

Assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário: políticas de prevenção e enfrentamento

Sexual harassment in the framework of the judiciary: prevention and coping policies

Caroline de Fátima Nascimento de Jesus Azevedo *

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira **

Submissão: 26 set. 2023

Aprovação: 21 jan. 2024

Resumo: A 2ª Pesquisa Nacional do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), intitulada "Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário", realizada nos meses de dezembro de 2022 e janeiro de 2023, revela que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio ou discriminação mais citado pelos participantes. Magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as) que trabalham no Poder Judiciário participaram da pesquisa, e 14,8% dos informantes revelaram que já vivenciaram situação de assédio sexual no ambiente institucional, demonstrando a premente necessidade de formulação de políticas de prevenção e enfrentamento a esse tipo de violência nas relações de trabalho. O presente artigo visa a abordar os resultados das pesquisas realizadas pelo CNJ, especificamente em relação ao assédio sexual praticado contra as mulheres, mais assediadas (62,5%) do que os homens (47,7%). Tal análise ocorrerá em cotejo com a Resolução CNJ n. 351/2020, a qual apresenta diretrizes e políticas de combate do assédio e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Para tanto, serão utilizados, como método de procedimento, a técnica de pesquisa documental e, como método de abordagem, o raciocínio dedutivo. Ao final, pretende-se analisar a efetividade das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário.

* Mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Educação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP-Cogea). Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista (Unesp). Professora e Advogada.

**Professor Livre-Docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).

Palavras-chave: assédio sexual; violência contra a mulher; poder judiciário; relação de trabalho.

Abstract: *The 2nd National Survey of the National Council of Justice (CNJ), entitled "Harassment and discrimination within the Judiciary", carried out from December 2022 and January 2023, reveals that sexual harassment is the second type of harassment or discrimination most cited by participants. Magistrates, public workers and contracted third workers in the Judiciary participated in the research, with 14,8% of the informants had revealed that they had already experienced sexual harassment in the institutional environment, demonstrating the urgency to formulate policies to prevent and combat this type of violence in work relationships. This article has the objective to address the results of research by the CNJ, specifically the sexual harassment practiced against women, more harassed (62,5%) than men (47,7%). The analysis will occur from the CNJ Resolution n. 351/2020, which presents guidelines and policies to combat harassment and discrimination within the Judiciary. Therefore, the documentary research technique will be used as a method of procedure and, as a method of approach, deductive reasoning. In the end, the effectiveness of policies to prevent and combat sexual harassment will be analyzed within the scope of the Judiciary.*

Keywords: *sexual harassment; violence against women; judicial power; work relationship.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A Resolução CNJ n. 351/2020 e as pesquisas nacionais sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário | 2.1 A Resolução CNJ n. 351/2020 | 2.2 A primeira pesquisa nacional do CNJ (2021/2022) | 2.3 A segunda pesquisa nacional do CNJ (2022/2023) | 3 O assédio sexual no ambiente de trabalho: o Poder Judiciário como *locus* de análise | 4 Políticas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no Poder Judiciário | 5 Considerações finais

1 Introdução

A problemática do assédio sexual no ambiente de trabalho, apesar de antiquíssima, apenas na atualidade passou a ser abordada com mais vigor. Das temáticas difíceis de ser discutidas, por envolver constrangimento de cunho sexual e relacionado aos direitos mais íntimos da personalidade humana, o assédio sexual demanda cuidado

e ponderação quanto à análise de como ocorre e das consequências que sofrerão os envolvidos, ao mesmo tempo que as mulheres – as maiores vítimas da prática – precisam de voz e coragem para enfrentar e combater esse tipo de violência.

Não é demais destacar dois pontos importantes acerca do assédio sexual: o primeiro deles é que a mulher, em regra, é o sujeito passivo do assédio, conforme mostram pesquisas recentes, como a do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por exemplo, que será melhor detalhada ao longo deste artigo; e o segundo é que o ambiente de trabalho é o local propício para a prática do ilícito, dada a relação hierárquica própria da relação de emprego e a situação de precarização histórica do trabalho da mulher no Brasil. A participação cada vez maior de mulheres no ambiente de trabalho, seja formal, seja informal, é um dos fatores que explica a crescente de casos estatísticos registrados de práticas de assédio sexual.

