, considerando apenas o gênero masculino. Em resposta, Olympe de Gouges, em 1791, escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, questionando a negativa de direitos fundamentais às mulheres, como o voto, o acesso às instituições públicas e a liberdade profissional. Esse marco inicial demonstrou como a Revolução, apesar de promover ideias de igualdade, desconsiderava as mulheres em seu projeto político.

Essa exclusão perpetuou desigualdades de gênero que persistem até os dias atuais, muitas vezes manifestadas culturalmente. Apenas com o passar do tempo, instrumentos internacionais começaram a reconhecer e tratar essas desigualdades. Em 1988, a Constituição Federal Brasileira marcou um avanço significativo ao estabelecer o princípio da igualdade entre homens e mulheres, destacando a não discriminação de gênero (Artigo 5º, inciso I) e assegurando direitos fundamentais, como a proteção à maternidade e a igualdade no mercado de trabalho (Artigo 7º, XVIII e XX).

Em 1993, a Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e, em 1994, a Convenção de Belém do Pará, aprovada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), consolidaram compromissos internacionais no combate à violência de gênero. A Convenção definiu como violência contra a mulher qualquer ato baseado no gênero que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico.

Essas normativas influenciaram o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e fortaleceram a criação de legislações nacionais, como a Lei Maria da Penha em 2006, no Brasil. Essa lei foi fundamental para compatibilizar o ordenamento jurídico brasileiro com as diretrizes internacionais, estabelecendo uma resposta efetiva à violência de gênero.

Em 2001, com a promulgação da Lei nº 10.224, foi introduzido o artigo 216-A no Código Penal Brasileiro, tipificando o assédio sexual como crime, reconhecendo-o como uma grave violação da dignidade, intimidade e liberdade sexual das vítimas. A legislação trabalhista também evoluiu, permitindo que as vítimas de assédio sexual obtivessem a

rescisão indireta do contrato de trabalho (artigos 482 e 483) e reparação por danos morais, conforme previsto no artigo 927 do Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Assim, diante dessa Declaração e Convenção, os Estados se comprometem a instaurar e aplicar uma série de medidas destinadas a prevenir, erradicar, investigar, punir e reparar a violência contra mulheres, incluindo o feminicídio. (Quintana *et al.*, 2014)

No entanto, a efetividade dessas medidas depende de uma aplicação rigorosa e de uma cultura organizacional que valorize a equidade e o respeito. Um relatório do Conselho Nacional de Justiça em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) revelou que a eficácia da lei depende mais da atuação dos magistrados do que da criação de varas especializadas (CNJ; IPEA, 2019).

Ao longo dos séculos XX e XXI, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho e o aumento dos casos de assédio sexual evidenciaram a necessidade de discussões e medidas mais rigorosas. A partir de 2015, o Modelo de Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero, elaborado pela ONU e pela ONU Mulheres, consolidou jurisprudências internacionais sobre violência contra mulheres, destacando a importância de medidas preventivas, investigativas e punitivas em casos de feminicídio.

O conceito de feminicídio pode ser entendido como o homicídio de mulheres em razão do gênero, ou seja, crimes de homicídio contra mulheres por razões da condição de sexo feminino, geralmente associados a contextos de violência doméstica, menosprezo ou discriminação contra a mulher. No Brasil, a Lei nº 13.104/2015 incluiu o feminicídio como circunstâncias atualizadas do crime de homicídio no Código Penal, no artigo 121, §2º, inciso VI, estabelecendo que:

> “Feminicídio – quando o crime envolve violência doméstica e familiar e menosprezo ou discriminação à condição da mulher.”

Esse crime é classificado como uma violação de direitos humanos e reconhecida internacionalmente como uma preocupação estrutural ligada à desigualdade de gênero. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) destacam o feminicídio como a forma mais extrema de violência contra a mulher.

Morais, Muriás e Magalhães (2014) destacam o assédio sexual como uma grave violação à dignidade da pessoa, à disposição do corpo e à intimidade sexual, podendo ocorrer em diversos contextos sociais seja na família, no trabalho, na escola, em vias públicas. Esse modelo de violência tem como característica as relações de poder; seja de chefe para subordinado, de homem para mulher, de professor para aluno (Morais; Muriás, Magalhães, 2014). Entretanto, conforme Costa (1995), de forma menos frequente, o assédio sexual pode ocorrer no sentido inverso, quando o subordinado, a mulher ou o aluno tomam este papel para si.

Com base em diversos autores (Arezes; Veloso Neto, 2014; Costa, 1995; Dórea, 2013; Kennair; Bendixen, 2017; Mesquita, 2004; Pina; Page, 2015; Organização Internacional do Trabalho, 2001), o assédio sexual tem como principal vítima a mulher. A partir do último século, o acentuado ingresso feminino no mercado de trabalho e, consequentemente, o aumento dos casos de assédio, provocou a necessidade de discussão sobre o tema.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma forma de violência de gênero que viola direitos fundamentais, afeta a dignidade das vítimas e compromete a harmonia nas relações profissionais. Ele representa um grave obstáculo para a equidade de gênero e para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

No ambiente de trabalho, esse tipo de violência se manifesta tanto de forma explícita, como pedidos diretos de favores sexuais, quanto de maneira implícita, por meio de comportamentos que criam um ambiente hostil e intimidante. Essa forma de violência pode ocorrer tanto verticalmente, entre superior e subordinado, quanto horizontalmente, entre colegas de trabalho. Em ambos os casos, a vítima é exposta a um ambiente hostil que compromete sua dignidade e saúde emocional. Como destacam Morais, Muriás e Magalhães (2014), o assédio sexual envolve abuso de poder e pode manifestar-se em diversos contextos, desde piadas e insinuações verbais até exigências explícitas de favores sexuais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seus estudos e convenções, ampliou o conceito de assédio sexual para incluir o abuso de poder e o impacto negativo no ambiente de trabalho. Segundo a OIT, o assédio sexual não afeta apenas a vítima direta, mas também deteriora as condições laborais como um todo, ao criar climas de insegurança e desconfiança. Em seu relatório de 2001, a OIT destacou o impacto do

ingresso massivo de mulheres no mercado de trabalho, o que tornou mais evidente a necessidade de discutir e combater o assédio sexual.

A maioria dos estudiosos do direito trabalhista no Brasil, como Alice Monteiro de Barros (2011) e Rodolfo Pamplona Filho (2011), classifica o assédio sexual no trabalho em duas principais categorias: assédio sexual por chantagem (*quid pro quo*) e assédio sexual por intimidação (ambiental).

Nesse contexto, o assédio pode ser classificado em duas categorias principais: *quid pro quo* (chantagem sexual) e ambiental (intimidação ou hostilidade). No primeiro, a vítima é coagida a trocar favores sexuais por benefícios profissionais. Já no segundo, o foco está na criação de um ambiente opressivo, no qual a vítima é exposta a comportamentos degradantes, que prejudicam sua saúde e desempenho.

Apesar de envolver o abuso de poder, em casos excepcionais, pode ser praticado por um subordinado que ameaça revelar segredos do superior ou empregador para obter favores sexuais (Barros, 2011).

De acordo com a Cartilha Sobre Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho, publicada pela Secretaria da Administração do Estado da Bahia, as formas de assédio sexual incluem:

1. **Comentários ou piadas de teor sexual:** Observações ou piadas sobre a aparência, corpo ou vida sexual de alguém.
2. **Propostas indecentes ou avanços sexuais não desejados:** Oferecer vantagens no trabalho em troca de favores sexuais.
3. **Toques ou contatos físicos indesejados:** Qualquer forma de toque, abraço ou beijo que não seja consensual.
4. **Exibição de material sexualmente explícito:** Mostrar, distribuir, exibir imagens, vídeos ou objetos de natureza sexual.
5. **Comportamento de chantagem:** Condicionar promoções, aumentos salariais ou manutenção do emprego a favores sexuais.

Há também a questão das vantagens oferecidas em troca de favores sexuais, como promoções, aumento de salário e garantia de estabilidade no emprego. Essa dinâmica pode variar desde abordagens sutis, como olhares e insinuações verbais, até ameaças de demissão ou até violência física em caso de recusa. O assédio não apenas

cria um ambiente de trabalho hostil, mas também afeta o bem-estar emocional e psicológico dos indivíduos, impactando negativamente sua permanência no emprego.

O contexto do assédio sexual no trabalho transcende as relações diretas entre superiores e subordinados. Ele pode ocorrer horizontalmente, entre colegas de mesma hierarquia, e até mesmo em espaços virtuais, ampliados pelo uso de tecnologias digitais. Essas dinâmicas destacam a necessidade de políticas públicas abrangentes, que incluam treinamentos regulares, campanhas educativas e canais de denúncia eficazes e acessíveis.

Ocorre o assédio sexual quando há conduta tendente a desestabilizar emocionalmente a vítima, a partir de ataques regulares e contínuos que lhe exponham a situações vexatórias, maculando, por conseguinte, o meio ambiente de trabalho da vítima e/ou de seus colegas. O assediador muitas vezes aproveita do cargo de superior hierárquico para conseguir coagir o assediado para sua sala ou para qualquer outro lugar que possa praticar o assédio.

A percepção do assédio sexual varia de acordo com várias variáveis, como a posição de poder do assediador (vertical ou horizontal), o sexo do observador e a intensidade da coerção. Estudos mostram que, ao longo do tempo, não houve uma mudança significativa na forma como as pessoas percebem o assédio sexual, apesar do aumento da discussão sobre o tema. Mulheres tendem a interpretar mais casos como assédio sexual do que homens, e a posição hierárquica do assediador influencia na percepção do comportamento assediador.

A relação de poder influencia a percepção do assédio, sendo que comportamentos são mais facilmente considerados assediadores quando o assediador possui uma posição de autoridade, como um professor. Além disso, o contexto social, político e demográfico também podem influenciar na avaliação do comportamento da vítima.

A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) destacou a necessidade de enfrentar essas práticas no Poder Judiciário, instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Essa política busca promover ambientes organizacionais seguros e saudáveis, estabelecendo diretrizes para a criação de comissões regionais que acompanhem e investiguem denúncias de assédio, além de propor medidas preventivas e educativas.

O crime de assédio sexual está enquadrado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente nos ODS 5, 8 e 16. O ODS 5, que trata da igualdade de gênero, prevê na Meta 5.2 a eliminação de todas as formas de violência contra mulheres e meninas, tanto no espaço público quanto privado, incluindo o tráfico, a exploração sexual e outras formas de violência, como o assédio sexual. Além disso, a Meta 5.1 estabelece a necessidade de erradicar todas as formas de discriminação de gênero, garantindo que mulheres e meninas possam viver sem medo de abusos e de forma transparente de seus direitos.

O ODS 8, que busca promover o trabalho decente e o crescimento econômico, relacionando-se ao assédio sexual por meio das Metas 8.5 e 8.8. A primeira busca garantir o emprego pleno e produtivo, com trabalho decente para todas as mulheres e homens, garantindo remunerações iguais para trabalho de igual valor, enquanto a segunda visa proteger os direitos trabalhistas e promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores, incluindo mulheres e migrantes. O assédio sexual no ambiente de trabalho compromete a dignidade, a segurança e a participação feminina no mercado, afetando sua produtividade, saúde mental e, muitas vezes, levando à sua saída do emprego.

Já o ODS 16, voltado para a paz, à justiça e instituições eficazes, está relacionado ao combate ao assédio sexual por meio das Metas 16.1 e 16.3. A Meta 16.1 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) busca reduzir todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionadas. Isso significa que os países devem adotar medidas para prevenir e combater diferentes tipos de violência, incluindo aquela baseada no gênero, como o assédio sexual. O assédio, embora não seja letal na maioria dos casos, pode causar graves danos emocionais e psicológicos às vítimas, além de contribuir para um ambiente de medo e insegurança, limitando a participação de mulheres e meninas em espaços públicos e profissionais. Assim, combatê-lo é essencial para garantir um mundo mais seguro e pacífico.

Já a Meta 16.3 tem como objetivo promover o Estado de Direito e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos. Isso significa que todas as pessoas, independentemente de gênero, raça ou condição socioeconômica, devem ter seus direitos protegidos e assegurados pelo sistema de justiça. No contexto do assédio sexual, essa meta reforça a necessidade de que as vítimas tenham acesso a canais eficazes de

denúncia, proteção contra represálias e um sistema legal que garanta a investigação e a violência dos agressores. A impunidade e a falta de suporte às vítimas são fatores que perpetuam o problema, tornando essencial a implementação de políticas públicas e ações institucionais para fortalecer a proteção contra o assédio e garantir a responsabilização dos agressores.

Dessa forma, o combate ao assédio sexual exige medidas concretas, como a criação de leis mais rigorosas, o fortalecimento dos mecanismos de denúncia, campanhas de conscientização e treinamentos institucionais que promovam ambientes seguros e respeitosos.

Seguindo a determinação do CNJ, constante na Resolução nº 351, os Tribunais Regionais do Trabalho precisaram constituir em cada regional comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, além de outras políticas de enfrentamento e combate ao assédio sexual.

Com o propósito de orientar a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no setor público, a Controladoria-Geral da União (CGU) elaborou um documento - Guia Lilás, lançado inicialmente em 2022 e atualizado em 2024, ele apresenta diretrizes para promover um ambiente de trabalho mais seguro, ético e inclusivo, abordando tanto aspectos preventivos quanto mecanismos de responsabilização e acolhimento das vítimas.

O guia tem como objetivo principal estabelecer parâmetros para a adoção de políticas institucionais eficazes, garantindo que órgãos públicos desenvolvam medidas concretas para prevenir e combater o assédio e a discriminação. Suas diretrizes foram construídas com base em legislações nacionais e tratados internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT, a Convenção de Belém do Pará e a Lei nº 14.540/2023, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Violência Sexual.

Para isso, apresenta diretrizes que abrangem três pilares fundamentais: prevenção, enfrentamento e responsabilização. No campo da prevenção, o documento propõe estratégias institucionais voltadas para a conscientização, capacitação e promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito e na equidade. Em relação ao enfrentamento, sugere a criação e o aprimoramento de canais de denúncia acessíveis, assegurando proteção e suporte às vítimas. No eixo da responsabilização, enfatiza a

necessidade de medidas eficazes para a apuração de casos e a aplicação de sanções adequadas.

Uma das ferramentas de destaque do Guia Lilás é a chamada "Régua da Violência", que categoriza diferentes condutas de assédio e discriminação, desde manifestações mais sutis, como comentários inadequados, até formas mais graves de violência institucional. Essa abordagem contribui para que gestores e servidores compreendam a gravidade das condutas assediadoras e adotem medidas preventivas antes que se tornem recorrentes. Ainda, o guia destaca a importância do acolhimento humanizado das vítimas, recomendando que os órgãos públicos garantam suporte psicológico e jurídico adequado. Também incentiva a criação de comitês internos de integridade, responsáveis por monitorar a aplicação das políticas de combate ao assédio e sugerir aprimoramentos para fortalecer a segurança no ambiente de trabalho.

No Poder Judiciário e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), a adoção das diretrizes do Guia Lilás é essencial para consolidar ações de enfrentamento ao assédio sexual e moral. A Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já havia estabelecido a necessidade de que os tribunais implementassem mecanismos internos para combater essas práticas. O Guia Lilás, ao fornecer recomendações detalhadas e apresentar exemplos concretos de boas práticas, fortalece essas ações e auxilia na criação de um ambiente de trabalho mais seguro e livre de discriminação.

Nessa linha, como ente público, a quem compete promover ações que combatam fatores de marginalização e segregação de grupos menos favorecidos, os tribunais têm competência, do ponto de vista material-administrativo, de promoverem um ambiente seguro e saudável para as servidoras (art. 23, X, da CRFB).

Na pesquisa aberta para preenchimento realizada pelo CNJ entre os dias 22 de novembro e 17 de dezembro de 2021, quando perguntado aos profissionais que atuam no Poder Judiciário se já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação, 55,7% de todos (as) os respondentes disseram que sim. O alerta aumenta quando se percebe nas pesquisas que mais da metade dos trabalhadores no Poder Judiciário já vivenciaram situações de assédio ou discriminação. As mulheres, em particular, enfrentam essas situações de maneira desproporcional, em um reflexo das desigualdades estruturais de gênero.

A falta de clareza sobre o que constitui assédio sexual pode levar a uma subnotificação do problema, com apenas uma pequena parcela das vítimas reconhecendo terem sido assediadas.

Portanto, o assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser compreendido como uma forma de violência estrutural que reflete e perpetua desigualdades de gênero. Combatê-lo exige uma abordagem integrada, que combine normativas legais, ações educativas e mecanismos institucionais de apoio às vítimas. Nesse contexto, esta dissertação busca avaliar as políticas públicas implementadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6), a partir da perspectiva das servidoras e magistradas, para identificar avanços, lacunas e oportunidades de aprimoramento na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo.

Assim, no capítulo a seguir falaremos sobre um breve relato da evolução legislativa que norteiam o assédio sexual e suas políticas públicas voltadas ao ambiente de trabalho.

3 DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A evolução legislativa no combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente na administração pública, reflete o crescente reconhecimento da gravidade desse problema e a necessidade de proteger as vítimas. Embora o assédio sexual no trabalho seja uma questão antiga, apenas recentemente começou a receber a devida atenção, conforme a seguir demonstrado, sendo um tema delicado que envolve constrangimentos sexuais e direitos fundamentais. A análise deve considerar tanto a forma como ocorre quanto às consequências para as partes envolvidas.

É crucial que as mulheres, principais vítimas, encontrem voz e coragem para enfrentar essa violência. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) destacou na pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário realizado em 2022 que as mulheres são as principais vítimas e que o ambiente de trabalho é propício ao assédio devido às relações hierárquicas e à histórica precarização do trabalho feminino no Brasil.

Justamente por se tratar de graves prejuízos à saúde das trabalhadoras, foi aprovado de um importante diploma normativo: Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), que representa um importante marco no reconhecimento da violência e do assédio no ambiente de trabalho como violações fundamentais dos direitos humanos, tendo como tema a eliminação da violência e do assédio no Mundo do Trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT ainda está pendente de ratificação pelo Brasil, de modo que ainda não possui caráter supralegal e tampouco é parte integrante do ordenamento jurídico pátrio.

No Brasil, foi a partir da promulgação da Lei nº 10.224/2001 que o assédio sexual foi incluído no Código Penal, no artigo 216-A, ao tipificar que:

> Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (BRASIL, 1940, p. 359-360).

