



RELATÓRIO CJF

DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



CJF | SGP



PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO CJF



RELATÓRIO CJF

DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

Brasília - DF
Setembro/2021

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

COMPOSIÇÃO

Ministro

HUMBERTO EUSTÁQUIO SOARES MARTINS

Presidente

Ministro

JORGE MUSSI

Vice-Presidente e Corregedor-Geral da Justiça Federal

Membros Efetivos

Ministro

RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA

Ministro

SEBASTIÃO ALVES DOS REIS JÚNIOR

Ministro

MARCO AURÉLIO GASTALDI BUZZI

Desembargador Federal

I'TALO FIORAVANTI SABO MENDES

Desembargador Federal

MESSOD AZULAY NETO

Desembargador Federal

MAIRAN GONÇALVES MAIA JÚNIOR

Desembargador Federal

RICARDO TEIXEIRA DO VALLE PEREIRA

Desembargador Federal

EDILSON PEREIRA NOBRE JÚNIOR



JUSTIÇA FEDERAL
Conselho da Justiça Federal

Membros Suplentes

Ministro

MARCO AURÉLIO BELLIZZE OLIVEIRA

Ministra

ASSUSETE DUMONT REIS MAGALHÃES

Ministro

SÉRGIO LUÍZ KUKINA

Desembargador Federal

FRANCISCO DE ASSIS BETTI

Desembargador Federal

GUILHERME CALMON NOGUEIRA DA GAMA

Desembargadora Federal

CONSUELO YATSUDA MOROMIZATO YOSHIDA

Desembargador Federal

FERNANDO QUADROS DA SILVA

Desembargador Federal

ALEXANDRE LUNA FREIRE

Assento permanente (uso da palavra, sem direito a voto)

Juiz Federal

EDUARDO ANDRÉ BRANDÃO DE BRITO FERNANDES

Presidente da Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe)

Dr. LUIZ CLÁUDIO ALLEMAND

Representante do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil

Subprocurador-geral da República

FRANCISCO RODRIGUES DOS SANTOS SOBRINHO

Representante do Ministério Público Federal

Juiz Federal

MARCIO LUIZ COELHO DE FREITAS

Secretário-Geral do CJF

COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO CJF

Jodelmir Pereira de Souza (coordenador)

Diretoria Executiva de Administração e de Gestão de Pessoas

Cristiane Meirelles Ortiz

Assessoria Especial da Corregedoria-Geral

Elaine Nóbrega Borges

Secretaria de Estratégia e Governança

Érico Alessandro Fagundes

Seção de Segurança Institucional e de Transporte

Janaína Marques Alves

Gabinete da Diretoria Executiva de Administração e de Gestão de Pessoas

Raquel Cardoso dos Santos

Setor de Saúde e Bem-Estar

Equipe Técnica

Rose Marie de Thuin

Secretaria de Gestão de Pessoas

Pablo Fernando Pessôa de Freitas

Subsecretaria de Benefícios e Políticas de Pessoas

Gabriella Camargo de Oliveira

Seção de Qualidade de Vida

Revisão

Lucinda Siqueira Chaves

Centro de Revisão de Documentos e Publicações - CERVI

Diagramação e Capa

Eduardo Torquato

Subsecretaria de Benefícios e Políticas de Pessoas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA	8
CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	9
RESULTADOS GERAIS DA PESQUISA	10
RESULTADOS POR TEMA	12
RESULTADOS POR SEXO	16
RESULTADOS POR GRUPO	17
CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	18
REFERÊNCIAS	20
ANEXO	21

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as pessoas não buscam apenas um trabalho que lhes forneça meios de subsistência ou de consecução de projetos pessoais e profissionais. Mais do que isso, almejam trabalhar em um local que lhes proporcione satisfação, realização, bem-estar e desenvolvimento. Nesse sentido, transformar o ambiente laboral em um local seguro e livre de situações que causem sofrimento físico e emocional é uma necessidade cada vez mais relevante.

Essa realidade é notada não apenas na iniciativa privada, mas também no setor público, que deve ser exemplo de retidão e de cuidado para com aqueles que trabalham em prol do cidadão e das necessidades do País.

Nesse intuito e em atenção à Resolução do Conselho Nacional de Justiça n. 351, de 28 de outubro de 2020, que versa sobre a prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e todas as formas de discriminação no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho da Justiça Federal – CJF lançou a Campanha de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, sendo a Pesquisa de Diagnóstico uma de suas principais ações.

A aludida pesquisa teve como objetivo realizar o levantamento do número de ocorrências relacionadas a todo tipo de assédio e à discriminação no âmbito do Conselho. Foram ouvidos servidores, colaboradores terceirizados e estagiários.



METODOLOGIA

A pesquisa foi lançada em conjunto com a Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do CJF. Os dados foram coletados no período de 3 a 20 de agosto de 2021, por meio de formulário eletrônico anônimo, mediante divulgação na intranet e em grupos informais de mensagens.

O instrumento de coleta de dados foi elaborado com base nos seguintes estudos acadêmicos:

- Constantino, T. C. L. (2012). Assédio moral numa estrutura autárquica (Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Escola Superior de Ciências Empresariais). Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf>
- Farencena, G. S., Kocourek, S., & Costa, V. F. (2021). Assédio sexual no ambiente laboral: Um estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande do Sul. *Research, Society and Development*, 10(5). Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14562/13105>>

Os itens foram devidamente adaptados, consideradas as peculiaridades do contexto e do público-alvo, perfazendo um total de 39 afirmações, que exemplificam situações relacionadas aos temas Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme detalhamento a seguir:

ASSÉDIO MORAL	27
ATAQUES À SAÚDE MENTAL	2
ATAQUES ÀS RELAÇÕES SOCIAIS	7
ATAQUES FÍSICOS	1
ATAQUES LABORAIS	13
ATAQUES VERBAIS	4
ASSÉDIO SEXUAL	6
DISCRIMINAÇÃO	6
TOTAL DE ITENS	39