No Brasil, apenas com a edição da Lei n. 10.224/2001 é que o assédio sexual foi incluído no Código Penal, no artigo 216-A, penalizando o assediador a detenção de 1 a 2 anos, quando houver *constrangimento*

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 (Brasil, 2001).

Antes da alteração do Código Penal, o crime era tipificado com fundamento na figura do crime de “constrangimento ilegal”, com pena de detenção de 3 meses a 1 ano, nos termos do artigo 146, do Código Penal.

Portanto, a própria definição legal do crime prevê que o assédio sexual pode ocorrer no exercício de emprego, cargo ou função, prevalecendo-se o assediador de sua condição de superior hierárquico. No entanto, para a doutrina trabalhista, o conceito de assédio sexual já era elástico antes mesmo da tipificação penal, pois já se afirmava que o assédio sexual também pode ocorrer horizontalmente, entre colegas de trabalho inclusive.

A cartilha com orientações sobre assédio sexual no ambiente de trabalho, por exemplo, divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2017, define que o assédio sexual no ambiente de trabalho

é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (OIT; MPT, 2017).

Atento à normativa internacional de eliminação de todas as formas de discriminação, especialmente ao se referir à Convenção 111 da OIT, em vigor no plano internacional desde 15 de junho de 1960 (OIT, 1960), bem como considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos na Constituição Federal, o CNJ editou a Resolução n. 240/2016, dispondo sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, objetivando instituir

ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura (artigo 8º, inciso XII) (CNJ, 2016).

A Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, com vistas a implementar a Resolução CNJ n. 240/2016, instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação”, definindo o que se considera assédio sexual, em seu artigo 2º, inciso 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. (CNJ, 2020).

A partir dessa resolução do CNJ, duas pesquisas nacionais ocorreram entre os anos de 2021 e 2023, capitaneadas pelo próprio CNJ, intituladas “Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário”, cujos objetivos foram verificar o cumprimento da Resolução n. 351/2020 e identificar a percepção dos participantes – magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as) – sobre a questão do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho na esfera do Poder Judiciário.

As duas pesquisas realizadas revelaram que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio ou discriminação mais citado pelos participantes: segundo o relatório de 2022, 15,4% dos respondentes vivenciaram situação de assédio sexual, percentual que, apesar da leve queda, praticamente se manteve estável no relatório de 2023, com 14,8% (CNJ, 2022, 2023).

Tais dados indicam a premente necessidade de formulação de políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual como conduta de violência contra a mulher que ocorre no ambiente laboral. Assim, o presente artigo visa a abordar os resultados das pesquisas realizadas pelo CNJ especificamente em relação ao assédio sexual, em cotejo com a análise da Resolução CNJ n. 351/2020, com o objetivo de apontar a efetividade das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário na atualidade.

2 A Resolução CNJ n. 351/2020 e as pesquisas nacionais sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário

2.1 A Resolução CNJ n. 351/2020

Por meio da Resolução n. 351/2020, o CNJ instituiu a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, com vistas a “promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável” (artigo 1º) (CNJ, 2020). A resolução é aplicada a todas as formas de discriminação e assédio ocorridas no espaço das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, sendo o meio virtual também previsto como espaço onde ocorrem práticas discriminatórias e de assédio, nos termos da normativa.

Além de considerar que o assédio sexual atenta contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, a resolução também estabelece que tal conduta “viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro” (CNJ, 2020), em sintonia com a previsão constitucional de garantias fundamentais.

Não é demais destacar que todos os trabalhadores, independentemente da origem, raça, gênero, cor ou idade, têm direito de acesso ao trabalho em ambiente saudável e seguro e que o assédio sexual afronta tal garantia, expressamente prevista no inciso XXII, do artigo 7º da Constituição Federal, que determina a redução dos

riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a Resolução CNJ n. 351/2020, após definir o que se considera assédio sexual (artigo 2º, III), elasteceu o conceito de assédio sexual adotado pelo direito penal. O inciso III do artigo 2º da resolução amplia o âmbito de análise ao prever que, no ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ocorrer contra mulheres e homens, sem que necessariamente exista uma relação de hierarquia laboral entre assediador e assediado. Também prevê que a prática do assédio sexual nas relações de trabalho pode ocorrer de forma verbal, não verbal ou física, trazendo no próprio conceito a possibilidade de a prática do assédio ocorrer por meio de palavras (verbal), gestos (não verbal), contatos físicos (física) ou ainda por outros meios, permitindo que a análise do fato não seja delimitada legalmente por condutas taxativas.