Antes dessa alteração, o crime era tipificado como "constrangimento ilegal" no artigo 146 do Código Penal, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano.

A definição legal atual do crime destaca que o assédio sexual pode ocorrer no exercício de emprego, cargo ou função, com o assediador aproveitando-se de sua posição hierárquica. No entanto, a doutrina trabalhista já reconhecia, antes da tipificação penal, que o assédio sexual também pode ocorrer entre colegas de trabalho, horizontalmente.

Alice Monteiro de Barros ensina que o assédio sexual ambiental é caracterizado por:

> [...] incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. (Barros, 2005, p. 891).

Esse tipo de assédio sexual não é tipificado como crime, mas constitui ilícito civil, trabalhista e administrativo. Deve ser mencionado que meras manobras de conquista, comuns nas relações humanas, não importam em assédio sexual.

A cartilha sobre assédio sexual, no ambiente de trabalho, publicada em 2017 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), define o assédio sexual como uma conduta de natureza sexual, manifestada, fisicamente, por palavras, por gestos ou por outros meios, imposta a uma pessoa contra vontade dela, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual (OIT; MPT, 2017).

A prática do assédio sexual, em qualquer de suas formas, degrada significativamente o ambiente de trabalho. As repetidas investidas de natureza sexual por parte do agressor, quando rejeitadas pela vítima, podem causar estresse, depressão e diversos transtornos psicológicos. O assédio sexual também contribui para o aumento do absenteísmo e dos afastamentos para tratamento de saúde, podendo até resultar na perda do emprego ou na solicitação de exoneração do cargo público.

De modo a compilar conceitos e a reforçar o entendimento doutrinário sobre o tema, por meio da Resolução nº 351/2020, o CNJ também definiu assédio sexual em seu artigo 2º, III:

> III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Então, o assédio sexual, no ambiente laboral, perpassa tanto a seara criminal, quanto a trabalhista, uma vez que o abuso ocorre no bojo de uma relação de trabalho, na qual o assediador se utiliza do poder existente na relação jurídica laboral para buscar favorecimentos sexuais (Lippman, 2004).

Nesse contexto, seja sob a ótica de um conceito amplo, seja mais restrito, observa-se que o assédio sexual afeta desproporcionalmente as mulheres trabalhadoras. Inclusive, a própria Convenção nº 190 da OIT reconhece esse fato e a necessidade de um olhar ainda mais atento diante dessa discrepância, na medida em que reconhece que a violência e o assédio afetam em particular as mulheres, de ascenderem, de permanecerem e de progredirem no mercado de trabalho, conforme disposto no preâmbulo da norma.

Na Administração Pública, o regime de trabalho é estatutário, regido por leis específicas como a Lei nº 8.112/1990 para servidores da União, que estabelecem direitos e deveres dos servidores. A hierarquia é um princípio fundamental, mas pode ser abusada por chefes que oprimem subordinados de maneira antiética, confiando em sua posição de poder para evitar retaliações.

A estabilidade no serviço público não protege totalmente os servidores de agressões, pois os assediadores podem tornar o ambiente insuportável, levando a afastamentos ou exoneração. A Lei nº 8.112/1990, em seu artigo 117, inciso IX, prevê casos de assédio sexual por superiores hierárquicos contra subordinados, ao afirmar que: "*valer-se do cargo para lograr benefícios pessoais ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública".*

Assim como o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171/1994), que proíbe interferências pessoais no trato com o público e com os colegas. Essas normas buscam criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso na administração pública, refletindo a crescente conscientização sobre a importância de proteger os direitos dos trabalhadores e de garantir a moralidade e eficiência no serviço público.

Recentemente, a Lei nº 14.540, de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, à Violência Sexual e aos demais Crimes contra a Dignidade Sexual. Essa legislação prevê a implementação do programa em todos os órgãos públicos federais, estaduais e municipais, bem como em instituições de ensino e

empresas privadas, estabelecendo ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual.

Alinhado às políticas de prevenção, o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, bem como a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Essa normativa reforça a necessidade de ampliar a transparência e o controle social sobre as ações do setor público, promovendo uma cultura organizacional baseada na ética, na integridade e na governança.

No contexto do combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho, especialmente no Poder Judiciário e nos Tribunais Regionais do Trabalho, esse decreto se apresenta como um instrumento essencial para fortalecer a divulgação de informações sobre as políticas públicas implementadas para prevenir e enfrentar essa prática. A transparência ativa e passiva bem como o compromisso com a integridade institucional contribuem para que servidoras e magistradas tenham maior acesso aos normativos internos, às estatísticas sobre assédio e aos canais de denúncia, além de garantir maior fiscalização sobre a efetividade das medidas adotadas.

A relação entre transparência e enfrentamento ao assédio sexual no ambiente de trabalho está diretamente ligada ao fortalecimento de mecanismos de controle e de responsabilização. O decreto estimula que órgãos públicos adotem procedimentos claros e acessíveis para a denúncia e apuração de casos de assédio, reduzindo barreiras institucionais que dificultam a manifestação das vítimas. A cultura de sigilo que historicamente envolveu denúncias de assédio pode ser desconstruída à medida que normativos internos passem a ser amplamente divulgados, promovendo um ambiente organizacional mais seguro para as mulheres.

Dessa forma, a aplicação do Decreto nº 11.529/2023 no contexto do TRT6 e demais tribunais de médio porte reforça a necessidade de aperfeiçoar os canais de comunicação sobre as políticas de enfrentamento ao assédio sexual, garantindo que as servidoras e magistradas tenham conhecimento e confiança nos mecanismos institucionais. O alinhamento das diretrizes da transparência pública com as políticas de prevenção ao assédio fortalece a governança e amplia a responsabilização dos agentes públicos que falham na implementação dessas medidas.

Atualmente foi publicado o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com o objetivo de combater todas as formas de violência relacionadas às relações de trabalho, incluindo o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. O programa prevê ações de prevenção por meio de estratégias educativas voltadas à sensibilização e formação de agentes públicos, além de promover uma gestão humanizada e a avaliação constante do ambiente organizacional para assegurar a eficácia das medidas adotadas.

Com abrangência sobre servidoras e servidores públicos, empregadas e empregados públicos, bem como trabalhadores terceirizados, o programa estabelece diretrizes como universalidade, transversalidade, confidencialidade e resolutividade. Estruturado em três eixos principais – prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias –, ele prevê a criação de um plano federal e de planos setoriais para a implementação e o monitoramento das ações. Além disso, estabelece a criação de um comitê gestor para coordenar as atividades do programa e de comitês estaduais para acompanhar a execução nas unidades descentralizadas.

Em dezembro de 2024, a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou a segunda versão do "Guia Lilás", um documento que oferece orientações para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no serviço público federal. O guia visa coibir comportamentos inadequados no ambiente de trabalho e fornecer diretrizes para ações quando tais situações são identificadas. A nova versão incorpora aprendizados do Grupo de Trabalho Interministerial responsável pelo Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Administração Pública Federal, publicado em outubro de 2024, destacando as questões de gênero e raça como temas centrais. Uma das inovações é a "Régua da Violência", que categoriza atitudes desde constrangimentos leves até comportamentos mais graves, como o assédio sexual. O guia também enfatiza a importância de construir redes de acolhimento em cada órgão federal para apoiar vítimas e orientar gestores na identificação e abordagem de casos de assédio e discriminação.

A implementação do Guia Lilás pode contribuir para uma maior padronização das práticas institucionais, garantindo que todas as unidades do Judiciário adotem medidas eficazes de combate ao assédio. É um importante avanço na consolidação de políticas

institucionais voltadas para a erradicação do assédio moral e sexual no setor público. Seu sucesso, no entanto, depende do comprometimento dos órgãos públicos na adoção de políticas preventivas, na capacitação contínua de seus servidores e no fortalecimento de canais de denúncia e responsabilização. No âmbito da Justiça do Trabalho, a incorporação dessas diretrizes pode aprimorar significativamente as ações já existentes, promovendo maior proteção às vítimas e assegurando um ambiente profissional mais ético, equitativo e respeitoso.

Na sessão seguinte, faremos uma análise de conteúdo dos normativos internos que tratam sobre as políticas públicas implementadas nos tribunais regionais do trabalho de médio porte (5ª, 6ª, 7ª, 8ª, 9ª, 10ª, 12ª e 18ª Regiões).

3.1 Os normativos internos e as políticas públicas dos TRTs de médio porte

Em outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 351, instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Essa política combate assédio e discriminação no trabalho, promovendo um ambiente de respeito, alinhada com a Agenda 2030 da ONU.

Essa Resolução nº 351/2020 enfatiza o respeito à dignidade humana, a não discriminação, respeito à diversidade, à saúde, à segurança, à sustentabilidade, à gestão participativa, à valorização do trabalho, à abordagem preventiva, à responsabilidade institucional, ao sigilo dos dados pessoais, à proteção à intimidade, à ética profissional e à promoção de uma cultura de respeito mútuo e igualdade de tratamento.

As diretrizes gerais para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação no Poder Judiciário abrangem diversas ações e estratégias que visam promover um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo. Entre essas diretrizes, destaca-se a promoção de um ambiente que valorize a diferença e combata a discriminação, com políticas e métodos gerenciais que incentivem práticas saudáveis e seguras no local de trabalho.

As orientações periódicas sobre as determinações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) são fundamentais para alinhar as práticas institucionais às normas vigentes. As estratégias também incluem a promoção da saúde, sustentabilidade e segurança, bem

como políticas que priorizem a escuta, o acolhimento e o acompanhamento das pessoas afetadas.

Outro ponto relevante é o incentivo ao uso de práticas restaurativas para a resolução de conflitos, somado ao oferecimento de programas de aperfeiçoamento e capacitação, conduzidos pelas escolas judiciais. A responsabilidade dos gestores em manter um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade é um dever central, que se complementa com o atendimento e acompanhamento de casos de assédio e discriminação por meio de uma abordagem sistêmica.

Essas diretrizes refletem um esforço contínuo para assegurar que o Poder Judiciário seja um espaço de respeito e igualdade, em que a diversidade seja valorizada, e as situações de assédio e discriminação sejam tratadas com seriedade e eficiência.

A Resolução CNJ nº 351/2020 estabelece normas de proteção para os trabalhadores do Poder Judiciário, vítimas de assédio e de discriminação, definindo conceitos e traçando diretrizes específicas. A resolução está alinhada com as recomendações da OIT e aborda os desafios contemporâneos do assédio sexual.

Embora a resolução estabelecesse as diretrizes para que todos os tribunais criassem mecanismos internos de combate ao assédio e à discriminação, o Guia Lilás complementa essas diretrizes e auxilia os tribunais na construção de uma estrutura mais sólida para coibir tais práticas, uma vez que fornece recomendações práticas e exemplos concretos.

A implementação do Guia Lilás pode contribuir para a padronização das práticas institucionais, garantindo que os tribunais fortaleçam suas ações de combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho.

3.1.1 Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5 - Bahia)

O TRT5 implementou políticas para combater o assédio sexual, seguindo diretrizes nacionais e internas. A política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação foi instituída pelo Ato TRT5 nº 175/2020, estabelecendo diretrizes claras para identificar, prevenir e punir comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.

O TRT5 criou uma comissão específica através do Ato TRT5 nº 167/2020 para tratar casos de assédio, composta por membros do tribunal e representantes sindicais.

Além disso, instituiu subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Grau, por meio das Portarias GP nº 329/2024 e nº. 579/2024. Compõem os subcomitês:

1º Grau:

- Um(a) Juiz(a) Substituta (coordenadora);
- Um(a) Juiz(a) do Trabalho Substituto(a) (vice-coordenadora);
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela coordenadora do Comitê de Ética e Integridade;
- Um(a) Juiz(a) eleito(a) por seus pares;
- Um servidor indicado pela Presidência;
- Um(a) servidor(a) de vara do trabalho indicada pelo Presidente;
- Um colaborador terceirizado eleito por seus pares;
- Chefe da Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão;

2º Grau:

- Um(a) Desembargador(a) (coordenadora);
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela coordenadora do Comitê de Ética e Integridade (vice-coordenadora);
- Um(a) magistrado(a) de 2º grau indicado pelo Presidente;
- Um(a) servidor(a) indicada pela Presidência;
- Um(a) servidor(a) representante da Secretaria-Geral Judiciária;
- Um(a) servidor(a) eleito(a) por seus pares;
- Um(a) colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a) por seus pares.

A Ouvidoria da Mulher foi instituída pela Resolução Administrativa TRT5 nº 008, de 26 de fevereiro de 2024, funcionando como espaço de acolhimento, escuta ativa e orientação às mulheres que sofrem violência relacionada ao trabalho.

O TRT5 também criou um Grupo de Trabalho para elaborar um plano de ação para cumprir as recomendações da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (Portaria GP nº 699, de 28 de maio de 2024).

Qualquer pessoa que se sinta vítima de assédio sexual poderá oferecer denúncia perante a Ouvidoria, a Secretaria de Gestão de Pessoas e os demais canais de

comunicação porventura criados especificamente para esse fim, além da Ouvidoria da mulher.

O tribunal realiza programas regulares de capacitação e treinamento, além de promover campanhas internas de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia. Também foram implementados canais de denúncia específicos e confidenciais para tratar de casos de assédio sexual e discriminação, garantindo sigilo e segurança aos denunciantes, bem como foi desenvolvida uma cartilha sobre o Assédio Moral e Sexual Política de Prevenção do TRT5.

Essas medidas fazem parte de um esforço contínuo do TRT5 para criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, alinhado com as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540/2023, que visa combater o assédio sexual em todas as esferas da administração pública e garantir um ambiente de trabalho digno para todos.

3.1.2 Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6 - Pernambuco)

O TRT6 estabeleceu políticas e diretrizes para prevenir e combater o assédio sexual. Inicialmente, a Resolução Administrativa TRT6 nº 06, de 6 de fevereiro de 2023, disciplinou o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação nos 1º e 2º graus de jurisdição. Posteriormente, esta foi revogada pela Resolução Administrativa TRT6 nº 30/2023, que definiu a composição dos subcomitês. A composição destas subcomissões está prevista pela Portaria TRT6-GP nº 673/2023, que designou os atuais membros. Os subcomitês são compostos de:

1º Grau:

- Um(a) Juiz(a) do Trabalho Titular indicado(a) pela Presidência;
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela Presidência;
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação;
- Um(a) colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação.

2º Grau:

- Um(a) Desembargador(a) indicado(a) pela Presidência;
- Um (a) servidor (a) indicado (a) pela Presidência;
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- Um(a) colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação;
- Um(a) servidor(a) representante da Divisão de Saúde;
- Um(a) servidor(a) representante da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- Um(a) servidor(a) eleito(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação.

A Resolução Administrativa TRT6-GP nº 29/2023 instituiu a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação. Essa política estabelece diretrizes claras para identificar, prevenir e punir comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.

As denúncias podem ser feitas na Área de Gestão de Pessoas, Área de Saúde, Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, Corregedoria Regional e Ouvidoria. Esses setores devem registrar formalmente as denúncias, resguardando o sigilo adequado e encaminhando-as para a Área de Gestão de Pessoas para acolhimento, escuta, acompanhamento, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, conforme desejado pelo(a) denunciante.

O TRT6 promove campanhas de conscientização internas usando diversos meios de comunicação para informar sobre os direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia, conforme se depreende da cartilha divulgada pelo subcomitê de prevenção ao assédio moral e sexual. No site oficial do TRT6, não há um canal específico para denúncias de assédio sexual, mas as elas podem ser realizadas através do *link* da Ouvidoria.

3.1.3 Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7 - Ceará)

O TRT7 estabeleceu políticas de prevenção e combate ao assédio sexual através de resoluções e atos normativos. A Resolução Normativa TRT7 nº 7, de 3 de maio de

2024, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, substituindo a política anterior de 2019 e abrangendo todos os tipos de assédio.

A composição dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação:

1º Grau:

- Um(a) juiz(a) do trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;
- Um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Amatra 7;
- Um(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;
- Um(a) servidor(a) da área de saúde indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindissétima;
- Um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente ao grupo vulnerável indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-7;
- Um(a) trabalhador(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato.

2º Grau:

- Um(a) Desembargador(a) do Trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;
- Um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Amatra 7;
- Um(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;
- Um(a) servidor(a) da área de saúde indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindissétima;
- Um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerável indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-7;
- Um(a) trabalhador(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato.

O TRT7, apesar de promover diversas campanhas internas de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia, não disponibiliza um canal específico de denúncia de assédio sexual no seu portal oficial, podendo as denúncias serem apresentadas em diferentes instâncias institucionais, como a Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Saúde, Comitês de

Prevenção e Enfrentamento da Violência, Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, Comitê de Ética e Integridade, Corregedoria-Regional e Ouvidoria (Art. 25 da Resolução Normativa TRT7 nº 7/2024).

Essas medidas visam criar um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, em conformidade com a Lei nº 14.540/2023, que combate o assédio sexual na administração pública e garante um ambiente de trabalho digno para todos.

3.1.4 Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8 - Pará e do Amapá)

No site oficial do TRT8, é possível ver que o tribunal implementa resoluções e normativas para estabelecer políticas de prevenção e combate ao assédio sexual. A Resolução n° 067/2021 instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação no TRT8. Esta resolução criou o Subcomitê do Tribunal e os subcomitês dos Foros de 1º Grau nos Estados do Pará e Amapá, que foram alterados pela Resolução TRT8 nº 033/2024. Os Subcomitês são compostos de:

Comitê do Tribunal:

- Um(a) Desembargador(a) do Trabalho, indicado(a) pela Presidência, que coordena o Subcomitê.
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação, ou por votação direta entre colegas.
- Um(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação, ou por votação direta entre colegas.
- Um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente ao grupo vulnerabilizado, indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão.
- Um(a) servidor(a) que represente a diversidade de gênero, com preferência para mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

Já os subcomitês dos Foros de 1º Grau no Pará e Amapá seguem uma estrutura semelhante, com a substituição de um magistrado(a) indicado(a) pela Presidência como coordenador, ao invés do desembargador.

Além dos normativos, o TRT8, do mesmo modo, promove campanhas de conscientização internas, utilizando diversos meios de comunicação para disseminar

informações sobre os direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia, como se verifica a divulgação da cartilha: Guia Prático por um Ambiente de Trabalho + positivo, Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das discriminações.