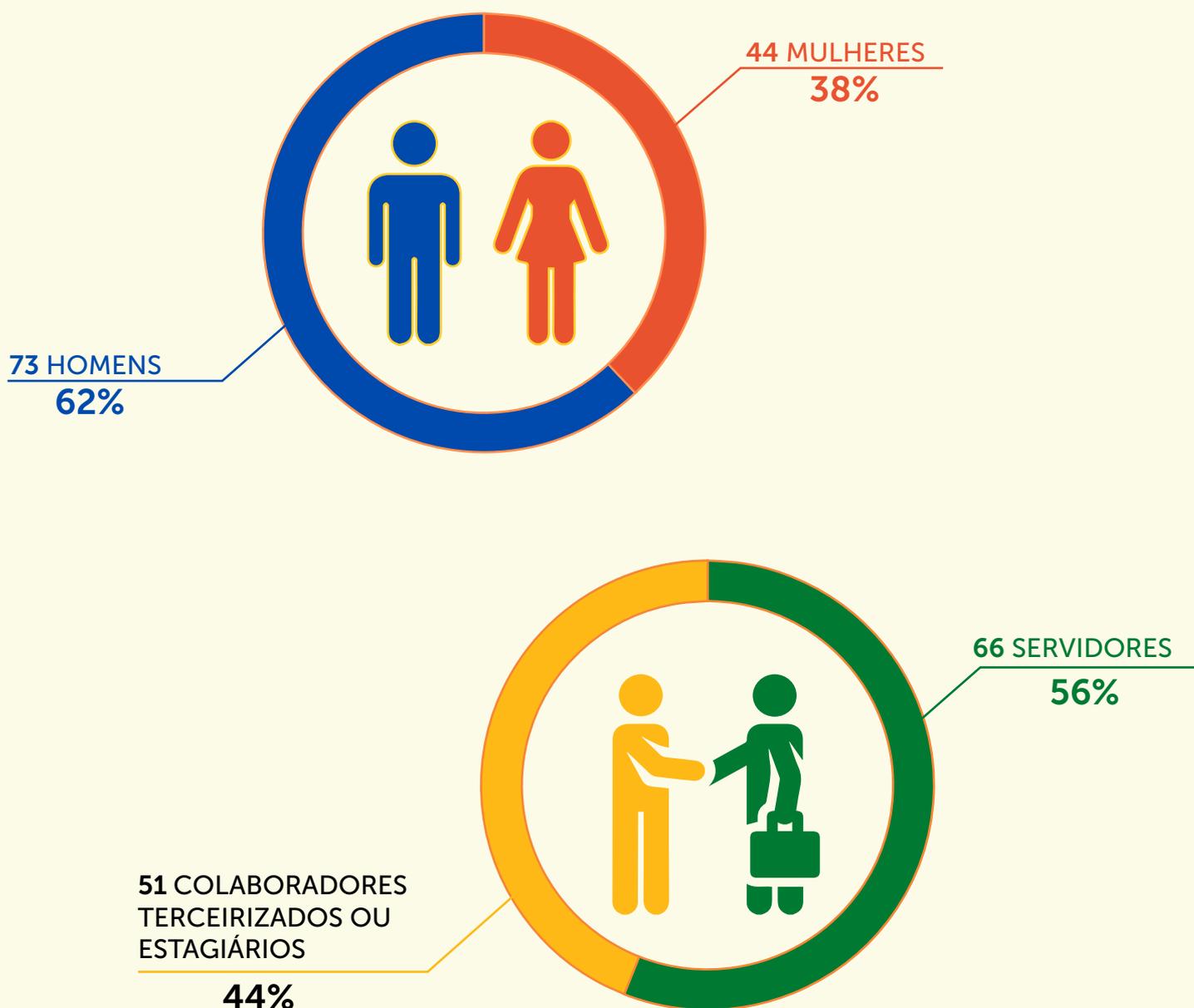
Os referidos itens foram mensurados por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, que variou de “nunca a sempre” e mediu o grau de frequência em que os acontecimentos e afirmativas se apresentaram na opinião dos respondentes. Dessa maneira, foi possível que os participantes expressassem, de forma mais detalhada, a sua opinião quanto ao questionado.