Ainda quanto ao conceito de assédio sexual, a resolução aponta que o efeito da conduta do assediador deve ser o de perturbar ou constranger a pessoa, afetando a dignidade dela, ou ainda de lhe criar um ambiente "intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador" (inciso III, do artigo 2º) (CNJ, 2020).

Quanto aos princípios orientadores da política de prevenção e enfrentamento do assédio sexual (bem como das demais formas de assédio e discriminação), a resolução destaca, no primeiro inciso do artigo 3º, o respeito à dignidade da pessoa humana, enaltecendo tal princípio constitucional e colocando a prática do assédio como conduta capaz de ofender a própria dignidade humana.

Entre os demais princípios, a resolução expressamente destaca a não discriminação e o respeito à diversidade; a saúde, a segurança e a sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão; a gestão participativa, com o incentivo à cooperação vertical, horizontal e transversal; o reconhecimento do valor social do trabalho; a valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador; a preferência pela abordagem preventiva; a transversalidade e integração das ações; a responsabilidade e proatividade institucionais; o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações realizadas; a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas; o resguardo da ética profissional; a construção de uma cultura de respeito mútuo, de igualdade de tratamento e de soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Das diretrizes gerais que vão reger a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, destacam-se a promoção de um ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação, bem como políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas pelo CNJ (artigo 4º, II), além de estratégias institucionais que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho, por meio da promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas, e também o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos (artigo 4º, III).

Também constam na Resolução CNJ n. 351/2020, entre outras diretrizes gerais, a determinação de que sejam implementados programas de aperfeiçoamento e capacitação por meio das escolas judiciais (artigo 4º, IV); o dever dos gestores em manter um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana, de modo a fomentar a saúde física e mental no trabalho (artigo 4º, V); e o atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação por meio de abordagem sistêmica, especialmente entre as áreas de gestão de pessoas e saúde (artigo 4º, VIII).

A partir dessas breves considerações sobre a Resolução CNJ n. 351/2020, é possível afirmar que tal normativa pode ser considerada principiológica, na medida em que estabelece normas de proteção e defesa dos trabalhadores que integram a estrutura do Poder Judiciário e que são vítimas de práticas de assédio e discriminação. Para além de apresentar os conceitos de assédio e discriminação, a normativa traça diretrizes e propõe uma política específica de combate a tal problemática.

Especialmente quanto ao assédio sexual, a resolução está em sintonia com as recomendações da OIT e responde, em certa medida, aos desafios que a temática exige que sejam enfrentados na atualidade. Dar efetividade à resolução é tarefa árdua, que demandará de todos os envolvidos a coragem necessária para o enfrentamento de tema tão sensível.

As pesquisas nacionais realizadas pelo CNJ logo em seguida à implementação da “Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação” tiveram por objetivo verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e “identificar as percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas” no âmbito do

Poder Judiciário (CNJ, 2023). Passemos à análise dos dados divulgados por meio dos relatórios disponibilizados pelo CNJ.

2.2 A primeira pesquisa nacional do CNJ (2021/2022)

Em 22 de março de 2022 foram divulgados os dados referentes à primeira pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Disponível para preenchimento a todos os integrantes do Poder Judiciário no Brasil, incluindo servidores(as), ministros(as), desembargadores(as), magistrados(as) e todo o pessoal denominado “força de trabalho auxiliar” – colaboradores(as), conciliadores(as), estagiários(as), juizes(as) leigos(as) e voluntários(as) –, a primeira pesquisa contou com 14.965 participantes.