Por meio do artigo 2º, § 2º da Resolução TRT8 nº 40, de 17 de outubro de 2022, foi instituída a Ouvidoria Regional da Mulher no âmbito do Tribunal do Trabalho da Oitava Região, com canal direcionado às questões que envolvem o gênero mulher, além de canais direcionado e em campo permanente e com destaque no site oficial, disponibilizando o endereço de *e-mail*, telefones e balcão virtual.

Até a data de elaboração deste trabalho, não foi criado um canal direto e específico de denúncia para o combate ao assédio sexual, na página oficial do Tribunal, podendo a parte noticiante apresentar a denúncia em diferentes instâncias institucionais do TRT8, a saber: Secretaria de Gestão de Pessoas; Coordenadoria de Saúde; Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal ou do Foro de 1º Grau; Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; Comitê de Ética e Integridade; Corregedoria Regional e Ouvidoria. (Art. 9º da Resolução nº 67/2021).

3.1.5 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9 - Paraná)

Seguindo a mesma orientação de diretrizes, o TRT9 publicou resoluções e outros atos normativos para estabelecer políticas e diretrizes voltadas à prevenção e combate ao assédio sexual. Inicialmente, instituiu os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1º Grau (SPEAMSPG) e do 2º Grau (SPEAMSSG), por meio dos Atos Presidência n° 84/2022, e n° 94/2022.

Foi instituída a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e Todas as formas de discriminação (Política n° 62, de 19 de outubro de 2022), institucional e de natureza normativa, no âmbito do TRT9, que tem como objetivo estabelecer diretrizes e responsabilidades para a prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual bem como todas as formas de discriminação, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados(as), servidores(as),terceirizados(as) e estagiários(as).

De acordo com essa política, as reclamações serão aceitas pessoalmente ou por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, por intermédio das seguintes instâncias institucionais: Subcomitês de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de primeiro e segundo Grau; Secretaria de Gestão de Pessoas; Seção de Psicologia e Serviço Social; Núcleo de Ética e Disciplina; Corregedoria, quando a reclamação envolver magistrado de primeiro grau; e Ouvidoria.

O Ato nº 84/2022, que institui o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1ºGrau (SPEAMSPG), alterado posteriormente pelo Ato n° 129, de 10 de abril de 2024, prevê a seguinte composição (Art. 3°):

1º Grau:

I- Um(a) Desembargador(a) Ouvidor(a) (coordenador);

II - Três magistrados(as) de primeiro grau indicados(as) pela Presidência;

III - Um(a) Servidor(a) indicado(a) pela Presidência;

IV - Um(a) Servidor(a) da Coordenadoria de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios;

V - Um(a) Servidor(a) da Coordenadoria de Admissão, Movimentação e Carreira

VI - Um(a) Servidor(a) da Coordenadoria de Legislação de Pessoal;

VII - Um(a) Servidor(a) eleito(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação;

VIII - Um(a) Colaborador(a) terceirizado(a) indicado(a) pelo sindicato ou associação;

IX - Um(a) Servidor(a) indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão (SAI).

Já o subcomitê do 2º Grau segue com a mesma estrutura, com a substituição apenas de 03 (três) magistrados(as) de primeiro grau, indicados(as) pela Presidência para 03 (três) desembargadores(as), indicados(as) pela Presidência, mantendo-se a mesma quantidade de membros, de forma que, inclusive, os membros relacionados nos incisos III a IX podem integrar concomitantemente os dois comitês a critério da Presidência.

A Ouvidoria da Mulher foi criada pela Resolução Administrativa nº 09/2023 para acolher, escutar e orientar mulheres que sofrem violência relacionada ao trabalho na Justiça do Trabalho da 9ª Região. Foram implementados canais específicos para denúncias, incluindo um formulário eletrônico no próprio site oficial do TRT9.

O TRT9 promove campanhas internas de conscientização para disseminar informações sobre direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia, produzindo uma cartilha “Relações no Trabalho Prevenindo o Assédio Moral e Sexual no TRT-PR” de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

3.1.6 Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT10 - Distrito Federal e Tocantins)

O TRT10 instituiu Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Graus através da Portaria da Presidência nº 64/2022, alterada pela Portaria nº 76/2024, em conformidade com a Resolução CNJ nº 351/2020, que se constituem da seguinte forma:

1º Grau:

- Um(a) Juiz(a) (coordenador(a));
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela Associação dos Servidores do Tribunal (ASDR);
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;
- Um(a) colaborador(a) terceirizado(a).

2º Grau:

- Um (a) Desembargador(a) (coordenador(a))
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pela Associação dos Servidores do TRT10
- Um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão
- Um(a) colaborador(a) terceirizado(a) indicado(a) por sindicato.

Além dos normativos internos, a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência no Trabalho, ao Assédio e a Todas as Formas de Discriminação foi instituída pela Portaria da Presidência nº 162/2023. O TRT10 promove campanhas internas de conscientização sobre os direitos dos trabalhadores, as consequências do assédio e os procedimentos para denúncia.

As denúncias de atos de violência no trabalho podem ser feitas por escrito às seguintes instâncias: Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Graus, Coordenadoria de Políticas de Pessoal (CDPOP), Divisão de Saúde (DISAUDE), e Ouvidoria (Art. 13, Portaria da Presidência nº 162/2023).

Salientamos que, no site oficial do TRT10, até a data de elaboração deste trabalho, não foi criado um canal direto e específico de denúncia para o combate ao assédio sexual, entretanto foi desenvolvido uma Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.

3.1.7 Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12 - Santa Catarina)

O TRT12 através da Portaria da Presidência nº 109 de 18 de maio de 2021, estabeleceu comissões tanto para o Tribunal quanto para o Foro do 1º Grau, e, após as alterações na sua composição, por meio das Portarias nº 152/2022 e nº 454/2021, atualmente, a comissão do Tribunal é composta por doze (12) membros, dentre eles: um(a) desembargador(a) indicado(a) pela Presidência, que presidirá a Comissão; um(a) servidor(a) indicado(a) pela Presidência; um(a) servidor(a) indicado(a) pelo(a) Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados; um(a) desembargador(a) eleito(a) por votação direta entre os(as) desembargadores(as) do Tribunal; um(a) servidor(a) eleito(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina; um(a) servidor(a) eleito(a) em votação direta entre os(as) servidores(as) efetivos(as) do quadro, a partir de uma lista de inscrição; um(a) colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a), indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação ou ambos; um(a) estagiário(a); um(a) advogado(a) inscrito(a) na OAB/SC; um membro do Ministério Público do Trabalho (MPT), preferencialmente, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região (PRT12); um(a) psicólogo(a) lotado(a) na Coordenadoria de Saúde, indicado(a) pela Presidência do Tribunal.

Já a Comissão do Foro de 1º Grau é formada por onze (11) membros, dentre eles: um(a) magistrado(a) de primeiro grau indicado(a) pela Presidência do Tribunal, que presidirá a Comissão; um(a) servidor(a) lotado(a) em Florianópolis indicado(a) pela Direção do Foro de Florianópolis; um(a) servidor(a) eleito(a) indicado(a) pelo Sindicato

dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina; um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Amatra12; um(a) magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre os(as) magistrados(as) de 1º Grau, a partir de uma lista de inscrição; um(a) servidor(a) eleito(a) em votação direta entre os(as) servidores(as) do quadro lotados(as) no interior do estado, a partir de uma lista de inscrição; um(a) colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a), indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação ou ambos; um(a) estagiário(a); um(a) advogado(a) inscrito(a) na OAB/SC; um membro do MPT, preferencialmente, lotado na PRT12; um(a) psicólogo(a) lotado(a) na Coordenadoria de Saúde, indicado(a) pela Presidência do Tribunal.

Apesar de já haver políticas contra o assédio moral, a Portaria da Presidência nº 205, de 17 de maio de 2024, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no TRT12. Em 24/11/2023, o ATO SEAP nº 53 criou a Ouvidoria Regional da Mulher no TRT12, que também passou a ser outro canal de denúncia. O TRT12 disponibilizou uma página em seu portal sobre assédio moral e sexual (https://portal.trt12.jus.br/assedio-moral-e-sexual-introducao), destinada às pessoas que trabalham na instituição, com o objetivo de prevenir e combater esta prática. As denúncias podem ser feitas por meio deste canal, como também diretamente à Secretaria de Gestão de Pessoas, à Coordenadoria de Saúde e à Ouvidoria.

3.1.8 Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18 - Goiás)

O TRT18 adota diversas resoluções e diversos atos normativos para prevenir e combater o assédio sexual. A Portaria TRT18 GP/DG nº 1512/2019 instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, além de criar subcomitês específicos para o 1º e 2º Graus de Jurisdição, que possui a seguinte composição:

1º Grau:

- Um(a) Juiz(a) de primeiro grau indicado(a) pela AMATRA 18ª (coordenador(a));
- Um(a) Diretor(a)-Geral (vice-coordenador(a));
- Um(a) Ouvidor(a) Auxiliar;

- Um(a) Servidor(a) indicado(a) pela Associação de Servidores da Justiça Trabalhista do Estado de Goiás – ASJUSTEGO;
- Um(a) Servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal no Estado de Goiás – SINJUFEGO;
- Um(a) Colaborador(a) representante dos(as) terceirizados(as);
- Um(a) Servidor(a) indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;
- Um(a) Psicólogo(a) da Divisão de Saúde.

2º Grau:

- Um(a) Desembargador(a) indicado(a) pela AMATRA 18ª (coordenador(a));
- Um(a)Diretor(a)-Geral (vice-coordenador(a));
- Um(a) Ouvidor(a) Auxiliar;
- Um(a) Servidor(a) indicado(a) pela Associação de Servidores da Justiça Trabalhista do Estado de Goiás – ASJUSTEGO;
- Um(a) Servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal no Estado de Goiás – SINJUFEGO;
- Um(a) Colaborador(a) representante dos(as) terceirizados(as);
- Um(a)Servidor(a) indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;
- Um(a) Psicólogo(a) da Divisão de Saúde.

O TRT18 também criou a Ouvidoria da Mulher através da Resolução Administrativa nº 30/2022 e promove campanhas de conscientização interna, como se vê na cartilha elaborada disponível em: https://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2024/06/Cartilha-Violencia-Domestica.pdf. No site oficial do TRT18, há um canal direto para denúncias de violência doméstica contra a mulher, e, nele, estão incluídas todas as formas de violência: física, psicológica, sexual, moral e patrimonial.

As denúncias de assédio podem ser realizadas em diversos setores, além desses canais diretos de denúncia, também nos Comitês de Prevenção, Secretaria de Gestão de Pessoas, Setor de Assistência Psicossocial, Comissão de Ética, Corregedoria, Presidência e Ouvidoria.

A análise dos normativos internos e políticas públicas implementados pelos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte revela um esforço consistente para alinhar-se às diretrizes nacionais e internacionais no combate ao assédio sexual, moral e

discriminação. Com base na Resolução CNJ nº 351/2020, esses tribunais têm adotado medidas que reforçam a importância de criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, promovendo o acolhimento das vítimas e a responsabilização dos ofensores.

As iniciativas destacam-se pela estruturação de comitês e subcomitês de prevenção e enfrentamento, composição de equipes multidisciplinares e representativas, além de ações como campanhas educativas, capacitação de servidores e magistrados, e canais de denúncia específicos. Embora todos os tribunais tenham implementado mecanismos para tratar questões de assédio e discriminação, nota-se que alguns ainda enfrentam desafios quanto à disponibilização de canais de denúncia específicos e à acessibilidade dessas ferramentas.

De forma geral, os tribunais analisados apresentam avanços significativos no desenvolvimento de políticas voltadas à proteção dos direitos humanos no trabalho, à prevenção de práticas abusivas e ao fortalecimento de uma cultura organizacional ética e inclusiva. Todavia, para consolidar essas iniciativas, é crucial investir em monitoramento contínuo das medidas adotadas, capacitação permanente dos envolvidos e ampliação dos mecanismos de acolhimento e denúncia, garantindo maior efetividade e engajamento nas ações de combate ao assédio e à discriminação.

No próximo item, iremos fazer a análise comparativa entre os dados normativos dos TRTs de médio porte.

3.2 Análise comparativa entre os dados normativos dos TRT's de médio porte

A prevenção e o combate ao assédio sexual, no ambiente de trabalho, são questões de extrema importância, especialmente em instituições públicas, nas quais a transparência e a integridade são fundamentais. No contexto do Poder Judiciário, os atos normativos desempenham um papel crucial na definição de diretrizes e medidas para lidar com essa problemática. Este estudo tem como objetivo realizar uma análise comparativa dos atos normativos sobre assédio sexual em tribunais de médio porte, buscando compreender como essas instituições estão abordando a questão.

Para isso, foi realizada uma pesquisa abrangente, coletando dados de diversos tribunais de médio porte, diretamente no *site* oficial de cada tribunal acerca das ações desenvolvidas de combate e prevenção ao assédio sexual. Essa comparação é essencial

para identificar boas práticas, bem como áreas que necessitam de melhorias, visando à promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

A comparação dos atos normativos dos tribunais de médio porte permite uma visão mais clara das estratégias adotadas para o desenvolvimento de políticas no combate ao assédio sexual. Os resultados desta pesquisa têm o potencial de influenciar positivamente futuras políticas, reforçando o compromisso das instituições judiciárias com a proteção e dignidade de seus servidores.

Dos dados normativos dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de médio porte observa-se um esforço coletivo para implementar políticas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual, com características positivas distintas em cada tribunal. Todos os TRTs analisados possuem normativas baseadas na Resolução CNJ nº 351/2020, com adaptações específicas às suas realidades institucionais.

Observe-se a comparação dos dados normativos na tabela a seguir:

Tabela 1 - Dados comparativos entre os TRTs de médio porte1

Tribunais de médio porte	TRT 5	TRT 6	TRT 7	TRT 8	TRT 9	TRT 10	TRT 12	TRT18
Políticas com diretrizes nacionais e internas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Criação dos Subcomitês de 1º Grau e 2º Grau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Números de membros do Subcomitê de 1º Grau	8	5	7	5	11	4	11	8
Números de membros do Subcomitê de 2º Grau	6	7	7	5	11	4	12	8
Ouvidoria da Mulher	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓
Grupo de Trabalho para elaborar plano de ação de políticas públicas	✓	-	-	-	-	-	-	-
Cartilhas	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
Recebimento da denúncia	1. Secretaria de Gestão de Pessoas; 2. Ouvidoria; 3. Ouvidoria da Mulher; e 4. Canal de comunicação direto no Portal.	1. Subcomitês de 1º e 2º Grau; 2. Secretaria de Gestão de Pessoas; 3. Divisão de Saúde; 4. Corregedoria; e 5. Ouvidoria.	1. Secretaria de Gestão de Pessoas; 2. Secretaria de Saúde; 3. Subcomitês de 1º e 2º Graus; 4. Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; 5. Comitê de Ética e Integridade; 6. Corregedoria; e, 7. Ouvidoria.	1. Secretaria de Gestão de Pessoas; 2. Coordenadoria de Saúde; 3. Subcomitês do 1º e 2º Grau; 4. Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; Comitê de Ética e Integridade; 5. Corregedoria; 6. Ouvidoria; e, 7. Ouvidoria da Mulher.	1. Subcomitês do 1º e 2º Graus; 2. Secretaria de Gestão de Pessoas; 3. Seção de Psicologia e Serviço Social; 4. Núcleo de Ética e Disciplina; 5. Corregedoria (para magistrados de 1º Grau); 6. Ouvidoria, e 7. Ouvidoria da Mulher.	1. Subcomitês de 1º e 2º Graus; 2. Coordenadoria de Políticas de Pessoal; 3. Divisão de Saúde; 4. Ouvidoria.	1. Secretaria de Gestão de Pessoas; 2. Coordenadoria de Saúde; 3. Ouvidoria; 4. Ouvidoria da Mulher; e, 5. Canal de comunicação direto no Portal.	1. Subcomitês de 1º e 2º Grau; 2. Secretaria de Gestão de Pessoas; 3. Setor de Assistência Psicossocial; 4. Comissão de Ética; 5. Corregedoria; 6. Presidência; 7. Ouvidoria; 8. Ouvidoria da Mulher; e, 9. Canal de comunicação direto no Portal.
Canal de denúncia exclusivo para assédio sexual na página oficial	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓

Fonte: Elaboração própria.

O TRT5 (Bahia) destaca-se pela criação de subcomitês bem estruturados para o 1º e 2º graus, incluindo representações amplas de magistrados, servidores e terceirizados. Além disso, implementou uma Ouvidoria da Mulher, campanhas regulares de conscientização e produziu uma cartilha educativa sobre prevenção ao assédio, reforçando seu compromisso com a proteção e educação dos trabalhadores. Da mesma forma, o TRT6 (Pernambuco) priorizou a atualização normativa com a Resolução Administrativa TRT6 nº 30/2023, estruturou subcomitês específicos e promove campanhas de conscientização, embora não possua canais diretos para denúncias de assédio sexual em sua página oficial.

O TRT7 (Ceará) apresenta políticas abrangentes, destacando-se pela Resolução Normativa TRT7 nº 7/2024, que atualizou as diretrizes de combate ao assédio e incluiu representantes de grupos vulnerabilizados nos comitês, como pessoas com deficiência e LGBTQIA+. Ainda assim, a ausência de um canal de denúncia específico em seu portal oficial limita a acessibilidade das vítimas. Já o TRT8 (Pará e Amapá) é exemplar na criação de subcomitês regionais nos foros, reforçando a descentralização das ações, além de produzir o “Guia Prático por um Ambiente de Trabalho + Positivo” e disponibilizar a Ouvidoria da Mulher com canais amplamente acessíveis.

O TRT9 (Paraná) se destaca por oferecer um canal eletrônico direto para denúncias no *site* oficial, aliado à criação de uma cartilha educativa e à implementação da Ouvidoria da Mulher, fortalecendo o suporte às vítimas. Por sua vez, o TRT10 (Distrito Federal e Tocantins) apresenta uma estrutura normativa clara, com subcomitês compostos por representantes diversos, além de campanhas internas e flexibilidade no registro de denúncias, embora também careça de um canal direto e digital específico para assédio sexual.

O TRT12 (Santa Catarina) tem como ponto positivo uma página específica no site oficial dedicada à prevenção de assédio moral e sexual, disponibilizando informações acessíveis e canais para denúncias. Sua estrutura normativa também reflete representatividade, com participação de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados nos comitês, além da implementação de uma Ouvidoria da Mulher. Por fim, o TRT18 (Goiás) diferencia-se pela ampla divulgação de materiais educativos, como a cartilha “Violência Doméstica e Assédio”, e pela oferta de canais

diretos de denúncia para todas as formas de violência, incluindo uma Ouvidoria da Mulher.