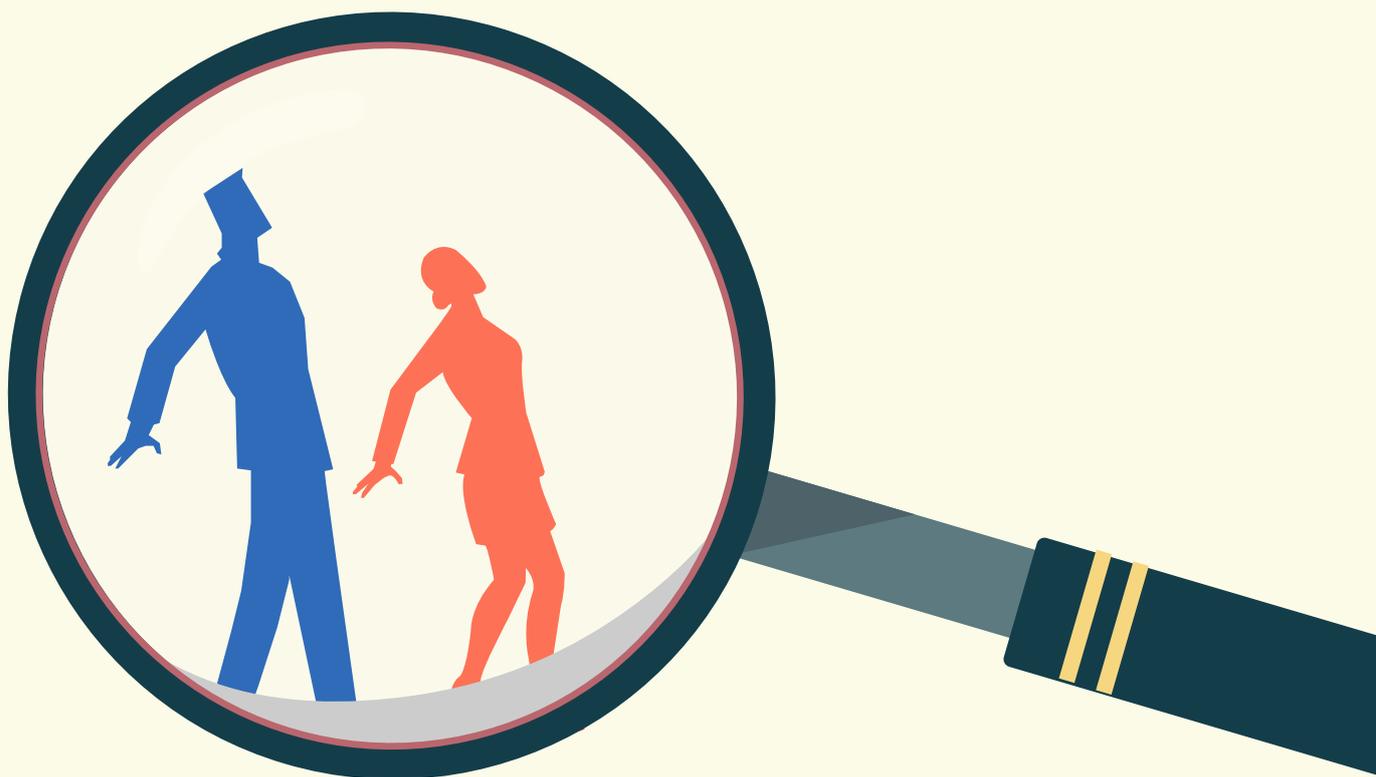
1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

No momento da coleta de dados, o Conselho da Justiça Federal contava com 257 servidores, 178 colaboradores terceirizados e oito estagiários. A pesquisa obteve **117** respostas válidas, o que representa a participação de **26,4%** do público-alvo.

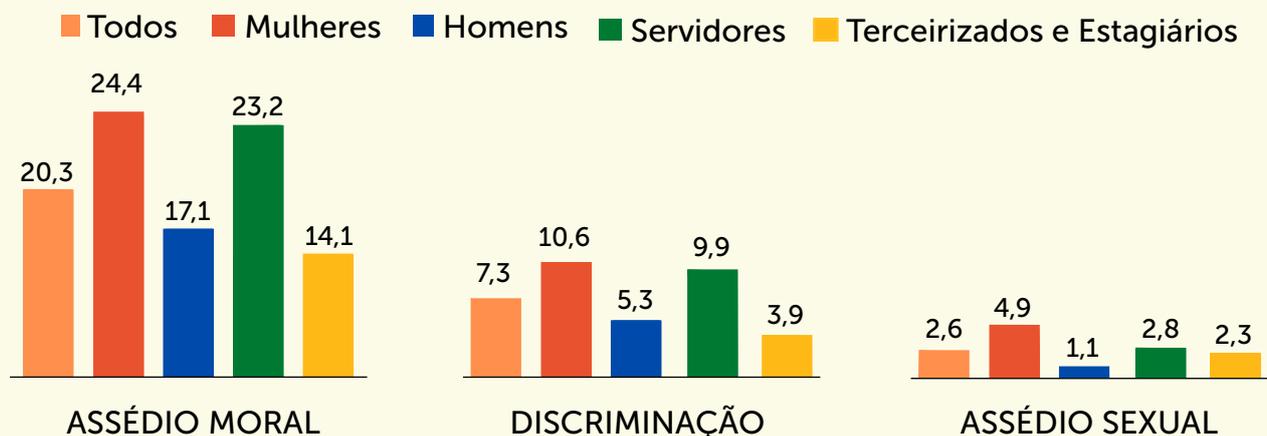
A amostra apresentou as seguintes características:





RESULTADOS GERAIS DA PESQUISA

PERCENTUAIS DE OCORRÊNCIA

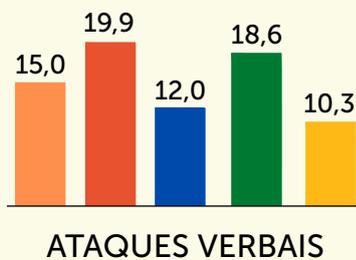
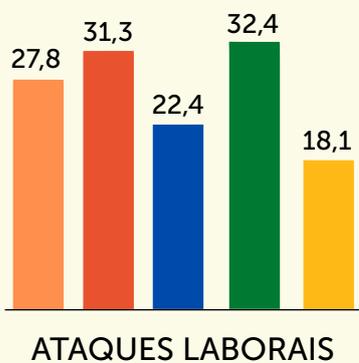
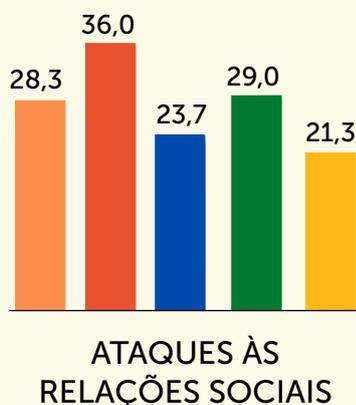


Observa-se que o tema com mais respostas afirmativas foi o Assédio Moral, com 20,3% dos respondentes que relataram a ocorrência de algum tipo de assédio moral. A discriminação foi apontada por 7,3% dos respondentes e o Assédio Sexual por 2,6% dos participantes. De qualquer forma, mesmo com percentuais inferiores aos do assédio moral, a discriminação e o assédio sexual devem ser tratados com firmeza, tendo em vista a gravidade da temática.