Do total de participantes, 63% trabalhavam na Justiça Estadual, seguida da Justiça do Trabalho, com 14,5% dos respondentes. Quanto ao cargo ocupado, destaca-se o alto número de servidores que optaram por responder à pesquisa, com 86,4% das respostas. Do total de servidores, 57,5% se declararam do gênero feminino.

Entre os tipos de assédio ou discriminação sofridos estão os assédios moral e sexual, bem como as discriminações em razão de gênero, orientação sexual, deficiência, cor, religião, idade, origem social e origem geográfica.

Em 2022, o assédio moral foi apontado como o mais recorrente no Poder Judiciário, com impressionantes 74,1% dos informantes tendo confirmado ser vítimas desse tipo de assédio, sendo, portanto, os servidores as maiores vítimas.

No quadro geral de tipos de assédio ou discriminação apontados, o assédio sexual ficou posicionado em segundo lugar, com 12,9% dos participantes da pesquisa tendo respondido que já foram vítimas de tal conduta.

Importante ressaltar que a pesquisa não realiza o cruzamento de dados como raça, gênero, denúncias realizadas e condição do ambiente laboral, por exemplo, com cada tipo de assédio ou discriminação. Os dados coletados se referem de forma global a todos os tipos de assédio e discriminação apontados na pesquisa. De todo modo, é relevante considerar a potencialidade do significado de o assédio sexual ser identificado como o segundo tipo mais frequente de assédio e/ou discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Ademais, constou no relatório do CNJ que as mulheres (11,8%) são mais assediadas e/ou discriminadas do que os homens (9,3%), mas o

percentual de mulheres pode ser maior, dada a grande porcentagem de pessoas que preferiram não informar o gênero (31,6%).

Do total de respondentes, 74,4% afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico; 48% responderam que não denunciaram por medo de sofrer represálias e 49,1% por acharem que isso não resultaria em nada. Dos que denunciaram, 77,2% disseram ter sofrido crise de ansiedade como consequência do ato de denunciar.

Quando perguntados sobre o conhecimento acerca da Resolução CNJ n. 351/2020, todos os grupos indicaram, em média, conhecer “pouco” a resolução, estando o maior percentual entre os magistrados, com 64,6% deles tendo declarado “conheço pouco”. Esse dado, de forma especial, chama a atenção, pois os magistrados, dentro da estrutura administrativa do Poder Judiciário, exercem papel importante para a consecução da política de enfrentamento ao assédio e à discriminação, uma vez que, além de estarem no topo da pirâmide hierárquica de cada unidade judiciária, devem estar em sintonia com a gestão de sua própria unidade, principalmente quando se leva em conta que 74,4% das respostas dos participantes da pesquisa indicaram que o agressor era o superior hierárquico.

Quanto ao sentimento de proteção institucional, 59% dos respondentes disseram que não se sentem protegidos pela instituição no caso de necessitarem denunciar assédio ou discriminação, e 44% responderam que nenhuma consequência ocorreu com o agressor após denúncia.

2.3 A segunda pesquisa nacional do CNJ (2022/2023)

Em 8 de maio de 2023 foram divulgados os dados referentes à segunda pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. O questionário ficou disponível para preenchimento a todos os integrantes do Poder Judiciário no Brasil e contou com 13.772 participantes.

Do total de participantes, 54,7% trabalhavam na Justiça Estadual, seguida da Justiça do Trabalho, com 19,8%, havendo, portanto, um crescimento de pessoas da Justiça do Trabalho que se propuseram a responder ao questionário (foram 14,5% na primeira pesquisa). Quanto ao cargo ocupado, 86,2% eram servidores e, do total de servidores participantes, 56,7% se declararam do gênero feminino.

Em 2023, quando perguntados sobre seu conhecimento acerca da Resolução CNJ n. 351/2020, todos os grupos indicaram, em média,

conhecê-la “pouco”, estando o maior percentual entre os magistrados e magistradas, com 64,3% deles tendo declarado “conheço pouco”. Esse dado, quando comparado à primeira pesquisa realizada, demonstra que não houve mudança significativa no percentual de magistrados que declararam conhecer a resolução do CNJ, o que se revela como um fator de atenção com relação às diretrizes da política traçada, especialmente quanto à divulgação e aos debates acerca do assédio e da discriminação.