Utilizando a pesquisa junto aos normativos internos do tribunal, bem como de buscas no *site* oficial de todos os TRT, verificou-se que todos os tribunais de médio porte elaboraram uma cartilha com as orientações acerca da Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e todas as formas de discriminação, conforme determinação do CNJ e CSJT.

No que se refere ao recebimento de denúncias, nota-se que todos os tribunais de médio porte têm diversos locais aptos para o recebimento de denúncias de assédio sexual, e a partir do recebimento das denúncias a vítima é direcionada para o setor de acolhimento, dependendo do caso. Em todos os tribunais de médio porte, a Ouvidoria é o setor responsável pelo recebimento e direcionamento da denúncia de assédio sexual, sendo o canal direto da maioria dos tribunais de médio porte para formalização da reclamação. Entretanto, apenas os tribunais da 5ª (TRT5), 9ª (TRT9), 12ª (TRT12) e 18ª (TRT18) regiões possuem canais diretos em suas páginas oficiais destes Tribunais com visibilidade e *links* de acesso para denúncias de assédio sexual e outras formas de violência.

Os TRTs de médio porte demonstram um comprometimento geral com a implementação de políticas públicas de combate ao assédio e discriminação, com avanços significativos em áreas como normatização, estruturação de comitês e campanhas educativas. Contudo, há variações no nível de acessibilidade e efetividade dos canais de denúncia. Os TRTs da 5ª, 9ª, 12ª e 18ª regiões destacam-se por suas políticas robustas, enquanto os TRTs da 6ª, 7ª, 8ª e 10ª regiões apresentam oportunidades de aprimoramento na ampliação de canais específicos e mecanismos de monitoramento contínuo.

Os Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte têm demonstrado avanços consistentes na prevenção e combate ao assédio sexual, especialmente com a criação de comitês, campanhas educativas e a implementação de ouvidorias específicas. No entanto, persistem desafios relacionados à acessibilidade e visibilidade dos canais de denúncia, particularmente nos portais oficiais de alguns tribunais. Enquanto tribunais como o TRT5, TRT9, TRT12 e TRT18 se destacam por suas práticas exemplares e pela disponibilização de canais diretos para denúncias, outros, como o TRT6, TRT7, TRT8 e

TRT10, apresentam oportunidades de aprimoramento, sobretudo na ampliação de mecanismos específicos para facilitar o acesso das vítimas.

Além disso, embora todos os tribunais atendam às diretrizes do CNJ e do CSJT na produção de cartilhas e na estruturação de ações de acolhimento, uma maior uniformidade nas iniciativas, como a intensificação de treinamentos regulares e a criação de sistemas integrados de monitoramento, é necessária para fortalecer as políticas implementadas. A ampliação de materiais educativos e o reforço das campanhas internas podem potencializar a eficácia das medidas existentes, promovendo, de maneira mais uniforme, ambientes de trabalho seguros, acolhedores e inclusivos. Esses esforços são fundamentais para consolidar a confiança das vítimas nos canais institucionais e para garantir a efetividade das políticas públicas em todo o território nacional.

A partir desse levantamento, iremos analisar a percepção das mulheres sobre essas práticas adotadas especificamente no TRT6.

4 PERCEPÇÃO DAS MULHERES SOBRE AS POLÍTICAS ADOTADAS NO TRT6

A análise deste trabalho concentra-se na avaliação de uma política pública. Essa avaliação se insere dentro do Ciclo das Políticas Públicas, composto por cinco etapas: construção de agenda, formulação, processo decisório, implementação e, por fim, a avaliação. Embora o ciclo seja teórico e baseado em fases sequenciais, na prática, essas etapas costumam se sobrepor. Isso ocorre devido à interação dos atores políticos com diferentes esferas de poder responsáveis por discutir, decidir, aprovar e executar as políticas públicas.

Na avaliação de políticas públicas, as questões essenciais são diretas, tais como se realmente funciona, se resolve o problema, ou até mesmo se apresenta algum retorno. É fundamental lembrar que uma política pública é um instrumento, não um fim em si mesmo. Seu propósito é solucionar um problema. A avaliação, nesse sentido, serve para levantar evidências sobre o desempenho da política, permitindo verificar se os recursos públicos estão sendo empregados de maneira eficiente e racional.

O monitoramento das políticas públicas exige um acompanhamento contínuo, e a aferição de sua efetividade depende de uma avaliação criteriosa. Com base nos resultados obtidos, três caminhos são possíveis: manter a política como está, ajustá-la em alguns aspectos ou extingui-la, seja porque cumpriu sua função, seja porque sua implementação se tornou ineficaz.

Essas análises são essenciais para justificar a continuidade de investimentos ou a realocação de recursos, garantindo que as políticas atendam aos objetivos e prioridades estabelecidos. Após sua implementação, é necessário verificar se as metas foram atingidas e se a política cumpre seu propósito.

No processo avaliativo, identificam-se três principais tipos de falhas em políticas públicas. A falha de teoria ocorre quando o desenho da política não estabelece uma relação lógica entre recursos, ações e objetivos. A falha de implementação surge quando a política foi bem planejada, mas sua execução não seguiu o previsto. Já a falha de efetividade acontece quando a política foi bem desenhada e executada, mas não produziu o impacto esperado. Há quem argumente que essa última falha não existe, pois a ausência de resultados indicaria, na verdade, problemas na lógica causal ou na implementação.

Por isso, neste estudo sobre as percepções das servidoras e magistradas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) sobre as políticas públicas implementadas para prevenir e combater o assédio sexual realizou-se uma avaliação de impacto, a fim de compreender como essas mulheres percebem as iniciativas existentes, destacando avanços, lacunas e possibilidades de aprimoramento no enfrentamento dessa problemática.

A relevância dessa análise reside na necessidade de avaliar a eficiência das medidas aplicadas, considerando a perspectiva de quem vivencia diretamente os impactos dessas políticas no cotidiano laboral. Ao dar voz às servidoras e magistradas, busca-se não apenas identificar problemas estruturais e organizacionais, mas também captar soluções e expectativas a partir de uma visão interna, frequentemente sub-representada em análises institucionais.

Por meio desse trabalho, é possível identificar aspectos que promovem um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, bem como identificar os pontos que ainda necessitam de maior atenção. Os dados coletados servirão como base para propor estratégias direcionadas ao fortalecimento das políticas existentes e à implementação de novas abordagens.

4.1 Da metodologia aplicada.

A presente pesquisa adotou uma abordagem mista, integrando os métodos quantitativo e qualitativo para analisar as políticas públicas implementadas no Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) no enfrentamento ao assédio sexual, a partir das percepções das servidoras e magistradas. Essa combinação metodológica permitiu uma compreensão mais ampla e aprofundada do fenômeno estudado, considerando não apenas dados estatísticos, mas também as experiências e opiniões das participantes.

Sob o enfoque quantitativo, foram analisados os normativos internos dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte e os dados coletados por meio de um questionário estruturado, enviado via Google Forms. O questionário foi composto por 17 perguntas, sendo a maioria de natureza fechada, com opções de resposta pré-definidas, e duas questões abertas, permitindo a expressão livre das participantes. O objetivo foi mensurar e comprovar, de forma precisa e confiável, a percepção das mulheres sobre a eficácia das

políticas de combate ao assédio sexual, com base na análise estatística das respostas coletadas (SANTOS, 2000, p. 30).

Importante ressaltar que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Pernambuco - Campus Recife, conforme registro CAAE nº 84043324.3.0000.5208, com a autorização da Presidência do TRT6. Foram identificadas 989 mulheres — servidoras e magistradas — com e-mails funcionais ativos, que receberam o convite para participar. Do total, 228 responderam ao questionário, representando uma taxa de participação de 23,1%. As respostas foram coletadas de forma sigilosa e confidencial, respeitando os princípios éticos da pesquisa.

No questionário estruturado, após a concordância da participação com o Termo de Compromisso Livre e Espontâneo Virtual foram feitas as seguintes perguntas:

1. Você está ciente das políticas públicas implementadas no Tribunal do Trabalho da 6ª Região sobre o combate ao assédio sexual?
2. Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho?
3. As políticas de combate ao assédio sexual Tribunal do Trabalho da 6ª Região são claras e acessíveis para todos os trabalhadores do TRT6.
4. Você acredita que as políticas de combate ao assédio sexual são efetivamente aplicadas no TRT6?
5. Os responsáveis por implementar e monitorar as políticas de combate ao assédio sexual são devidamente capacitados?
6. Em sua opinião, o TRT6 promove uma cultura de respeito e igualdade, prevenindo o assédio sexual?
7. Você já participou de treinamentos ou palestras no TRT6 sobre prevenção ao assédio sexual?
8. Na sua percepção, as políticas de combate ao assédio sexual nos TRT6 têm contribuído para reduzir a ocorrência de casos?
9. Você conhece alguém que já utilizou os canais de denúncia por assédio sexual no TRT6?
10. Na sua opinião, as vítimas de assédio sexual no TRT6 se sentem seguras para denunciar?

11. Você acredita que as denúncias de assédio sexual são tratadas com seriedade e imparcialidade no TRT6?
12. Você sente que há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia de assédio sexual no TRT6?
13. Na sua percepção, há retaliação contra quem denuncia casos de assédio sexual?
14. Como você avalia o tempo de resposta do TRT6 para investigar e resolver casos de assédio sexual?
15. Você considera que as sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6 são adequadas e proporcionais?
16. O que poderia ser feito para melhorar a eficácia das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6?
17. Você gostaria de sugerir alguma outra medida para reforçar a prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho?

A abordagem qualitativa esteve presente na análise das respostas às perguntas abertas, as quais permitiram às participantes sugerir melhorias ou expor percepções pessoais sobre as políticas implementadas. Essas respostas foram examinadas por meio da análise de conteúdo, conforme orientações de Triviños (1987), com o objetivo de identificar temas recorrentes e percepções mais detalhadas, possibilitando insights que complementam a análise estatística. Esse método, que pode ser utilizado tanto em pesquisas qualitativas como quantitativas, permitiu extrair significados além dos dados numéricos, oferecendo uma visão mais abrangente sobre o tema investigado.

A análise dos dados foi realizada por meio de tabulação das respostas fechadas, com a elaboração de gráficos e tabelas que evidenciam as principais tendências e percepções coletadas. As respostas abertas foram agrupadas por categorias temáticas, facilitando a identificação das sugestões mais mencionadas e dos aspectos considerados críticos pelas participantes.

A combinação dos métodos permitiu confrontar dados objetivos com interpretações subjetivas, facilitando a construção de um diagnóstico robusto sobre as políticas públicas implementadas no TRT6. Esse diagnóstico considerou, ainda, fatores externos como as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a exemplo do Guia Lilás, e os

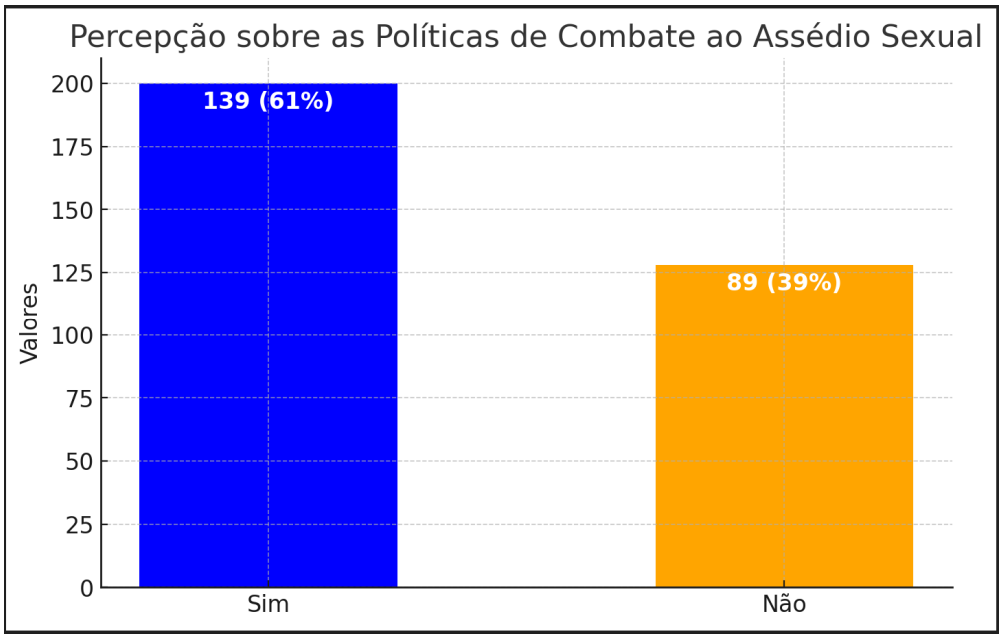
normativos internos do TRT6, incluindo as campanhas de conscientização e os treinamentos realizados.

Dessa forma, a metodologia adotada visou não apenas mensurar a percepção das servidoras e magistradas, mas também compreender as nuances dessas percepções, possibilitando a formulação de recomendações concretas para o aprimoramento das políticas públicas de combate ao assédio sexual no TRT6.

4.2 Das respostas ao questionário.

Este subcapítulo tem como objetivo analisar a visão das servidoras e magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região (TRT6) a respeito das políticas públicas externas para a prevenção e o combate ao assédio sexual. Busca-se compreender como essas mulheres avaliam as medidas adotadas, identificando progressos, fragilidades e oportunidades de melhoria na abordagem dessa questão.

Gráfico 1 - Você está ciente das políticas públicas implementadas?



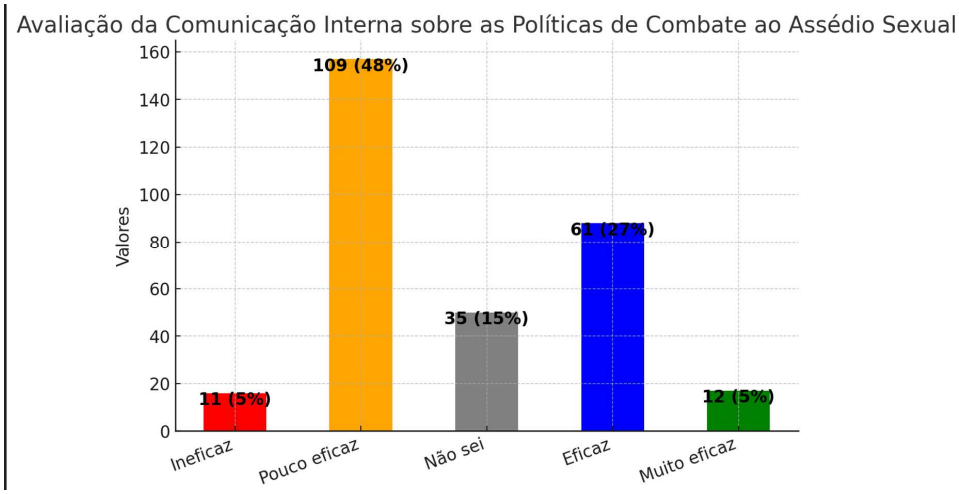
Fonte: Elaboração própria.

O gráfico demonstra que a maioria das respondentes indicou que estão cientes das políticas implementadas (61%), demonstrando que há um nível significativo de disseminação da informação dentro do TRT6 ao responderam positivamente à pergunta

“Você está ciente das políticas públicas implementadas?”. Ao revés de 39% que não tem conhecimento das políticas públicas implementadas.

Observe que ao responderem à pergunta “Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho?”, a percepção desta avaliação da comunicação interna apresenta uma distribuição heterogênea de respostas.

Gráfico 2 - Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho?



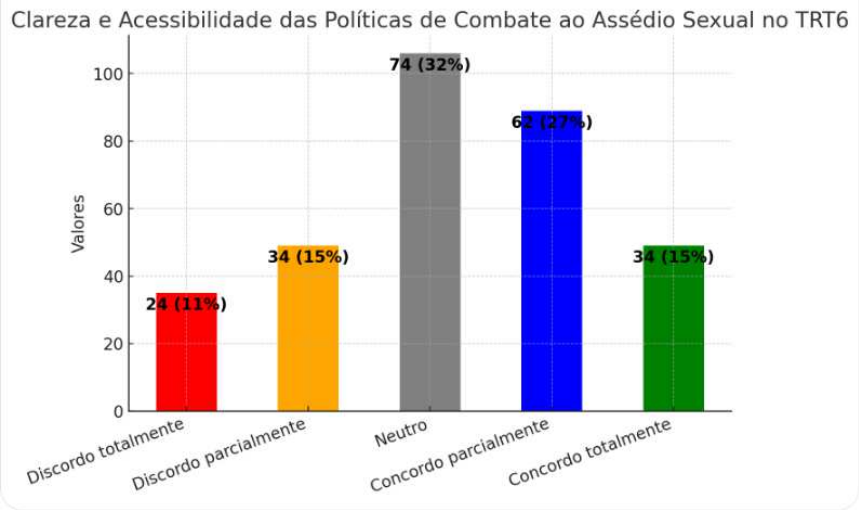
Fonte: Elaboração própria.

A maioria das respondentes, 53%, considera a comunicação pouco eficaz ou ineficaz, podendo ser indicativo de uma percepção predominante de que a divulgação das políticas não é suficientemente comunicada.

Além disso, 15% declararam não saber avaliar essa comunicação, o que pode sugerir falta de informação ou engajamento no tema.

Por outro lado, 32% das respondentes classificaram a comunicação como eficaz ou muito eficaz, demonstrando que uma parcela dos participantes percebe um nível satisfatório na disseminação dessas informações. Esses dados evidenciam que, embora haja iniciativas bem avaliadas por parte das respondentes, ainda existe uma percepção generalizada de que a comunicação pode ser aprimorada.

Gráfico 3 - As políticas de combate ao assédio sexual Tribunal do Trabalho da 6ª Região são claras e acessíveis para todos os trabalhadores do TRT6.



Fonte: Elaboração própria.

No que se refere à avaliação sobre a clareza e acessibilidade das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6 apresenta uma distribuição equilibrada entre respostas positivas, neutras e negativas. 26% das respondentes discordam total ou parcialmente da afirmação de que as políticas são claras e acessíveis, podendo indicar que uma parte significativa das participantes percebe dificuldades na compreensão ou no acesso a essas diretrizes.