Aprofundando as análises acerca do Assédio Moral, percebe-se que as maiores incidências ocorrem nos ataques às relações sociais (28,3%) e nos ataques laborais (27,8%). Não foi registrada qualquer ocorrência de ataque físico (item: “Sou alvo de agressões físicas”), por isso, o gráfico relativo a esse item foi omitido.

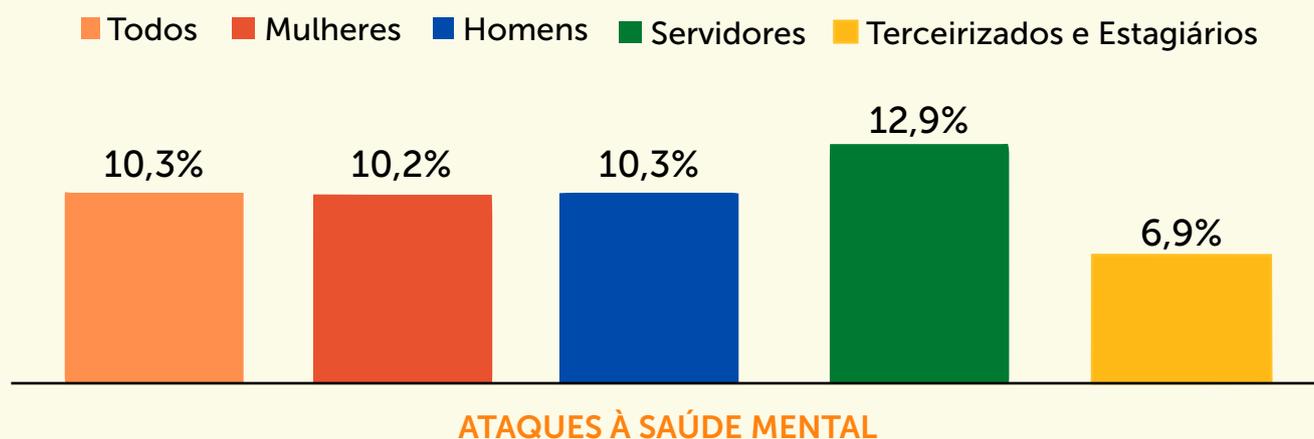
PERCENTUAIS DE OCORRÊNCIA

■ Todos
 ■ Mulheres
 ■ Homens
 ■ Servidores
 ■ Terceirizados e Estagiários



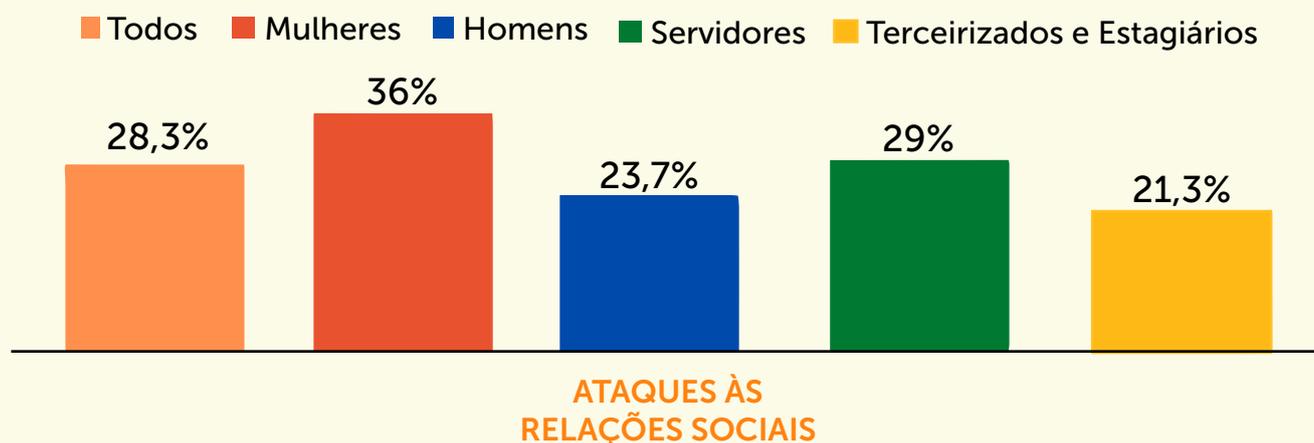
RESULTADOS POR TEMA

Ataques à saúde mental estão relacionados aos itens “Fazem com que eu pareça estúpido(a)” e “Dão a entender que tenho problemas psicológicos ou uma doença mental”. Sobre esses aspectos, os servidores (12,9%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (6,9%). Esse resultado é equivalente entre mulheres e homens, uma vez que os resultados por sexo são muito similares (10,2% e 10,3%, respectivamente).