No quadro geral de tipos de assédio ou discriminação, o assédio sexual continuou ocupando o segundo lugar, com 15% dos participantes da pesquisa tendo respondido que já foram vítimas de tal conduta. E mais: no total de respondentes, as mulheres são mais assediadas (62,5%) do que os homens (47,7%), sendo que 21,4% das mulheres responderam que foram vítimas de assédio sexual, contra apenas 3,6% dos homens.

Do total de respondentes, 74,9% afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico; 59% responderam que não denunciaram por medo de sofrer represálias, e 59% por acharem que isso não resultaria em nada. Dos que denunciaram, 78% disseram ter sofrido crise de ansiedade como consequência do ato de denunciar.

Quanto ao sentimento de proteção institucional, 56,9% dos participantes disseram que não se sentem protegidos pela instituição no caso de necessitarem denunciar assédio ou discriminação, e 38,5% responderam que nenhuma consequência foi percebida nos casos denunciados.

3 O assédio sexual no ambiente de trabalho: o Poder Judiciário como *locus* de análise

O assédio sexual no âmbito das relações laborais que ocorrem no Poder Judiciário é matéria que vem sendo abordada recentemente com mais vigor, sobretudo a partir da Convenção n. 190 da OIT, que, em 2019, tratou da “eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”.

A Convenção n. 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, após reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir violação ou abuso dos direitos humanos, configurando ameaça à igualdade de oportunidades, prevê uma série de medidas que devem ser tomadas no sentido de prevenir e enfrentar tais práticas. Destaca a convenção que a violência e o assédio afetam a qualidade dos serviços públicos e privados, impedindo que as pessoas, em particular

as mulheres, possam ascender, permanecer e progredir no mercado de trabalho (OIT, [2019]).

A partir de 2019, portanto, várias instituições públicas começaram a editar atos normativos e cartilhas com vistas a divulgar informações sobre assédio, e o CNJ, por meio da Resolução n. 351/2020, implementou a política nacional de combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Como já analisado, as pesquisas nacionais realizadas pelo CNJ demonstraram que o assédio sexual é o segundo tipo de assédio/discriminação mais citado pelos participantes das duas primeiras pesquisas realizadas, sendo as mulheres, de fato, as maiores vítimas de tal prática.

É fato que as mulheres, ainda que tenham galgado um lugar de destaque em termos numéricos no mercado de trabalho durante as últimas décadas, ainda sofrem com fortes diferenças salariais e de divisão do trabalho. Às mulheres é dado exercer cargos de hierarquia inferior à posição historicamente assumida pelos homens, seja no espaço de trabalho público, seja no privado, de modo que tal condição de trabalho, de forma geral, a coloca como sujeito mais vulnerável à prática do assédio sexual.

Forma de objetificação da mulher, o assédio sexual se revela como mais uma faceta da demonstração de poder do homem, especialmente nas relações laborais.

Deve-se, portanto, considerar o assédio sexual nas relações de trabalho como “um problema de violência de gênero, de abuso de poder e de discriminação, que vem sendo visibilizado cada vez mais” (Fernandes, 2017, p. 143). E essa visibilidade se dá, em grande medida, em razão da maior presença das mulheres no mercado de trabalho, na busca pelo tratamento equânime entre os sujeitos do pacto laboral.

No Poder Judiciário, em 2013, as mulheres já eram a maioria dos servidores públicos, representando 56,2% do total de servidores em todos os ramos de justiça (CNJ, 2014). Portanto, se as mulheres são a maioria dos servidores do Poder Judiciário e, segundo os resultados da pesquisa do CNJ sobre assédio e discriminação, são as que mais sofrem assédio sexual, fica ainda mais evidente a necessidade de que medidas firmes de enfrentamento e combate dessa prática sejam tomadas.

E não apenas as servidoras são vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho do Poder Judiciário. Outra pesquisa, denominada “Perfil das Magistradas Brasileiras”, realizada no primeiro semestre de 2023 pela

Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), pelo Centro de Pesquisas Judiciais e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), revelou que 9,6% das magistradas respondentes já foram vítimas de assédio sexual no trabalho após o ingresso na magistratura. Das que sofreram assédio sexual, 84,2% disseram que optaram por silenciar para “não se expor e suportar a situação” (AMB; ENFAM, 2023).