32% adotam uma posição neutra, o que pode sugerir falta de conhecimento sobre o tema ou indiferença em relação à sua aplicabilidade. Já 42% das respondentes concordam total ou parcialmente, demonstrando que, para esse grupo, as informações são acessíveis e compreensíveis.

Os dados indicam que, embora uma parcela relevante perceba as políticas como claras, há uma quantidade expressiva de respondentes que não compartilha dessa visão ou que não tem uma opinião definida sobre o tema.

Ao analisarmos o cruzamento das informações entre o conhecimento sobre as políticas públicas de combate ao assédio sexual e a percepção sobre a clareza e acessibilidade dessas informações observamos um padrão distinto entre os grupos que afirmam estar cientes das políticas e aqueles que não estão.

Vejamos a tabela a seguir:

Tabela 2 - Cruzamento das perguntas de relacionadas ao conhecimento e a clareza e acessibilidade das informações.

		As políticas de combate ao assédio sexual Tribunal do Trabalho da 6ª Região são claras e acessíveis para todos os trabalhadores do TRT6.					
		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Você está ciente das políticas públicas implementadas no TRT6?	Sim	03	17	31	56	32	139
	Não	21	17	43	06	02	89
	Total	24	34	74	62	34	228

Fonte: Elaboração própria.

Entre as respondentes que declararam estar ciente das políticas, a maior parte (56 respondentes) concorda parcialmente que essas informações são claras e acessíveis, enquanto 32 concordam totalmente. Apenas 3 discordam totalmente, e 17 discordam parcialmente, indicando que, para a maioria das respondentes que conhecem as políticas de combate ao assédio, as políticas são claras e acessíveis.

Por outro lado, entre as respondentes que não têm conhecimento das políticas, 21 discordam totalmente e 17 discordam parcialmente, demonstrando uma tendência de percepção negativa sobre a clareza e acessibilidade das informações. Apenas 6 concordam parcialmente e 2 concordam totalmente, o que leva a sugerir que pode haver uma relação entre a falta de conhecimento sobre as políticas e a percepção de que elas não são bem comunicadas.

Os dados sugerem que estar ciente das políticas pode haver uma relação entre a avaliação sobre sua clareza e acessibilidade. Aquelas que conhecem as políticas tendem a avaliá-las como mais acessíveis, enquanto as que não têm conhecimento tendem a classificá-las como pouco claras, podendo ser um indicativo de que há falhas na disseminação dessas informações entre determinados grupos de trabalhadoras e magistradas do TRT6.

Quando fazemos a análise do cruzamento entre a avaliação da comunicação interna e a percepção sobre a clareza e acessibilidade das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6 obtivemos os seguintes resultados:

Tabela 3 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à comunicação interna e a clareza e acessibilidade das informações.

		As políticas de combate ao assédio sexual TRT6 são claras e acessíveis					
		Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Neutro	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Total
Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas?	Ineficaz	07	01	02	01	00	11
	Pouco eficaz	08	30	36	32	03	109
	Não Sei	08	02	22	2	01	35
	Eficaz	01	01	13	26	20	61
	Muito eficaz	00	01	10	01	00	12
	Total	24	35	83	62	24	228

Fonte: Elaboração própria.

Entre as respondentes que avaliaram a comunicação como ineficaz, 8 de 11 discordam total ou parcialmente que as políticas são claras e acessíveis, podendo sugerir que a falta de uma comunicação eficiente pode impactar negativamente a percepção de acessibilidade das informações.

Para aquelas que consideraram a comunicação pouco eficaz, a distribuição das respostas é mais equilibrada, mas ainda indica uma tendência negativa uma vez que 38 de 109 discordam total ou parcialmente da acessibilidade das políticas, enquanto 35 se posicionam de forma neutra e apenas 35 concordam total ou parcialmente. Isso sugere que, mesmo que a comunicação interna seja percebida como fraca, ainda há uma parcela que considera as políticas acessíveis.

No grupo das respondentes que declararam "Não sei" sobre a comunicação interna, 22 de 35 adotam uma posição neutra em relação à acessibilidade das políticas, o que pode indicar desconhecimento ou falta de engajamento com o tema.

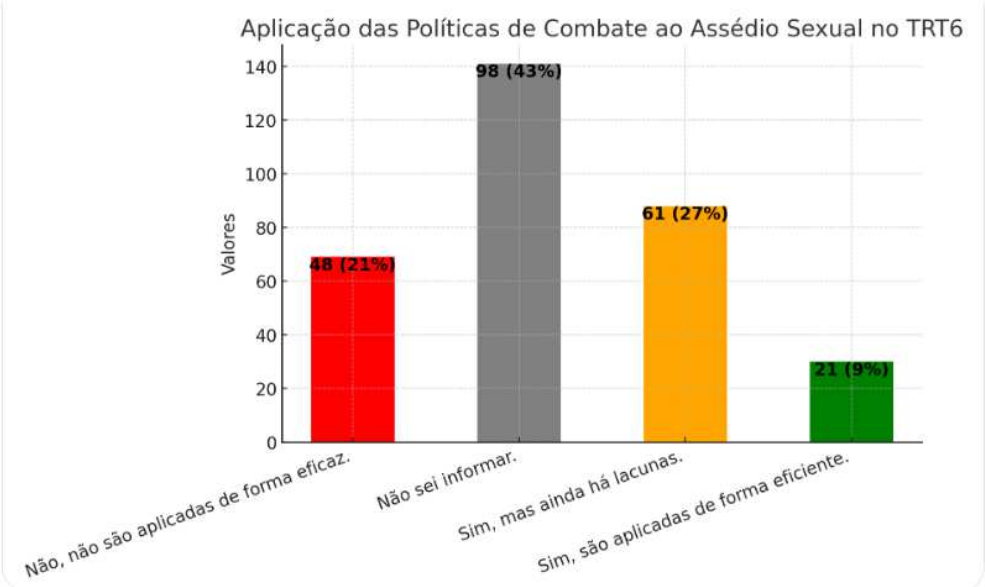
Já entre aquelas que avaliaram a comunicação como eficaz ou muito eficaz, há uma predominância de respostas mais positivas quanto à clareza e acessibilidade das políticas. Observe que 46 de 73 concordam parcial ou totalmente que as políticas são acessíveis, enquanto apenas 2 discordam totalmente. Isso pode sugerir que a comunicação interna eficiente está associada à percepção de que as políticas são compreensíveis e acessíveis.

Os dados reforçam a importância da comunicação interna para a disseminação das políticas de combate ao assédio sexual. A percepção de clareza e acessibilidade das

informações tende a ser melhor entre aquelas que consideram a comunicação eficaz, enquanto as que avaliam a comunicação como ineficaz ou pouco eficaz tendem a perceber as políticas como menos acessíveis.

Ao avaliar sobre a efetividade da aplicação das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6 observamos um predomínio da incerteza e da percepção de que ainda há lacunas a serem preenchidas. Vejamos:

Gráfico 4 - Você acredita que as políticas de combate ao assédio sexual são efetivamente aplicadas no TRT6?



Fonte: Elaboração própria.

43% das respondentes indicaram que não sabem informar se as políticas são efetivamente aplicadas, o que pode sugerir falta de transparência ou dificuldades na divulgação dos resultados dessas políticas.

Entre aquelas que têm uma opinião mais definida, 48 respondentes (21%) afirmaram que as políticas não são aplicadas de forma eficaz, demonstrando um nível significativo de insatisfação com sua implementação. Outros 61 respondentes (27%) indicaram que, embora as políticas sejam aplicadas, ainda há lacunas, o que reforça a percepção de que há pontos a serem aprimorados.

Apenas 9% das respondentes consideram que as políticas são aplicadas de forma eficiente, representando uma minoria que percebe as ações como bem executadas.

Apesar da existência das políticas, os dados acima podem sugerir que há uma falta de clareza sobre sua aplicação e efetividade, refletida pelo alto percentual de respostas "Não sei informar". Isso pode indicar necessidade de maior transparência na implementação dessas políticas, melhor divulgação dos resultados alcançados e ações mais visíveis para reforçar a confiança das servidoras e magistradas no combate ao assédio sexual no TRT6.

Ao realizar o cruzamento das respostas entre a conscientização sobre as políticas públicas e a percepção sobre sua efetividade, identificamos uma correlação clara entre o conhecimento das políticas e a avaliação sobre sua aplicação, como a seguir será demonstrado:

Tabela 4 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à conscientização e a efetividade.

		Você acredita que as políticas de combate ao assédio sexual são efetivamente aplicadas no TRT6?				
		Não, não são aplicadas de forma eficaz.	Não sei informar.	Sim, mas ainda há lacunas.	Sim, são aplicadas de forma eficiente.	Total
Você está ciente das políticas públicas implementadas no TRT6 sobre o combate ao assédio sexual?	Sim	31	35	52	21	139
	Não	17	63	09	00	89
	Total	48	98	61	21	228

Fonte: Elaboração própria.

Entre as respondentes que estão cientes das políticas públicas, 52 de 139 (37%) indicam que as políticas são aplicadas, mas ainda apresentam lacunas, enquanto 21 (15%) consideram que são aplicadas de forma eficiente. No entanto, 31 (22%) acreditam que as políticas não são aplicadas de forma eficaz, e 35 (25%) afirmam não saber informar. Isso sugere que, mesmo entre as que conhecem as políticas, há dúvidas sobre sua efetividade e impacto.

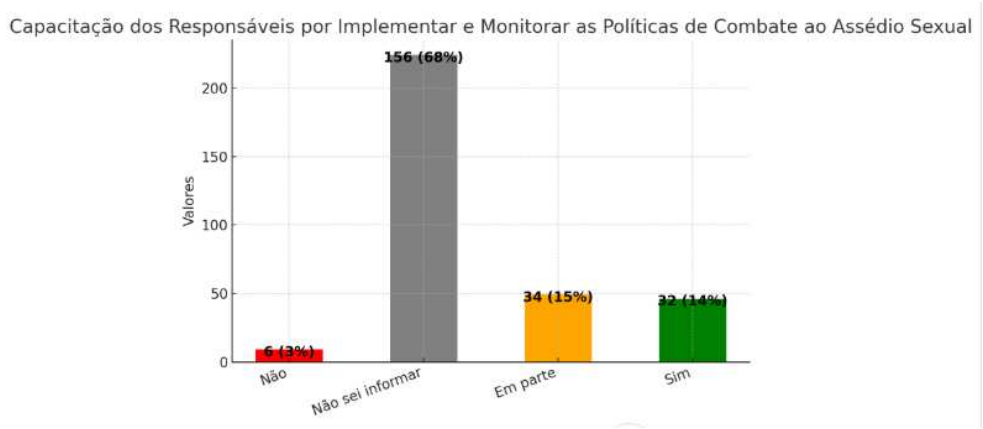
Já entre as respondentes que não estão cientes das políticas, a percepção é majoritariamente negativa ou incerta. 63 de 89 (71%) não souberam informar sobre sua efetividade, demonstrando que a falta de conhecimento sobre as políticas pode estar diretamente relacionada à ausência de percepção sobre sua aplicação.

Além disso, 17 (19%) acreditam que as políticas não são aplicadas de forma eficaz, e apenas 9 (10%) reconhecem que, apesar de aplicadas, ainda há lacunas. Nenhuma das respondentes deste grupo considerou que as políticas são aplicadas de forma eficiente.

Assim, os dados indicam que a falta de conhecimento sobre as políticas públicas de combate ao assédio sexual pode interferir na percepção sobre sua efetividade. Respondentes que conhecem as políticas tendem a ter uma visão mais positiva sobre sua aplicação, enquanto aquelas que desconhecem sua existência demonstram maior insegurança ou percebem uma falta de efetividade. Isso reforça a necessidade de ampliar a disseminação dessas políticas para aumentar a percepção sobre sua implementação e eficácia.

No que se refere a percepção sobre a capacitação dos responsáveis pela implementação e monitoramento das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6 restou demonstrado um alto grau de desconhecimento, conforme tabela a seguir:

Gráfico 5 - Os responsáveis por implementar e monitorar as políticas de combate ao assédio sexual são devidamente capacitados?



Fonte: Elaboração própria.

Note-se que 68% das respondentes indicaram que não sabem informar se esses profissionais são devidamente capacitados, o que pode sugerir uma falta de transparência ou de ações visíveis relacionadas à preparação dessas equipes.

Entre aquelas que possuem uma opinião mais definida, 34 respondentes (15%) afirmaram que os responsáveis são capacitados apenas em parte, enquanto 32 (14%) acreditam que eles são plenamente capacitados. Isso indica que, para um grupo menor de participantes, há indícios de qualificação, mas ainda sem consenso amplo sobre a efetividade dessa capacitação.

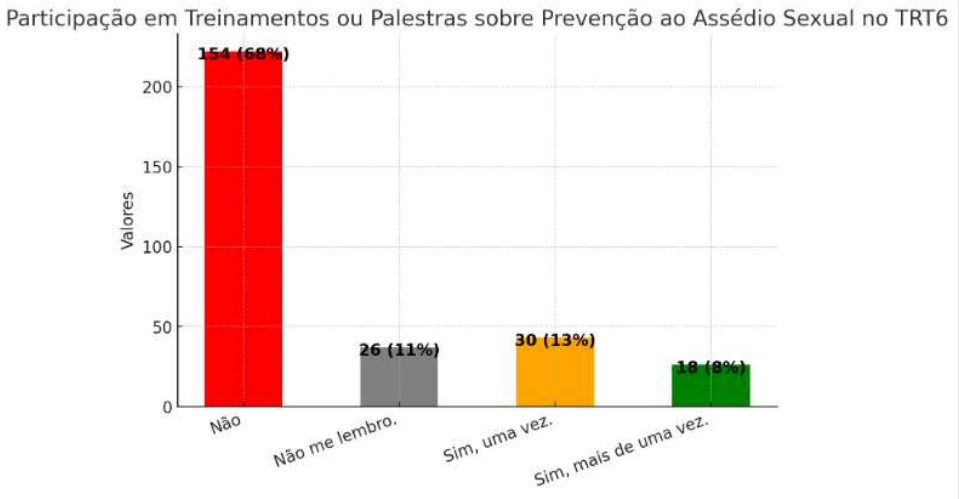
Apenas 6 respondentes (3%) consideram que os responsáveis não são capacitados. Ainda 156 respondentes (68%) afirmaram "Não sei informar"**,** ou seja, a

grande maioria das participantes não possui conhecimento suficiente para avaliar se os responsáveis são devidamente capacitados ou quem são os responsáveis.

Isso sugere que as ações de treinamento e qualificação podem não estar sendo amplamente comunicadas às servidoras e magistradas do TRT6.

No que se refere à capacitação em cursos de treinamentos ou palestras sobre a prevenção ao assédio sexual, extraímos os seguintes dados:

Gráfico 6 - Você já participou de treinamentos ou palestras no TRT6 sobre prevenção ao assédio sexual?



Fonte: Elaboração própria.

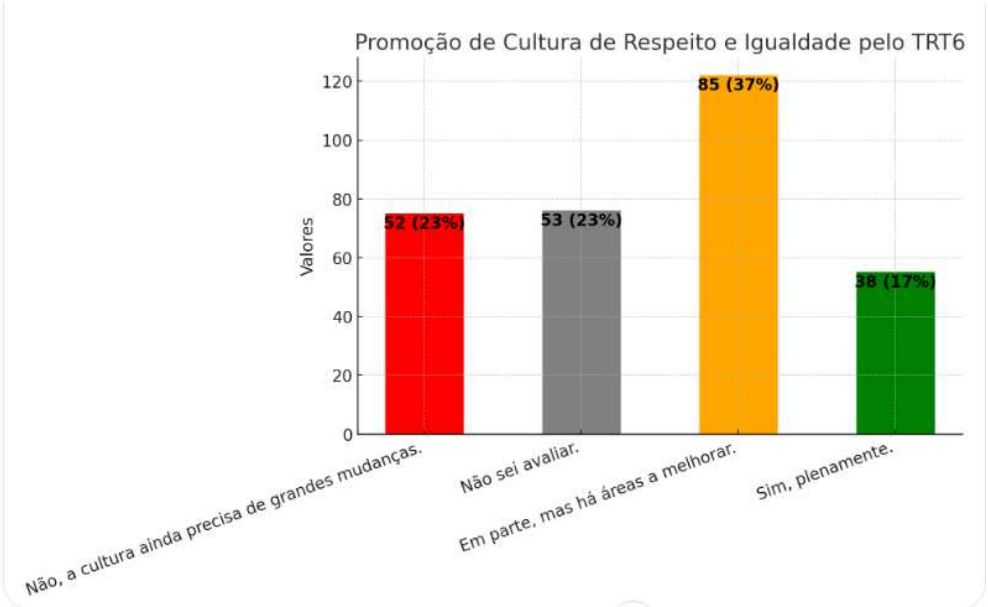
A análise da participação em treinamentos ou palestras sobre prevenção ao assédio sexual no TRT6 indica que a maioria das respondentes (68%) nunca participou dessas atividades, sugerindo que a disseminação dessas iniciativas pode ser limitada ou que a adesão dos servidores e magistradas é baixa.

Além disso, 11% das respondentes declararam não se lembrar se participaram, o que pode indicar que, caso tenham ocorrido treinamentos, eles não foram marcantes o suficiente para serem lembrados, apontando um possível problema na efetividade das ações de conscientização. Apenas 13% participaram uma vez, e 8% afirmaram ter participado mais de uma vez, o que demonstra que um grupo reduzido teve acesso recorrente a essas iniciativas. Esse dado pode sugerir que a capacitação sobre o tema pode não ser uma prática abrangente para todas as servidoras e magistradas dentro do TRT6, atingindo apenas a um grupo específico de direcionamento.

Os números indicam que a maioria das servidoras e magistradas não teve contato com treinamentos formais sobre assédio sexual no ambiente de trabalho. A alta taxa de não participação pode ser um indicativo da necessidade de ampliar essas iniciativas e incentivar maior adesão dos trabalhadores do TRT6.

Seguindo a análise das respostas ao questionário estruturado, notadamente no que diz respeito à percepção sobre a cultura organizacional do TRT6 em relação à prevenção do assédio sexual há uma divisão significativa entre as respondentes.

Gráfico 7 - Em sua opinião, o TRT6 promove uma cultura de respeito e igualdade, prevenindo o assédio sexual?



Fonte: Elaboração própria.

Observe-se que 37% afirmam que o tribunal promove uma cultura de respeito e igualdade apenas "em parte", indicando que há esforços nesse sentido, mas também identificam áreas que ainda precisam de melhorias.