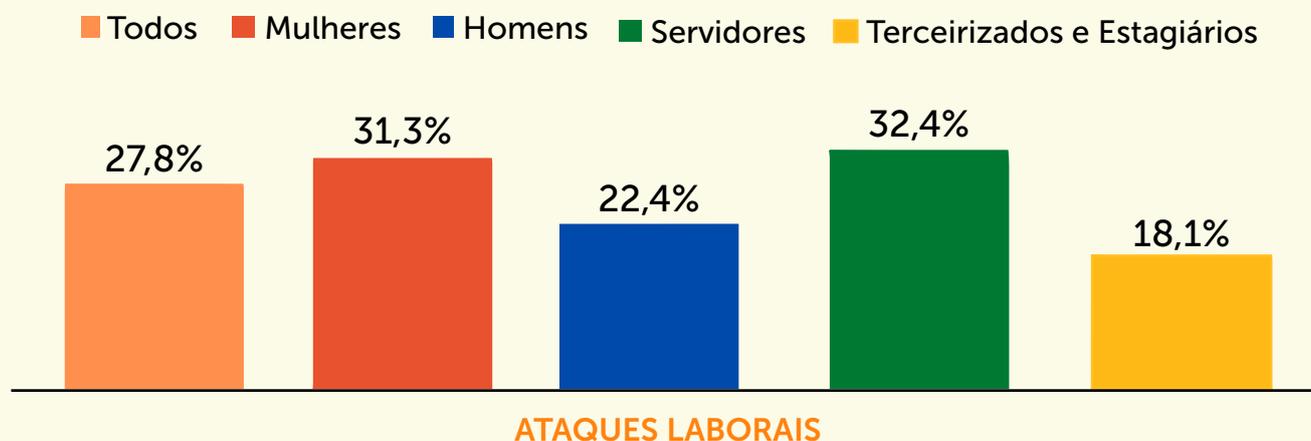


Ataques às relações sociais são referentes aos itens “As minhas opiniões e pontos de vista são ignorados”; “Ignoram a minha presença na frente dos outros”; “Sou impedido(a) de me expressar”; “Deixam de me cumprimentar ou de falar comigo”; “Impedem outras pessoas de falarem ou de estarem comigo”; “Limitam as minhas possibilidades de falar com outras pessoas”; e “Fazem críticas sobre a minha vida privada.” Esses temas foram os mais reportados pelos participantes da pesquisa (28,3%).

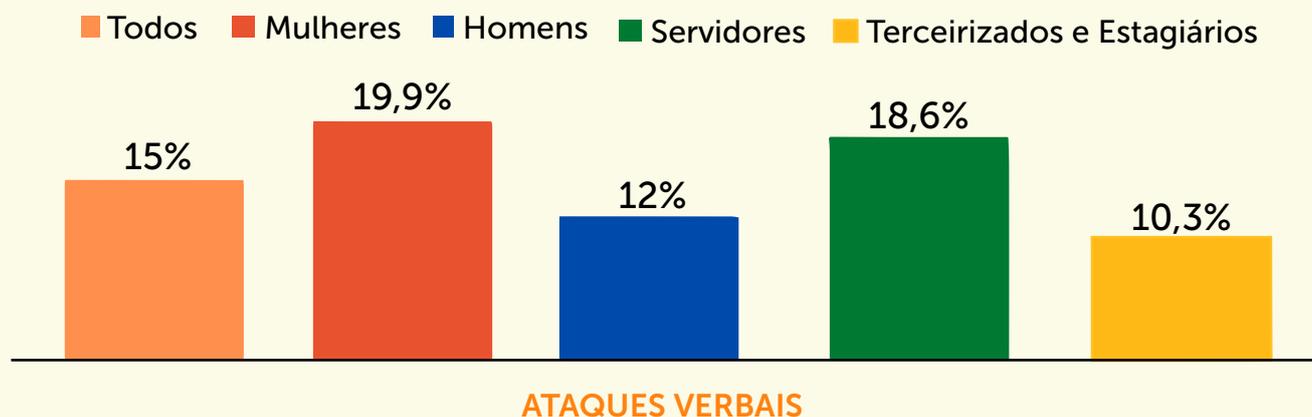
Sobre esses aspectos, os servidores (29%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (21,3%). E as mulheres (36%) afirmaram sofrer mais com esse tipo de assédio quando comparadas aos homens (23,7%).



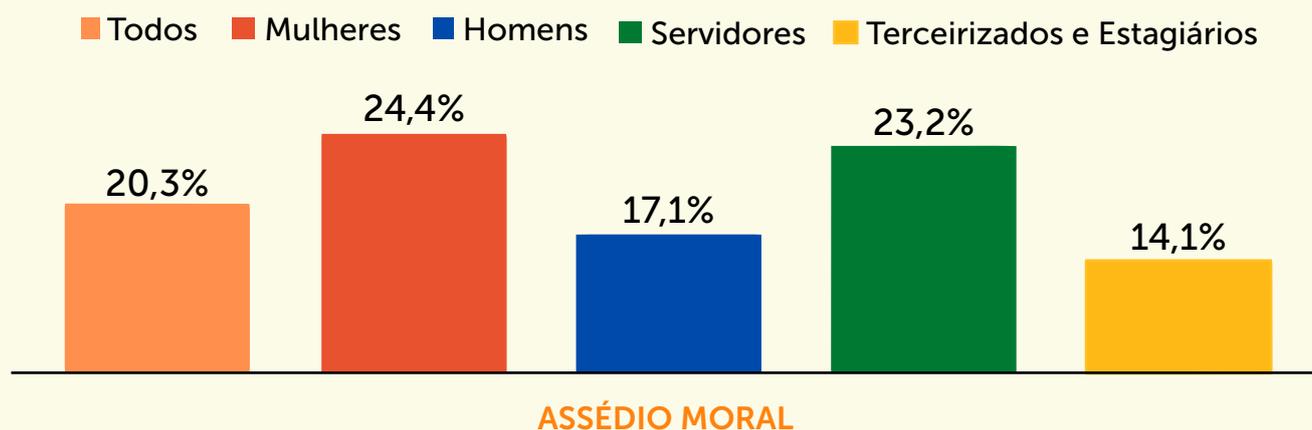
Ataques laborais estão relacionados aos itens “Deixo de ter informações essenciais para o meu trabalho”; “Sou obrigado(a) a realizar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde”; “Existe uma supervisão excessiva do meu trabalho”; “Falam mal de mim ou sou ridicularizado em público”; “Recebo críticas exageradas ou injustas sobre o meu trabalho ou esforço”; “Sou humilhado(a) ou ridicularizado(a) em relação ao meu trabalho”; “Recebo sinais ou indicações para pedir para sair do cargo/função/emprego ou da lotação”; “Pedem-me trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade”; “Recebo instruções confusas”; “Recebo tarefas muito inferiores à minha capacidade profissional”; “Recebo tarefas que exigem experiência superior às minhas competências profissionais”; “Sou excluído(a) e deixado(a) de lado, sem ter qualquer ocupação ou tarefas”; e “Sou exposto(a) a uma carga de trabalho excessiva”. Sobre esses aspectos, os servidores (32,4%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (18,1%). As mulheres (32,4%) afirmaram sofrer mais com esse tipo de assédio quando comparadas aos homens (18,1%).