A grande questão é: por que as mulheres vítimas de assédio sexual ainda se calam?

Quando se trata de assédio sexual praticado no ambiente de trabalho no serviço público, o fato de as mulheres optarem por não denunciar pode estar relacionado ao receio da perda do cargo ou função, ou da exposição a que estará sujeita em decorrência do ato de denunciar, visto que, para a apuração dos fatos, deverá ser instaurado processo administrativo, e toda a violência a que esteve submetida será rememorada e exposta. Esse processo pode ser tormentoso e, como as pesquisas demonstram, pode causar depressão, crise de ansiedade e até o suicídio da assediada.

Na segunda pesquisa do CNJ sobre assédio e discriminação, 59,2% dos participantes responderam que não denunciam práticas de assédio ou discriminação sofridas por acharem que “não dará em nada”, 58,5% disseram ter medo de sofrer represálias. Outros 37,8% disseram que sentem falta de apoio institucional e 37,1% disseram que têm medo da exposição.

Assim, o ambiente de trabalho institucional público, no âmbito do Poder Judiciário, ainda não favorece que denúncias cheguem às ouvidorias, corregedorias ou comitês de combate à discriminação e ao assédio, de modo que as práticas institucionais precisam ser repensadas para um aperfeiçoamento que estimule o ato de denunciar, encorajando as mulheres vítimas da prática do assédio sexual.

4 Políticas de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no Poder Judiciário

A política de prevenção e enfrentamento do assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário, prevista na Resolução CNJ n. 351/2020, vem sendo implementada pelos tribunais, em todas as suas esferas, por meio de cartilhas ou normativas próprias. O destaque fica por conta da previsão de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, e também das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio

Moral e do Assédio Sexual, incluídas na resolução em agosto de 2021. A implementação dessas comissões observará a “participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados” (artigo 15, caput, da Resolução CNJ n. 351/2020), e elas deverão promover ações conjuntas com a área da saúde e outras unidades dos respectivos tribunais, em todas as jurisdições, com vistas a prevenir a violência do assédio e da discriminação.

Como foi possível observar por meio das pesquisas nacionais, a normativa editada pelo CNJ ainda não teve grande impacto nas políticas de enfrentamento do assédio sexual, pois mais da metade dos participantes (56,9%, em 2023) disseram que não se sentem protegidos pela instituição em que trabalham para enfrentar o assédio e/ou a discriminação. Há muito a se aperfeiçoar em termos de mecanismos de prevenção e combate do assédio sexual nas relações de trabalho, especialmente quanto aos profissionais que atendem as pessoas assediadas e discriminadas. É dizer: não basta que o assédio sexual esteja previsto em lei ou ato normativo, é necessário que as mulheres se sintam efetivamente encorajadas a tomar a decisão de denunciar, pois sem denúncia não há como efetivar práticas de prevenção e combate. Parte desse encorajamento advém da segurança de que haverá tratamento adequado, transversal e de qualidade, através dessas comissões instituídas para tal finalidade. Para além de denunciar, a assediada sexualmente precisa ser protegida, e a denúncia por ela realizada precisa ser seriamente investigada, com atribuição de responsabilidades e punição aos assediadores.

Ademais, os canais de atendimento e de denúncia precisam ser claros e especializados no atendimento dos casos de assédio sexual. A Resolução CNJ n. 351/2020 prevê vários canais de denúncia (Área de Acompanhamento de Pessoas, Área de Saúde, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comitê do Código de Conduta, Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça, e Ouvidoria), o que, em vez de criar mecanismos que favoreçam o encorajamento do ato de denunciar, na verdade gera mais insegurança, porque a assediada não se vê fortemente legitimada a expor o assédio sexual.

Observa-se ainda que não há uma política forte de combate do assédio sexual. O foco da Resolução CNJ n. 351/2020 é claramente o de prevenção, já que fornece muitas diretrizes e princípios da política,

mas poucos mecanismos de enfrentamento efetivo, relegando a cada tribunal a criação de mecanismos próprios de apuração e processamento das denúncias.