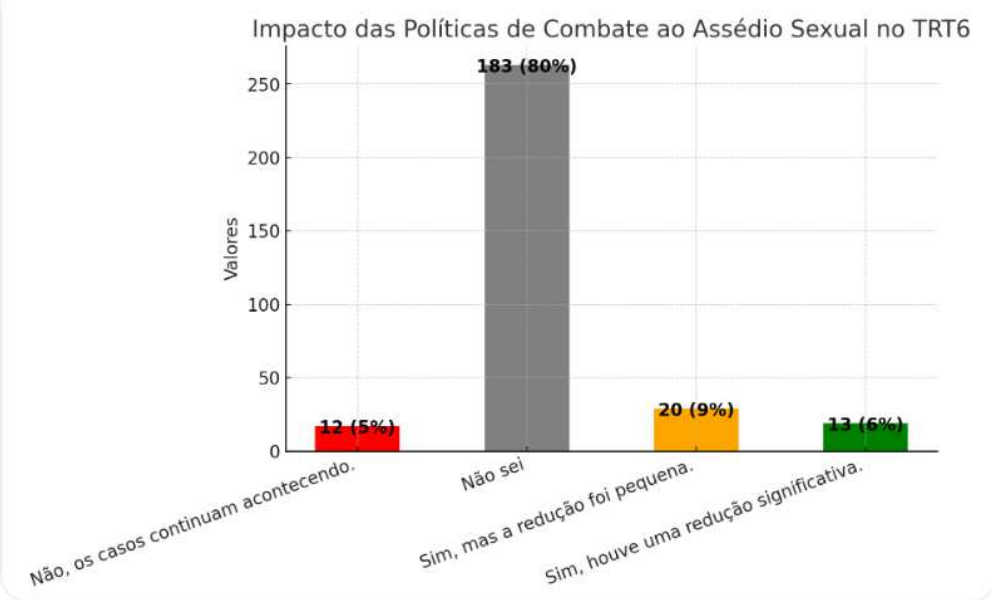
Por outro lado, 23% consideram que a cultura institucional ainda precisa de grandes mudanças, e outros 23% declararam não saber avaliar, sugerindo que há uma parcela relevante de respondentes que não possui informações suficientes para emitir uma opinião. Apenas 17% acreditam que o TRT6 promove essa cultura plenamente, representando um grupo menor que percebe avanços mais significativos na instituição.

Os dados indicam que, embora existam ações voltadas à promoção de um ambiente de respeito e igualdade, a maioria das respondentes ainda identifica lacunas a

serem preenchidas. A soma das respostas "Não sei avaliar" e "A cultura ainda precisa de grandes mudanças" corresponde a 46% das respostas, o que indica uma divisão na percepção das respondentes sobre a efetividade das ações voltadas à prevenção do assédio sexual no TRT6.

Ao adentrar no aspecto de avaliação das percepções sobre se as políticas públicas implementadas contribuíram para a redução de ocorrência de casos, as respostas colhidas demonstram um alto grau de desconhecimento.

Gráfico 8 - Na sua percepção, as políticas de combate ao assédio sexual nos TRT6 têm contribuído para reduzir a ocorrência de casos?



Fonte: Elaboração própria.

A avaliação sobre a contribuição das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6 para a redução da ocorrência de casos mostra que a maioria das respondentes não tem informações suficientes para avaliar se houve uma redução nos casos de assédio sexual. 183 respondentes (80%) afirmaram "Não sei", o que indica um alto nível de desconhecimento em relação à efetividade dessas políticas.

Entre aquelas que manifestaram uma opinião mais definida, 12 respondentes (5%) consideram que os casos continuam acontecendo, o que pode representar uma percepção de que as políticas não estão gerando mudanças perceptíveis. 20 respondentes (9%) acreditam que houve uma redução, mas que ela foi pequena, enquanto 13 respondentes (6%) indicam que a redução foi significativa.

Os dados mostram que apenas 15% das respondentes enxergam alguma redução nos casos de assédio sexual, enquanto 85% das respostas estão divididas entre a percepção de que os casos continuam acontecendo ou o desconhecimento sobre o impacto das políticas. Essa distribuição sugere que a visibilidade dos efeitos dessas políticas pode ser limitada entre as servidoras e magistradas.

Ao confrontamos com as informações das servidoras e magistradas que afirmaram ter conhecimento sobre as políticas implementadas com suas percepções sobre se as políticas públicas têm contribuído para redução dos casos de assédio sexual, obtivemos os seguintes dados.

Tabela 5 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à conscientização e a redução dos casos.

		Na sua percepção, as políticas de combate ao assédio sexual nos TRT6 têm contribuído para reduzir a ocorrência de casos?				
		Não, os casos continuam acontecendo	Não sei	Sim, mas a redução foi pequena	Sim, houve uma redução significativa	Total
Você está ciente das políticas públicas implementadas no Tribunal do Trabalho da 6ª Região sobre o combate ao assédio sexual?	Sim	10	99	17	13	139
	Não	02	84	03	00	89
	Total	12	183	20	13	228

Fonte: Elaboração própria.

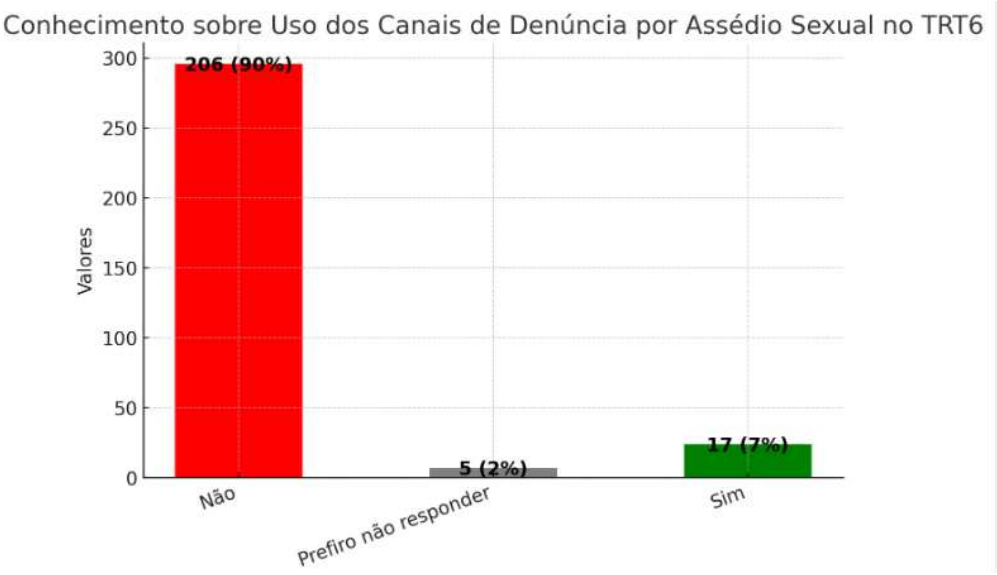
A relação entre o conhecimento das políticas públicas e a percepção sobre sua efetividade na redução de casos de assédio sexual no TRT6 revela diferenças na forma como esses dois grupos avaliam os impactos dessas medidas.

Entre as respondentes que afirmam estar cientes das políticas públicas (139 pessoas), a maioria (99 respondentes - 71%) declarou "Não sei", demonstrando que, mesmo entre aquelas que conhecem as políticas, há uma dificuldade em avaliar seu impacto na redução dos casos. 10 afirmaram que os casos continuam acontecendo (7%), 17 disseram que houve uma redução pequena (12%) e 13 indicaram que a redução foi significativa (9%).

Já entre as respondentes que não estão cientes das políticas públicas (89 pessoas), o desconhecimento é ainda maior: 84 (94%) responderam "Não sei", sugerindo que a falta de conhecimento sobre as políticas pode estar diretamente ligada à ausência de percepção sobre seus efeitos. Apenas 2 pessoas (2%) afirmaram que os casos continuam acontecendo, e 3 disseram que houve uma redução pequena (3%), enquanto nenhuma pessoa afirmou que houve uma redução significativa. Portanto, mesmo entre aquelas que conhecem as políticas, há uma dificuldade em avaliar seu impacto real.

Já com relação à percepção sobre o uso dos canais de denúncias, obtivemos as seguintes informações:

Gráfico 9 - Você conhece alguém que já utilizou os canais de denúncia por assédio sexual no TRT6?



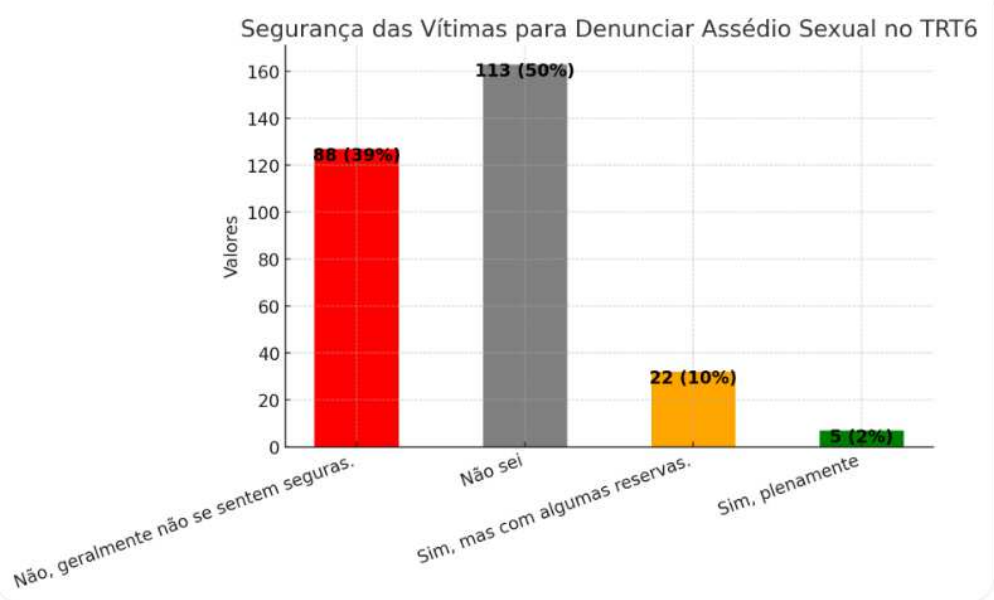
Fonte: Elaboração própria.

A percepção sobre o uso dos canais de denúncia por assédio sexual no TRT6 mostra que a grande maioria das respondentes (90%) declarou não conhecer ninguém que tenha utilizado esses canais. Esse dado pode indicar que há um número reduzido de denúncias formais ou que não são amplamente divulgados entre as trabalhadoras.

Apenas 7% das respondentes afirmaram conhecer alguém que tenha utilizado os canais de denúncia. Além disso, 2% optaram por não responder, o que pode indicar uma preocupação com o sigilo ou um receio em expor informações sobre casos conhecidos.

Passo que analisaremos na próxima tabela quando trataremos sobre a segurança das vítimas de assédio sexual em denunciar.

Gráfico 10 - Em sua opinião, as vítimas de assédio sexual no TRT6 se sentem seguras para denunciar?



Fonte: Elaboração própria.

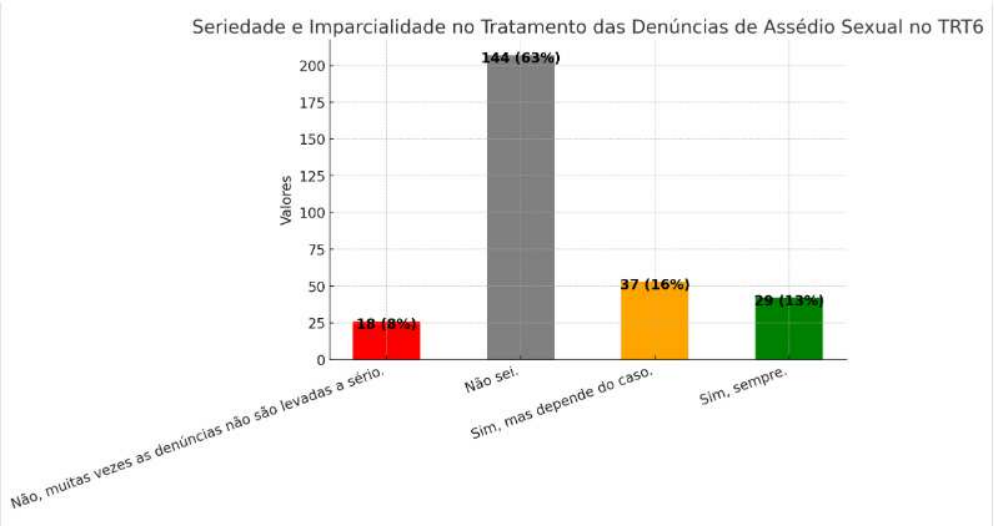
A percepção sobre a segurança das vítimas de assédio sexual no TRT6 para realizar denúncias apresenta um alto grau de desconhecimento e uma predominância de respostas negativas.

Observe-se que 50% das respondentes declararam "Não sei", o que indica que a maioria não tem informações suficientes para avaliar se as vítimas se sentem seguras ao denunciar. Entre aquelas que expressaram uma opinião mais definida, 39% acreditam que as vítimas geralmente não se sentem seguras, evidenciando uma percepção de que há obstáculos para a formalização das denúncias. Apenas 10% consideram que as vítimas se sentem seguras, mas com algumas reservas, enquanto apenas 2% afirmam que há plena segurança para denunciar.

Os dados mostram que a maioria das respondentes não tem conhecimento suficiente para avaliar essa questão ou acredita que a segurança para denunciar ainda é limitada, ao afirmarem que “se sentem seguras, mas com algumas reservas” o que pode indicar que há barreiras institucionais ou percepções de risco associadas ao ato de denunciar casos de assédio no TRT6.

A avaliação sobre a seriedade e imparcialidade no tratamento das denúncias de assédio sexual no TRT6 apresenta uma predominância de respostas de desconhecimento sobre o tema em análise. Vejamos:

Gráfico 11 - Você acredita que as denúncias de assédio sexual são tratadas com seriedade e imparcialidade no TRT6?



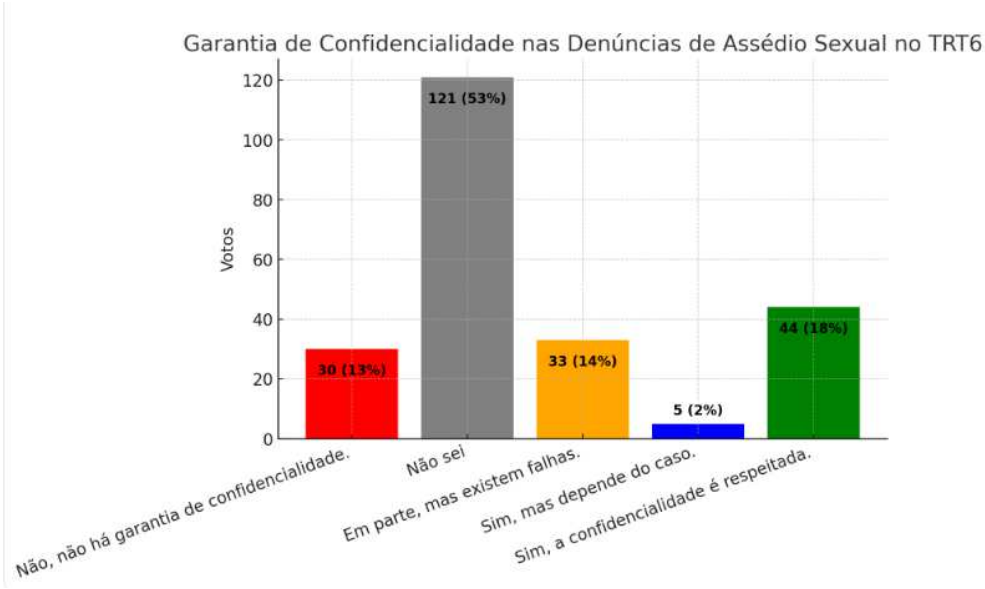
Fonte: Elaboração própria.

Observe-se que 63% das respondentes declararam "Não sei", o que indica que a maioria não tem informações suficientes para avaliar como essas denúncias são conduzidas.

Entre aquelas que possuem uma opinião definida, 16% afirmaram que a seriedade no tratamento das denúncias depende do caso, enquanto 13% consideram que as denúncias sempre são tratadas com seriedade e imparcialidade. Por outro lado, 8% indicaram que muitas vezes as denúncias não são levadas a sério. Os dados demonstram que a maior parte das respondentes não tem uma percepção consolidada sobre a condução dessas denúncias. Entre aquelas que têm uma opinião, há uma distribuição entre respostas que indicam variabilidade na seriedade do tratamento e uma avaliação mais positiva, ainda que minoritária, sobre a imparcialidade dos processos.

Com relação a percepção se há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia, obtivemos a seguinte tabela:

Gráfico 12- Você sente que há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia de assédio sexual no TRT6?



Fonte: Elaboração própria.

A distribuição das respostas mostra que 121 respondentes (53%) afirmaram "Não sei", indicando que a maioria das participantes não tem uma percepção clara sobre a existência ou a efetividade da confidencialidade no processo de denúncia. Isso demonstra que essa questão pode não ser amplamente conhecida entre as respondentes.

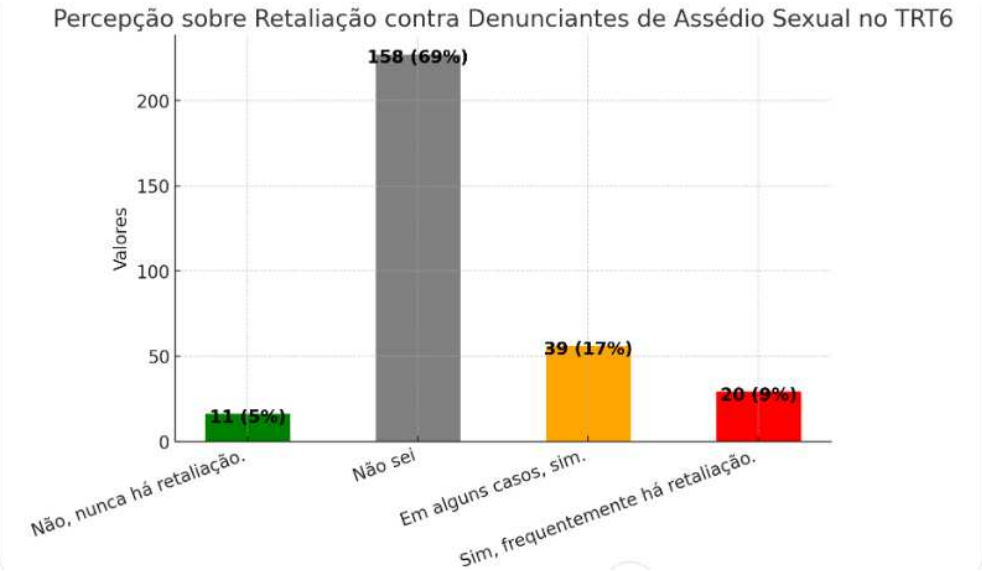
Entre aquelas que expressaram uma opinião definida, 30 respondentes (13%) acreditam que não há garantia de confidencialidade, enquanto 33 respondentes (14%) indicam que há falhas nesse aspecto, sugerindo que 27% do total percebem algum nível de fragilidade nesse quesito.