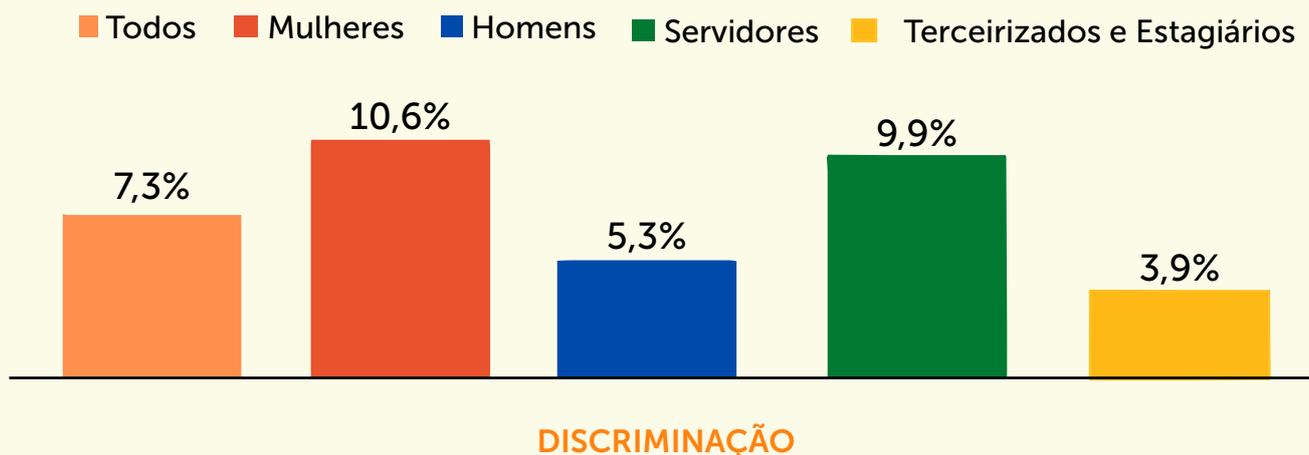
Ataques verbais estão relacionados aos itens “Gritam comigo ou me insultam”; “Sofro ameaças verbais”; “Fazem circular fofocas, maldades ou calúnias sobre mim”; e “Tenho notícias de que sou agredido moralmente quando estou ausente”. Sobre esses aspectos, os servidores (18,6%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (10,3%). E as mulheres (19,9%) afirmaram sofrer mais com esse tipo de assédio quando comparadas aos homens (12%).



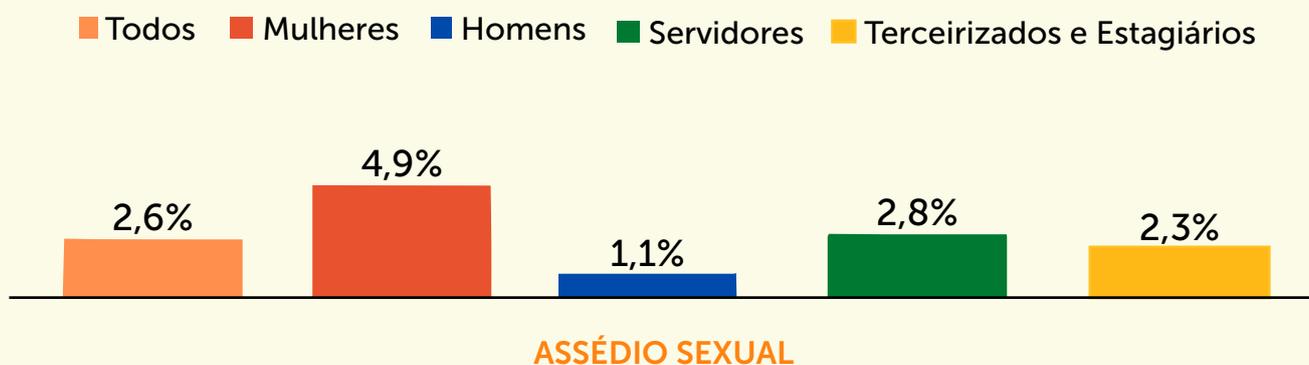
Em suma, considerando todos os fatores relativos ao **Assédio Moral**, tem-se que os servidores (23,2%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (14,1%). E que as mulheres (24,4%) são as maiores vítimas quando comparadas aos homens (17,1%).



A **Discriminação** foi analisada segundo diferentes aspectos, de acordo com os itens “Fazem piadas sobre a minha origem, sotaque, costumes...”; “Imitam os meus gestos, minha postura, minha voz... para me ridicularizar”; “Sou alvo de ataques com base nas minhas convicções políticas”; “Sou alvo de ataques com base nas minhas crenças religiosas”; “Sou alvo de discriminação racial”; e “Sou discriminado(a) em meus direitos (remuneração, jornada, distribuição de tarefas, benefícios, licenças, afastamentos...)”. Sobre esses aspectos, os servidores (9,9%) relataram mais ocorrências que os terceirizados e estagiários (3,9%); e as mulheres (10,6%) são as maiores vítimas de discriminação, quando comparadas aos homens (5,3%).