Outro ponto importante é o fato de que as mulheres não se sentem encorajadas a denunciar porque ainda há a predominância do gênero masculino nas diversas esferas de poder, inclusive nessas comissões de combate ao assédio e à discriminação. O relatório da segunda pesquisa do CNJ aponta que, para o sucesso quanto à eficácia da normativa, mais mulheres precisam ocupar espaços de controle, sendo “fundamental a implantação da política de participação feminina inclusive como ferramenta de combate ao assédio e à discriminação” (CNJ, 2023).

O fortalecimento das comissões de combate ao assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário pode ser a chave para que outras questões sejam conduzidas de forma mais adequada, entre elas a divulgação das informações mais relevantes sobre assédio sexual, bem como o encorajamento para a denúncia.

O medo da represália, a dificuldade da prova do assédio sexual, a demora institucional na apuração de responsabilidades, o receio da ausência de responsabilização dos agressores – todos esses fatores poderão ser diminuídos a partir do fortalecimento da condução dos trabalhos por essas comissões, principalmente se representadas por mulheres, as maiores vítimas do assédio sexual.

5 Considerações finais

Prática antiga nas relações de trabalho no Brasil – e no âmbito do Poder Judiciário não é diferente –, o assédio sexual precisa ser debatido e combatido em todas as esferas. Talvez seja uma das mais perversas formas de constrangimento e humilhação, pois implica para a vítima a perturbação da própria dignidade, com terríveis consequências a serem suportadas, seja na esfera da própria liberdade sexual, seja no exercício digno da profissão, quando no ambiente de trabalho.

O assédio sexual reduz a mulher à condição de objeto, especialmente se o assediador é seu superior hierárquico (74,9% dos respondentes da 2ª Pesquisa Nacional do CNJ afirmaram que o agressor era o seu superior hierárquico). A ausência da denúncia, seja para evitar represálias, seja para não degradar a reputação perante os colegas de trabalho, reflete o fato de que a mulher – o principal grupo sujeito ao assédio – guarda para si a violência, ocorrendo a perpetuação da prática pelo assediador, que não vê limites nem fica com receio da punição.

Como observado por meio das pesquisas realizadas pelo CNJ, o assédio sexual no âmbito das relações de trabalho no Poder Judiciário ocorre de forma alarmante, já que por duas vezes consecutivas foi apontado como o segundo tipo de assédio ou discriminação mais sofrido pelos participantes, incluindo servidores e magistrados.

A 2ª Pesquisa Nacional do CNJ revelou que 15% dos que responderam ao questionário declararam que já foram vítimas de tal prática. No universo dos que responderam ter sofrido assédio sexual, 21,4% foram mulheres, contra apenas 3,6% dos homens.

É inconcebível que um Poder Judiciário em sintonia com os direitos e garantias fundamentais permita que ocorram práticas de assédio sexual em sua estrutura de funcionamento, como verificado. A efetiva implementação de políticas de enfrentamento e combate a tal prática pode ocorrer por meio de comissões especialmente destinadas à implementação das diretrizes previstas pelo CNJ na Resolução n. 351/2020, com participação predominantemente feminina.

A atuação dessas comissões na esfera de cada tribunal deve ser transparente o suficiente para encorajar mulheres a denunciar e efetiva o suficiente para processar as denúncias de forma transversal, com a garantia de que os assediadores serão punidos.

Referências

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). Centro de Pesquisas Judiciais. *Relatório de pesquisa: perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*. Brasília: AMB, 2023. Disponível em: https://amaerj.org.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em: 2 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. *Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001*. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasília, DF:

Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 19 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário: 2ª pesquisa nacional*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Censo do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/edicao-2013/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 2 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 240, de 09 de setembro de 2016*. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 20 ago. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020*. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 19 ago. 2023.

FERNANDES, Denise Maria Schellenberger. *Assédio sexual nas relações de trabalho: um olhar a partir da teoria crítica dos direitos humanos*. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Brasília, DF: OIT, 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190*. Brasília, DF: OIT, [2019]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas*. Brasília, DF: OIT; MPT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 19 ago. 2023.