Por outro lado, 41 respondentes (18%) consideram que a confidencialidade é respeitada, e 3 respondentes (1%) afirmam que isso depende do caso. Dessa forma, 19% das participantes indicam que há algum nível de segurança na manutenção do sigilo das denúncias.

Os dados mostram que a maioria das respondentes não tem informações suficientes para avaliar a confidencialidade das denúncias, e entre aquelas que têm uma opinião formada, há um equilíbrio entre percepções positivas e negativas, com uma leve predominância para a visão de que há fragilidades no sigilo garantido ao denunciante.

Com relação a percepção sobre a existência de retaliação para quem denuncia casos de assédio sexual, obtivemos a seguinte análise:

Gráfico 13 - Na sua percepção, há retaliação contra quem denuncia casos de assédio sexual?



Fonte: Elaboração própria.

A maioria das respondentes (69%) declarou "Não sei", indicando um alto grau de desconhecimento sobre a existência de retaliação contra quem denuncia assédio sexual no TRT6. Esse dado sugere que a maior parte das participantes não tem conhecimento suficiente para avaliar a questão ou não acompanha os desdobramentos das denúncias.

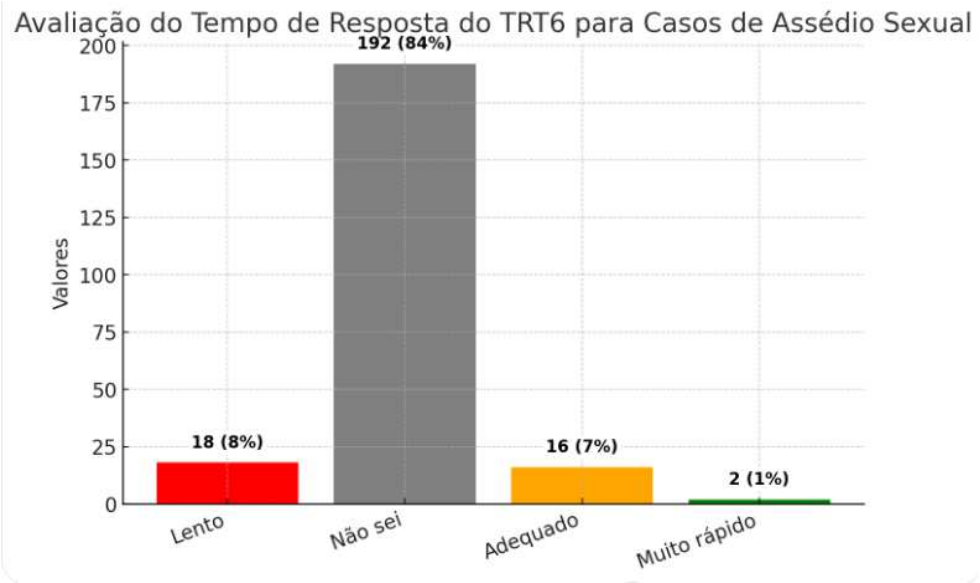
Entre aquelas que expressaram uma opinião mais definida, 39 respondentes (17%) afirmaram que em alguns casos há retaliação, enquanto 20 respondentes (9%) disseram que há retaliação com frequência. Isso significa que 26% das participantes indicam que há algum nível de retaliação contra denunciantes, variando entre casos isolados e situações recorrentes.

Por outro lado, 11 respondentes (5%) afirmaram que nunca há retaliação, representando a menor parcela das respostas.

Os dados mostram que a maior parte das respondentes não consegue avaliar essa questão, e entre aquelas que possuem uma opinião formada, há uma maior concentração entre aquelas que percebem a existência de retaliação em pelo menos alguns casos. A percepção de que nunca há retaliação é a menos frequente entre as respostas.

A seguir analisaremos sobre a percepção com relação ao tempo de resposta do TRT6 para investigar e resolver casos de assédio sexual.

Gráfico 14 - Como você avalia o tempo de resposta do TRT6 para investigar e resolver casos de assédio sexual?



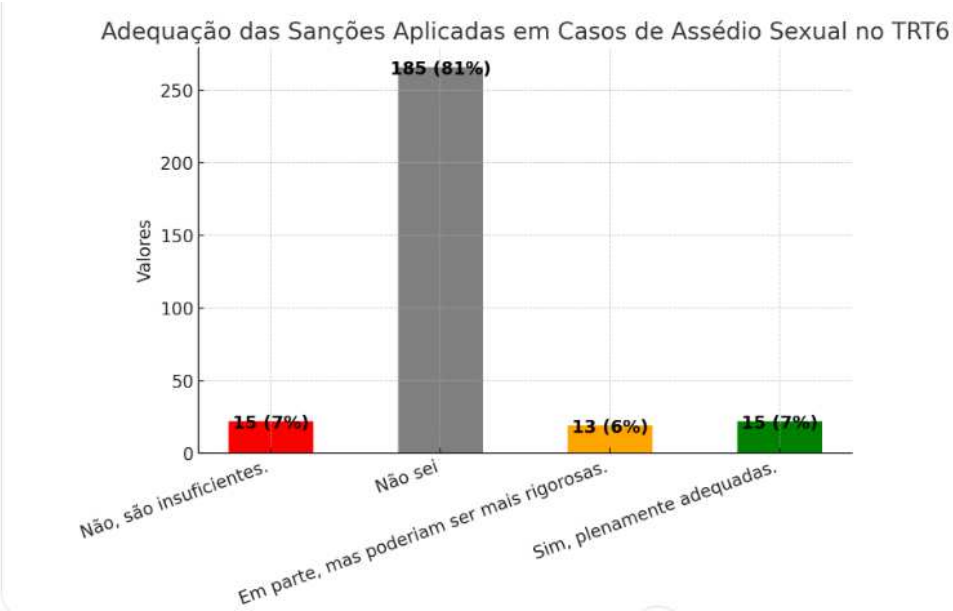
Fonte: Elaboração própria.

A maioria das respondentes (84%) indicou "Não sei", sugerindo um alto nível de desconhecimento sobre o tempo necessário para a investigação e resolução de casos de assédio sexual no TRT6. Isso mostra que grande parte das participantes não acompanha ou não tem informações suficientes sobre os prazos e procedimentos adotados nesses casos.

Entre aquelas que expressaram uma opinião mais definida, 18 respondentes (8%) classificaram o tempo de resposta como lento, enquanto 16 respondentes (7%) o consideram adequado e apenas 2 respondentes (1%) avaliaram o tempo como muito rápido. Os dados indicam que a maior parte das respondentes não tem uma percepção consolidada sobre esse aspecto. Entre aquelas que avaliaram o tempo de resposta, há uma predominância de respostas que o classificam como lento ou adequado, com uma parcela mínima considerando-o muito rápido.

Com relação a percepção das mulheres servidoras e magistradas sobre as sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6 se são adequadas e proporcionais, extraiu-se a seguinte tabela:

Gráfico 15 - Você considera que as sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6 são adequadas e proporcionais?



Fonte: Elaboração própria.

A maioria das respondentes (81%) indicou "Não sei", demonstrando um alto grau desconhecimento sobre a adequação e proporcionalidade das sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6. Esse número sugere que a maior parte das participantes não tem conhecimento suficiente para avaliar os critérios e as punições aplicadas nesses casos.

Entre aquelas que expressaram uma opinião mais definida, 15 respondentes (7%) acreditam que as sanções são insuficientes, enquanto 13 respondentes (6%) afirmam que são aplicadas, mas poderiam ser mais rigorosas.

Outras 15 respondentes (7%) consideram que as sanções são plenamente adequadas.

Os dados mostram que a maioria das respondentes não tem informações suficientes para avaliar esse aspecto. Entre aquelas que possuem uma opinião formada, há uma distribuição equilibrada entre a percepção de que as sanções são insuficientes, que poderiam ser mais rigorosas ou que são plenamente adequadas.

Ao confrontamos com as informações das servidoras e magistradas que consideram que há garantia de confidencialidade para quem faz a denúncia e se sentem seguras em denunciar, encontramos a seguinte tabela:

Tabela 6 - Cruzamento das perguntas de relacionadas à confidencialidade e segurança em denunciar.

		Você sente que há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia de assédio sexual no TRT6?					
		Não, não há garantia de confidencialidade.	Não sei	Em parte, mas existem falhas.	Sim, mas depende do caso.	Sim, a confidencialidade é respeitada.	Total
Em sua opinião, as vítimas de assédio sexual no TRT6 se sentem seguras para denunciar?	Não, geralmente não se sentem seguras.	23	31	25	01	08	88
	Não sei	07	85	05	00	16	113
	Sim, mas com algumas reservas.	00	04	03	02	13	22
	Sim, plenamente.	00	01	00	00	04	05
	Total	30	121	33	03	41	228

Fonte: Elaboração própria.

A relação entre a percepção da garantia de confidencialidade e a sensação de segurança para denunciar demonstra que a maioria das respondentes que não percebe segurança para denunciar também não enxerga uma garantia plena de sigilo no processo. Entre aquelas que acreditam que as vítimas geralmente não se sentem seguras para denunciar (88 respondentes), 23 afirmam que não há garantia de confidencialidade, 31 responderam "Não sei", e 25 consideram que há falhas na confidencialidade. Apenas 8 pessoas desse grupo acreditam que a confidencialidade é respeitada.

Entre as 113 respondentes que não souberam avaliar se as vítimas se sentem seguras para denunciar, 85 também responderam "Não sei" sobre a confidencialidade, podendo ser um indicativo de que o desconhecimento sobre a política de confidencialidade pode gerar insegurança para denunciar. Apenas 16 desse grupo acreditam que há garantia de sigilo.

As 22 respondentes que afirmaram que as vítimas se sentem seguras para denunciar, mas com algumas reservas, distribuíram suas respostas entre 13 que acreditam que a confidencialidade é respeitada, enquanto um número menor indicou alguma dúvida ou falhas nesse quesito.

Entre as 5 pessoas que acreditam que há plena segurança para denunciar, 4 consideram que a confidencialidade é respeitada e 1 respondeu "Não sei". Nenhuma dessas respondentes indicou que há falhas graves ou ausência de confidencialidade.

Assim, verifica-se que os dados indicam que a percepção da confidencialidade pode interferir na sensação de segurança para denunciar. A maior parte das respondentes que considera que as vítimas não se sentem seguras também não percebe uma garantia efetiva de sigilo, enquanto aquelas que acreditam na confidencialidade tendem a avaliar a segurança de forma mais positiva. A alta taxa de respostas "Não sei" em ambos os eixos sugere que há um nível significativo desconhecimento sobre esses aspectos entre as respondentes.

Verifica-se, portanto, que as respostas indicam que há um alto grau de desconhecimento sobre diversos aspectos das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6. Em praticamente todas as tabelas, a opção "Não sei" teve um percentual significativo, sugerindo que muitas servidoras e magistradas não possuem informações suficientes para avaliar a aplicação dessas políticas, a capacitação dos responsáveis, a efetividade das sanções e a segurança para denunciar.

A comunicação interna foi avaliada como pouco eficaz por uma parcela considerável das respondentes, e a relação entre comunicação e percepção de clareza das políticas demonstra que quem considera a comunicação ineficaz tende a perceber as políticas como pouco acessíveis. Isso pode explicar, em parte, os altos índices de respostas "Não sei" em questões sobre confidencialidade, retaliação e efetividade das políticas.

A segurança para denunciar foi outro ponto crítico identificado. A maioria das respondentes acredita que as vítimas não se sentem seguras para relatar casos de assédio, e a relação com a percepção sobre a confidencialidade das denúncias mostra que há uma forte correlação entre a sensação de sigilo e a disposição para denunciar.

A capacitação dos responsáveis pela implementação e monitoramento das políticas também foi avaliada com um alto grau de desconhecimento. A maior parte das respondentes não soube informar se os responsáveis são devidamente preparados, ou até mesmo quem são os responsáveis, o que pode indicar uma falta de transparência ou desconhecimento sobre os treinamentos oferecidos.

Sobre a aplicação das sanções, a maioria não soube avaliar se elas são adequadas e proporcionais. Entre aquelas que possuem uma opinião formada, houve um equilíbrio entre quem considera as sanções adequadas, insuficientes ou passíveis de maior rigor. Esse dado pode indicar que há uma percepção difusa sobre a efetividade das punições aplicadas.

A eficácia das políticas públicas também foi questionada. A maior parte das respondentes não soube informar se as políticas estão contribuindo para reduzir os casos de assédio, enquanto outra parcela afirmou que a redução, quando existente, foi pequena. Poucas pessoas indicaram uma percepção de redução significativa, o que mostra que os efeitos das políticas podem não estar claros para a maioria.

Por fim, a participação em treinamentos sobre prevenção ao assédio sexual foi baixa, com a maioria afirmando que nunca participou de capacitações sobre o tema. Esse dado reforça outros achados da pesquisa, como a desconhecimento sobre a aplicação das políticas e a capacitação dos responsáveis.

Os dados analisados apontam para desafios relacionados à comunicação, transparência e percepção sobre a efetividade das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6. A predominância de respostas "Não sei" indica que, além da necessidade de aprimorar a implementação das políticas, pode ser necessário investir em maior divulgação, acompanhamento e monitoramento dos resultados das iniciativas já existentes.

4.3 Das sugestões das respondentes

As últimas perguntas, *“O que poderia ser feito para melhorar a eficácia das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6?”* e *“Você gostaria de sugerir alguma outra medida para reforçar a prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho?”*, foram abertas para que as respondentes se manifestassem livremente.

As sugestões apresentadas pelas respondentes refletem uma preocupação recorrente com a necessidade de medidas mais efetivas e abrangentes para enfrentar o assédio sexual no ambiente institucional. Dentre as contribuições, destacaram-se propostas voltadas ao fortalecimento da capacitação contínua de servidores e magistrados, por meio de treinamentos regulares que abordem tanto aspectos legais quanto questões práticas relacionadas ao enfrentamento do assédio. Essa recomendação

evidencia a percepção de que o desconhecimento sobre o tema ainda é um obstáculo significativo para a aplicação e adesão às políticas institucionais.

Outro ponto frequentemente mencionado foi à necessidade de maior transparência nos processos de apuração das denúncias. A ausência de comunicação efetiva sobre as ações tomadas após as denúncias reforça uma sensação de impunidade e desamparo, destacada nas sugestões como um ponto crítico a ser superado. As respondentes também enfatizaram a importância de campanhas de conscientização e sensibilização mais abrangentes e frequentes, com foco na divulgação das políticas de combate ao assédio sexual e no estímulo ao uso dos canais de denúncia. As participantes sugeriram que essas campanhas sejam direcionadas a todos os níveis hierárquicos, incluindo lideranças, de forma obrigatória, para que o compromisso com a criação de um ambiente seguro seja visível e integrado à cultura organizacional.

Além disso, houve a recomendação de fortalecer a garantia de confidencialidade para quem utiliza os canais de denúncia, bem como a implementação de mecanismos que assegurem proteção contra retaliações. Essa preocupação reflete a percepção de que o medo de exposição ou represálias ainda inibe as vítimas de reportarem casos, o que compromete a eficácia das políticas em vigor.

A nuvem de palavras ilustra os termos mais recorrentes nas sugestões enviadas pelas servidoras e magistradas. Palavras maiores indicam maior frequência, destacando os temas mais relevantes para as participantes.

Figura 1 - Nuvem de palavras

Fonte: Elaboração própria.

Aqui está a nuvem de palavras gerada com base nas sugestões das respondentes às duas últimas perguntas. As palavras mais frequentes incluem "divulgação", "denúncia", "assédio", "palestras", "garantia", "confidencialidade", "política", "segurança", entre outras.

Isso indica que os temas mais recorrentes nas respostas envolvem a necessidade de maior divulgação das políticas, a importância da denúncia, segurança e confidencialidade para vítimas, além de palestras e capacitações como medidas para o combate ao assédio sexual.

A implementação das propostas apresentadas pelas respondentes representa uma oportunidade para o TRT6 aprimorar suas práticas e promover um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e alinhado aos princípios de igualdade e respeito.

Para garantir maior confiança e adesão, é necessário investir na comunicação, treinamento, segurança para denúncias e na transparência da aplicação das sanções, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e equitativo.

A consolidação de uma cultura organizacional pautada no respeito e na igualdade de gênero depende de ações efetivas e de um compromisso institucional sólido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou a percepção das servidoras e magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região sobre as políticas públicas implementadas para prevenir e combater o assédio sexual. A partir da revisão teórica e da análise das respostas ao questionário, foi possível identificar avanços, desafios e oportunidades de aprimoramento dessas políticas no âmbito do TRT6.

Os resultados demonstram que, embora o TRT6 e outros TRTs de médio porte estejam alinhados às diretrizes normativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), especialmente por meio da criação de comitês e campanhas educativas, há diversos desafios a serem enfrentados.

Os dados evidenciam que, embora a maioria das respondentes tenha conhecimento sobre a existência das políticas institucionais de combate ao assédio sexual, ainda há dificuldades quanto à clareza, acessibilidade e efetividade na aplicação dessas medidas. Um dos principais desafios apontados é a falta de comunicação eficaz, que compromete a disseminação da informação e a conscientização sobre os canais de denúncia e procedimentos de apuração.

Outro ponto relevante diz respeito à segurança para denunciar casos de assédio. Muitas servidoras e magistradas não se sentem confortáveis em relatar situações de assédio, seja por medo de retaliação, desconfiança na seriedade da apuração ou pela percepção de que as denúncias não geram consequências efetivas para os assediadores. Esse cenário reforça a necessidade de fortalecer os mecanismos de proteção às vítimas, garantindo confidencialidade, suporte psicológico e acompanhamento adequado dos casos.