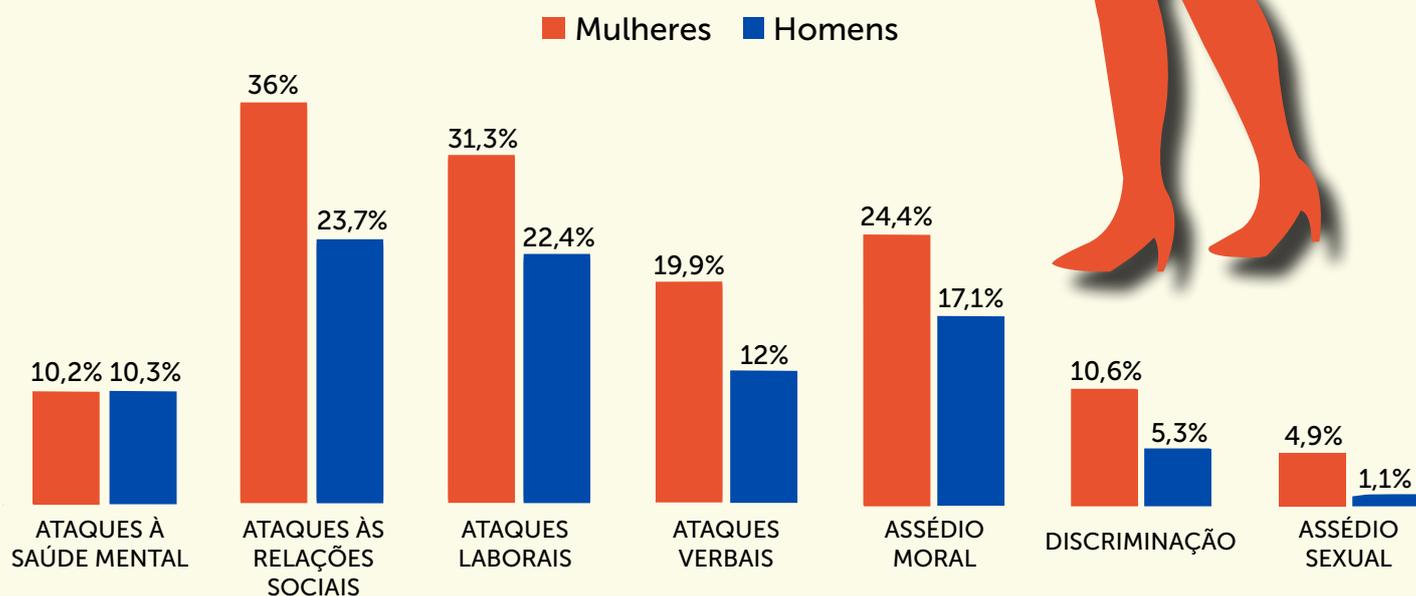


Por fim, o **Assédio Sexual** está relacionado aos itens “Dão a entender que serei beneficiado se ceder a chantagens sexuais”; “Elogiam constantemente meus atributos físicos de forma constrangedora”; “Enviam ou me mostram conteúdo obsceno ou pornográfico com segundas intenções”; “Recebo cantadas, olhares ou assovios constrangedores que geram desconforto”; “Recebo convites, ligações ou chamados insistentes para encontros, mesmo dizendo ‘não’”; e “Sou tentado por tentativas indesejadas de carícias/afagos/beijos/toques”. Sobre esses aspectos, os resultados foram relativamente equivalentes no contraste entre servidores (2,8%) e terceirizados ou estagiários (2,3%). Todavia, as diferenças foram acentuadas na comparação do sexo: as mulheres (4,9%) relataram mais situações consideradas assédio sexual do que os homens (1,1%).



RESULTADOS POR SEXO

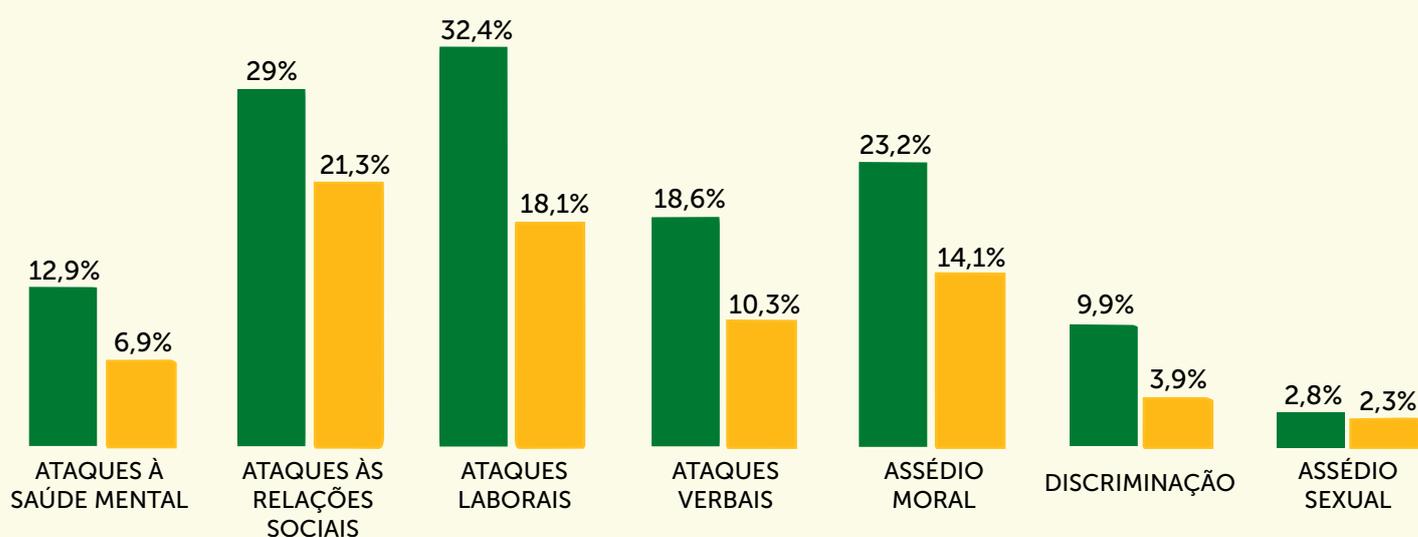
Os resultados apontaram a necessidade de uma atenção especial às **mulheres**, visto que os percentuais relativos a elas foram superiores aos dos homens em todos os tipos de assédio e discriminação, exceto quanto aos “ataques à saúde mental”, em que os números foram equivalentes para homens e mulheres.