Os pontos críticos identificados nos gráficos indicam que a confidencialidade das denúncias de assédio sexual no TRT6 é incerta para a maioria das respondentes, com 53% declarando que não sabem se há sigilo e 14% apontando falhas. Isso pode desestimular vítimas a denunciarem por medo de exposição ou retaliação. Além disso, a resposta aos casos de assédio é pouco transparente, já que 84% das pessoas não sabem avaliar o tempo de resposta e 8% o considera lento, o que pode indicar burocracia e falta de acompanhamento.

A pesquisa também identificou que a oferta de treinamentos e ações educativas sobre assédio sexual ainda é limitada. A capacitação contínua de magistradas, servidoras

e gestores é essencial para consolidar uma cultura organizacional baseada no respeito e na equidade de gênero. Além disso, a análise comparativa entre os tribunais regionais de médio porte evidenciou a necessidade de padronizar práticas institucionais e alinhar as políticas do TRT6 às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e do *Guia Lilás* da Controladoria-Geral da União.

Diante desses achados, recomenda-se que o TRT6 adote medidas concretas para aprimorar suas políticas, incluindo:

1. Melhoria da comunicação interna tornando as informações sobre as políticas e canais de denúncia mais acessíveis e compreensíveis.
2. Fortalecimento dos mecanismos de denúncia por de meio da implementação de canais anônimos e independentes, treinamentos para garantir o sigilo e auditorias regulares para verificar a segurança das informações, bem como assegurando a confidencialidade e proteção às vítimas, reduzindo o medo de represálias.
3. Capacitação contínua investindo em treinamentos periódicos para todos os trabalhadores e gestores sobre prevenção e enfrentamento do assédio, promovendo campanhas institucionais, cartilhas e palestras.
4. Capacitar a equipe responsável pelo atendimento para tornar os processos mais ágeis e humanizados.
5. Criar parcerias com especialistas ou instituições para promover debates e sensibilizações.
6. Monitoramento e transparência aprimorando a divulgação de dados sobre denúncias e providências adotadas, reforçando a credibilidade das políticas públicas.
7. Implementar pesquisas internas periódicas para entender como os trabalhadores percebem as políticas de assédio e confidencialidade.
8. Criar canais de escuta ativa, onde os funcionários possam expressar preocupações sem medo de represálias.
9. Desenvolver uma política de tolerância zero contra assédio, com medidas disciplinares claras para casos confirmados.
10. Agilizar o tempo de resposta às denúncias - estabelecer prazos máximos para a investigação, criando um sistema de acompanhamento para vítimas, onde a vítima possa verificar o andamento da sua denúncia de forma segura e sigilosa.

11. Adoção de boas práticas de outros tribunais – adaptar experiências exitosas dos TRTs de médio porte para o contexto do TRT6.

A pesquisa demonstrou que a existência de políticas institucionais não é suficiente para garantir sua efetividade. É fundamental que essas medidas sejam implementadas de forma rigorosa e que o ambiente organizacional promova uma cultura de respeito e igualdade. A implementação dessas ações permitirá que o TRT6 fortaleça a proteção das vítimas, aumente a confiança no processo de denúncia e construa um ambiente de trabalho mais seguro, eficiente e transparente.

Com base nesses diagnósticos, espera-se que este estudo contribua para o aprimoramento das iniciativas de combate ao assédio sexual no Poder Judiciário e sirva como referência para futuros trabalhos na área de políticas públicas e gênero.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Lourdes Maria. **Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação.** *Revista Sociedade e Estado*, Brasília, v. 29, n. 2, p. 449-469, maio/ago. 2014. Disponível em: https://revistas.unb.br/index.php/sociedade/article/view/10496. Acesso em: 17 fev 2025.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2011.

BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Assembleia Nacional Constituinte. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 2 de maio de 2023. **Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, à Violência Sexual e aos demais Crimes contra a Dignidade Sexual.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. **Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da**

administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2024. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS**. Assédio no serviço público**: **governo lança novo guia e Câmara institui política para coibir prática**. 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1127336-assedio-no-servico-publico-governo-lanca-novo-guia-e-camara-institui-politica-para-coibir-pratica/. Acesso em: 27 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **O poder judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres**. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/7b7cb6d9ac9042c8d3e40700b80bf207.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números.** Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf. Acesso em: 6 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Portaria Presidência n. 162 de 9 de junho de 2023**. Altera a Portaria Presidência n. 360/2022, que designa representantes do Conselho Nacional de Justiça para participarem de colegiados ou grupos de trabalho externos. 2023. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original223436202306146 48a407c0fdb3.pdf. Acesso em: 28 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números**. Departamento de Pesquisas Judiciárias. Brasília, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

COSTA, S. **O assédio sexual nos locais de trabalho**: **problemas e possíveis soluções através de estudo de casos.** 1995. 149 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1995. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/33274. Acesso em: 11 out. 2022.

DÓREA, M. P. T. **Análise comparativa entre *mobbing* e dimensões de *burnout* nos servidores da justiça do trabalho**. 2013. 136 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/14753. Acesso em: 12 out. 2022.

INSTITUTO EUROPEU PARA A EQUIDADE DE GÊNERO (EIGE). **What is gender-based violence?** 2024. Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence. Acesso em: 29 jun. 2024.

KENNAIR, L.; BENDIXEN, M. Advances in the understanding of same-sex and opposite-sex sexual harassment. **Evolution and Human Behavior**. Reino Unido, 2017. DOI: https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2017.01.001. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090513817300016. Acesso em: 29 jun. 2024.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo, LTr, 2004.

MESQUITA, N. **Assédio sexual**: uma questão pública ou privada? Estudo da aplicabilidade e efetividade da lei 10.224/2001 na Região Metropolitana de Recife. 2004. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/1453. Acesso em: 29 jun. 2022.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. 2015. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=intercambi%C3%A1vel. Acesso em: 29 jun. 2024.

MORAIS, T.; MÚRIAS, C.; MAGAL, M. J. Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. **International Journal on Working Conditions**, Porto, v. 7, p. 35-51, 2014. Disponível em: https://repositorio-berto.up.pt/bitstream/10216/84853/2/90929.pdf. Acesso em: 29 jun. 2024.

NETO, H. V.; AREOSA, J.; AREZES, P. Manual sobre riscos psicossociais no trabalho. **Porto: Civeri Publishing**, 1-411, 2014. Disponível em: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view?pi_pub_base_id=16534. Acesso em: 12 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher**. Disponível em: https://plataformamulheres.org.pt/docs/PPDM-CEDAW-pt.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, "Convenção de Belém do Pará"**. Belém, 1994. Disponível em: http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm. Acesso em: 12 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades: Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho. Oficina Internacional del Trabajo. Brasília: Secretaria Internacional do Trabalho, 2001. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-escravo/OIT%20Mecanismos%20combate%20%C3%A0%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20e%20promo%C3%A7%C3%A3o%20igualdade.pdf. Acesso em: 12 out. 202.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Ministério Público do Trabalho (MPT). **Cartilha*:* Assédio Sexual no Trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 6 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 190 sobre Violência e Assédio**. Genebra, Suíça, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 17 jul. 2024.

PAMPLONA FILHO, R. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PINA, A.; PAGE, T. E. Moral disengagement as a self-regulatory process in sexual harassment perpetration at work: a preliminary conceptualization. **Aggression and Violent Behavior**, Reino Unido, v. 21, p. 73-84, mar./abr., 2015. DOI: https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.004. Disponível em: https://psycnet.apa.org/record/2015-10447-010. Acesso em: 12 out. 2022.

QUINTANA, Carmen *et al*. **Modelo de protocolo latino-americano para investigação de mortes violentas de mulheres (femicídios/feminicídios)**. Brasil, 2014. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/05/protocolo_feminicidio_publicacao.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DA BAHIA. **Cartilha sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. Salvador: Secretaria da Administração do Estado da Bahia, 2022. Disponível em: https://www.ba.gov.br/trabalho/sites/site-setre/files/migracao_2024/arquivos/File/Cartilhas/Cartilha_AssedioMoral.pdf. Acesso em: 27 jan. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Portaria GP nº 1125, de 20 de setembro de 2024**. Institui o Grupo de Trabalho para definição do fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias de atos relativos a violência, assédio moral e sexual, envolvendo integrantes do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/normas/2024-05/0699-2024_insitui_gt_auditoria_assedio-discriminacao.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6). **Resolução Administrativa nº 29/2023**, art. 8º, § 3º. 2023. Disponível em: https://apps.trt6.jus.br/normas_internas/res_admin/reso0029202359490v2.odt. Acesso em: 15 jan. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (TRT6). **Cartilha sobre as Diversas Formas de Assédio**. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c_0.pdf. Acesso em: 29 jul. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO (TRT-7). **Resolução Normativa TRT7 nº 7, de 3 de maio de 2024**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da

Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7). Disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/atos_normativos/resolucoes/2024/RESOLUONORMATIVA07-2024.pdf. Acesso: 11 maio 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT8). Resolução nº 67, de 2021. Art. 7. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 17 set. 2024. Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Alíneas alteradas pela Resolução TRT8 nº 033/2024. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/estrutura-do-tribunal/comissao/subcomite-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-sexual-no. Acesso em: 29 nov. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Guia Prático por um Ambiente de Trabalho + Positivo**: Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/32953863/0/Guia+Pr%C3%A1tico+por+Um+Ambiente+de+Trabalho+Mais+Positivo.pdf/20a4a3e5-8d95-2a32-fdba-b39c0eb08bb7?t=1715118827259. Acesso em: 29 jul. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT8). **Política n° 62, de 19 de outubro de 2022**. Institui a política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/institucional/atoPortaria.xhtml?id=8597349. Acesso em: 29 nov. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT9). **Cartilha**: Relações no Trabalho Prevenindo o Assédio Moral e Sexual no TRT-PR. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/6839947. Acesso em: 29 jul. 2024.

APÊNDICE A – SUMÁRIO EXECUTIVO

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEXTA REGIÃO

Letícia Fernandes Duarte
Mestranda em Políticas Públicas pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)
E-mail: leticia.fduarte@ufpe.br

Esta dissertação teve como objetivo analisar as percepções das servidoras e magistradas sobre as políticas públicas implementadas para prevenir e combater o assédio sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT6). A pesquisa investigou se tais políticas são percebidas como efetivas, identificando avanços, lacunas e possibilidades de aprimoramento.

Com isso, contribui-se para a literatura em três dimensões principais. Primeiro, realiza-se um mapeamento dos normativos internos dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, permitindo uma análise comparativa. Segundo, avalia-se a percepção das usuárias diretas das políticas sobre sua clareza, comunicação e aplicação prática. Terceiro, consolida-se um conjunto de sugestões de aprimoramento feitas pelas próprias servidoras e magistradas, fortalecendo o diálogo institucional.

A metodologia envolveu a análise documental dos normativos vigentes em oito Tribunais de médio porte e a aplicação de questionário estruturado às servidoras e magistradas do TRT6. Os dados coletados revelam que, embora a maioria conheça as políticas de combate ao assédio sexual, há críticas à clareza das informações, à comunicação institucional e à efetiva aplicação das normas. Destacam-se também a insegurança para denunciar e a percepção de morosidade nas respostas institucionais.

Os principais achados apontam que:

- As políticas são conhecidas, mas pouco compreendidas em profundidade;

- A comunicação interna é considerada ineficaz por parcela significativa das participantes;
- Falta oferta regular de treinamentos sobre prevenção ao assédio;
- Há desconfiança quanto à confidencialidade dos canais de denúncia;
- As sanções aplicadas são vistas como insuficientes;
- O tempo de resposta às denúncias é considerado demorado.

Com base nas sugestões das participantes, recomenda-se:

- Melhoria da comunicação interna, tornando as informações sobre as políticas e canais de denúncia mais acessíveis e compreensíveis.
- Fortalecimento dos mecanismos de denúncia por meio da implementação de canais anônimos e independentes, treinamentos para garantir o sigilo e auditorias regulares para verificar a segurança das informações, bem como assegurando a confidencialidade e proteção às vítimas, reduzindo o medo de represálias.
- Capacitação contínua, investindo em treinamentos periódicos para todos os trabalhadores e gestores sobre prevenção e enfrentamento do assédio, promovendo campanhas institucionais, cartilhas e palestras.
- Capacitar a equipe responsável pelo atendimento para tornar os processos mais ágeis e humanizados.
- Criar parcerias com especialistas ou instituições para promover debates e sensibilizações.
- Monitoramento e transparência, aprimorando a divulgação de dados sobre denúncias e providências adotadas, reforçando a credibilidade das políticas públicas.
- Implementar pesquisas internas periódicas para entender como os trabalhadores percebem as políticas de assédio e confidencialidade.
- Criar canais de escuta ativa, onde os funcionários possam expressar preocupações sem medo de represálias.

- Desenvolver uma política de tolerância zero contra assédio, com medidas disciplinares claras para casos confirmados.
- Agilizar o tempo de resposta às denúncias, estabelecendo prazos máximos para a investigação, criando um sistema de acompanhamento para vítimas, onde a vítima possa verificar o andamento da sua denúncia de forma segura e sigilosa.
- Adoção de boas práticas de outros tribunais, adaptando experiências exitosas dos TRTs de médio porte para o contexto do TRT6.

Em perspectiva comparativa, observa-se que o TRT6 possui normativos alinhados às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), mas enfrenta desafios práticos semelhantes aos de outros tribunais de médio porte.

Em síntese, a pesquisa evidencia um descompasso entre a formalização das políticas e sua percepção na prática pelas mulheres da instituição. A dissertação reforça a necessidade de ações institucionais mais eficazes, capazes de garantir um ambiente laboral respeitoso, equitativo e livre de violência. As conclusões aqui apresentadas podem orientar o aperfeiçoamento das políticas públicas no Poder Judiciário, promovendo uma cultura de respeito à dignidade das mulheres no serviço público.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO: PERCEPÇÃO DAS SERVIDORAS E MAGISTRADAS SOBRE AS MEDIDAS CONTRA O ASSEDIO SEXUAL NO TRT6

Percepção das Servidoras e Magistradas sobre as Medidas contra o Assédio Sexual no TRT6

Olá, seja bem vinda!!
Este formulário anônimo integra uma pesquisa de dissertação de Mestrado com o objetivo de analisar as percepções das servidoras e magistradas sobre as ações implementadas no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para a prevenção e o combate ao assédio sexual contra mulheres.
Os dados coletados serão utilizados e analisados para fornecer subsídios que possam, se necessário, orientar a melhoria na implementação e aplicação dessas políticas. A pesquisa será rápida e todas as suas respostas serão coletadas de **forma anônima**, sendo utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.
Sua colaboração será essencial para o sucesso dessa pesquisa!
Muito obrigada por dedicar seu tempo em contribuir para o nosso aprendizado.
Desde já, agradecemos pela sua participação!

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Termo de Compromisso Livre e Espontâneo Virtual *

   Marcar apenas uma oval.

   - ◯ Concordo
   - ◯ Não concordo

Perguntas

2. Você está ciente das políticas públicas implementadas no Tribunal do Trabalho da 6ª Região sobre o combate ao assédio sexual? *

   Marcar apenas uma oval.

   - ◯ Sim
   - ◯ Não

3. Como você avalia a comunicação interna sobre as políticas de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Muito eficaz
- ◯ Eficaz
- ◯ Pouco eficaz
- ◯ Ineficaz
- ◯ Não sei

4. As políticas de combate ao assédio sexual Tribunal do Trabalho da 6ª Região são claras e acessíveis para todos os trabalhadores do TRT6? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Concordo totalmente
- ◯ Concordo parcialmente
- ◯ Neutro
- ◯ Discordo parcialmente
- ◯ Discordo totalmente

5. Você acredita que as políticas de combate ao assédio sexual são efetivamente aplicadas no TRT6? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, são aplicadas de forma eficiente
- ◯ Sim, mas ainda há lacunas
- ◯ Não, não são aplicadas de forma eficaz
- ◯ Não sei informar

6. Os responsáveis por implementar e monitorar as políticas de combate ao assédio sexual são devidamente capacitados? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Em parte
- ◯ Não
- ◯ Não sei informar

7. Em sua opinião, o TRT6 promove uma cultura de respeito e igualdade, prevenindo o assédio sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, plenamente
- ◯ Em parte, mas há áreas a melhorar
- ◯ Não, a cultura ainda precisa de grandes mudanças
- ◯ Não sei avaliar

8. Você já participou de treinamentos ou palestras no TRT6 sobre prevenção ao assédio sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, mais de uma vez
- ◯ Sim, uma vez
- ◯ Não
- ◯ Não me lembro

9. Na sua percepção, as políticas de combate ao assédio sexual nos TRT6 têm contribuído para reduzir a ocorrência de casos? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, houve uma redução significativa
- ◯ Sim, mas a redução foi pequena
- ◯ Não, os casos continuam acontecendo
- ◯ Não sei

10. Você conhece alguém que já utilizou os canais de denúncia por assédio sexual no TRT6? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Prefiro não responder

11. Na sua opinião, as vítimas de assédio sexual no TRT6 se sentem seguras para denunciar? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, plenamente
- ◯ Sim, mas com algumas reservas
- ◯ Não, geralmente não se sentem seguras
- ◯ Não sei

12. Você acredita que as denúncias de assédio sexual são tratadas com seriedade e imparcialidade no TRT6? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, sempre
- ◯ Sim, mas depende do caso
- ◯ Não, muitas vezes as denúncias não são levadas a sério
- ◯ Não sei

13. Você sente que há garantia de confidencialidade para quem faz uma denúncia de assédio sexual no TRT6? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, a confidencialidade é respeitada
- ◯ Sim, mas depende do caso
- ◯ Em parte, mas existem falhas
- ◯ Não, não há garantia de confidencialidade
- ◯ Não sei

14. Na sua percepção, há retaliação contra quem denuncia casos de assédio sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Não, nunca há retaliação
- ◯ Em alguns casos, sim
- ◯ Sim, frequentemente há retaliação
- ◯ Não sei

15. Como você avalia o tempo de resposta do TRT6 para investigar e resolver casos de assédio sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Muito rápido
- ◯ Adequado
- ◯ Lento
- ◯ Não sei

16. Você considera que as sanções aplicadas em casos de assédio sexual no TRT6 são adequadas e proporcionais? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim, plenamente adequadas
- ◯ Em parte, mas poderiam ser mais rigorosas
- ◯ Não, são insuficientes
- ◯ Não sei

17. O que poderia ser feito para melhorar a eficácia das políticas de combate ao assédio sexual no TRT6? *

_____

_____

_____

_____

_____