RESULTADOS POR GRUPO

Os resultados apontaram a necessidade de uma atenção especial aos **servidores**, visto que os percentuais relativos a eles foram superiores aos dos terceirizados e estagiários em todos os tipos de assédio e discriminação. De qualquer forma, é preciso considerar a possibilidade de existência de viés nesses resultados, uma vez que os terceirizados e estagiários podem ter tido maiores receios em manifestar suas opiniões de modo mais sincero e livre, devido à ausência de estabilidade no emprego/estágio e ao menor nível de escolaridade.

■ Servidores ■ Terceirizados e Estagiários



CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Ao analisar o resultado da pesquisa, verificou-se a necessidade de investir mais na sensibilização dos servidores, colaboradores e estagiários quanto à importância de sua participação e ao real interesse do órgão em conhecer o seu ponto de vista em relação a este tema tão relevante, de modo a promover as mudanças necessárias.

O outro ponto de destaque foi o resultado da pesquisa em si. Ela apontou que o tema mais sensível é o Assédio Moral e, dentro deste rol, os maiores itens de ocorrência são os abaixo listados:

QUESTÃO	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
As minhas opiniões e pontos de vista são ignorados.	43,60%	25,60%	24,80%	6%	0%
Deixo de ter informações essenciais para o meu trabalho.	43,65%	37,60%	12,80%	4,30%	1,70%
Deixam de me cumprimentar ou de falar comigo.	47,90%	21,40%	23,10%	6,80%	0,90%
Recebo instruções confusas.	48,70%	24,80%	19,70%	6%	0,90%
Existe uma supervisão excessiva do meu trabalho.	59%	19,70%	13,70%	5,10%	2,60%
Pedem-me trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade.	63,20%	20,50%	11,10%	4,30%	0,90%

Nota-se que as afirmações estão relacionadas à comunicação, à distribuição de atividades, à cortesia, ao excesso de controle e gestão do tempo. Os resultados da pesquisa sugerem que boa parte dos respondentes se queixam por não terem suas opiniões ouvidas e consideradas; afirmam haver falta de gentileza e cortesia nas interações sociais; argumentam que os gestores e autoridades precisam evitar instruções confusas ou contraditórias; alertam que os gestores exageram na forma ou na frequência da realização do controle administrativo; e consideram que a gestão do tempo e o planejamento precisam ser enfatizados, de modo a não serem surpreendidos desnecessariamente por atividades urgentes.

Diante dos dados coletados e dos resultados aferidos, sugere-se que as ações listadas sejam consideradas para a mitigação dos eventos supracitados:

- Incluir, no Plano de Desenvolvimento Gerencial 2022, cursos e oficinas, com participação ampla dos gestores (incluindo gestores de contratos de terceirização) e incentivo da Alta Administração, com ênfase nos temas gerenciais: Comunicação; Delegação e distribuição de atividades; Humanização no controle administrativo; Planejamento e gestão do tempo (Obs.:havendo possibilidade, recomenda-se também a participação de encarregados, ainda que na condição de ouvintes).



- Incluir, no Plano Anual de Capacitação 2022, cursos e oficinas, com participação ampla dos servidores e incentivo da Alta Administração, com ênfase nos temas: relacionamento interpessoal, gentileza, cortesia e urbanidade (Obs.: havendo possibilidade, recomenda-se também a participação de colaboradores terceirizados e estagiários, ainda que na condição de ouvintes).
- Disseminar continuamente a Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.
- Disseminar continuamente o canal de denúncia e de esclarecimento de dúvidas relativas à prevenção e ao combate aos casos de assédio e discriminação (Ouvidoria).

Por fim, reforça-se que a prevenção e o combate aos casos de assédio e discriminação no CJF são responsabilidade de todos. O órgão deve assumir o propósito de oferecer um ambiente de trabalho saudável, tanto físico quanto psicológico, no qual as pessoas possam se desenvolver pessoal e profissionalmente.

REFERÊNCIAS

Constantino, T. C. L. (2012). *Assédio moral numa estrutura autárquica* (Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, Escola Superior de Ciências Empresariais). Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/4599/1/41_Tese_12-07-2011.pdf>

Farencena, G. S., Kocourek, S., & Costa, V. F. (2021). Assédio sexual no ambiente laboral: Um estudo com servidores públicos de uma universidade federal do Rio Grande do Sul. *Research, Society and Development*, 10(5). Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/14562/13105>>

ANEXO - RESULTADOS DETALHADOS

QUESTÃO	ASPECTO	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
9. Fazem com que eu pareça estúpido(a).	Assédio Moral - Ataques à Saúde Mental	84,60%	9,40%	5,10%	0%	0,90%
2. Dão a entender que tenho problemas psicológicos ou uma doença mental.	Assédio Moral - Ataques à Saúde Mental	94,90%	1,70%	3,40%	0%	0%
1. As minhas opiniões e pontos de vista são ignorados.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	43,60%	25,60%	24,80%	6%	0%
14. Ignoram a minha presença na frente dos outros.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	75,20%	12,80%	10,30%	0,90%	0,90%
37. Sou impedido(a) de me expressar	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	80,30%	12,80%	6%	0%	0,90%
3. Deixam de me cumprimentar ou de falar comigo.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	47,90%	21,40%	23,10%	6,80%	0,90%
16. Impedem outras pessoas de falarem ou de estarem comigo.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	88%	5,10%	6%	0,90%	0%
18. Limitam as minhas possibilidades de falar com outras pessoas.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	79,50%	11,10%	6,80%	0,90%	1,70%
11. Fazem críticas sobre a minha vida privada.	Assédio Moral - Ataques às Relações Sociais	87,20%	9,40%	22,60%	0,90%	0%
27. Sou alvo de agressões físicas.	Assédio Moral - Ataques Físicos	100%	0%	0%	0%	0%
4. Deixo de ter informações essenciais para o meu trabalho.	Assédio Moral - Ataques Laborais	43,65%	37,60%	12,80%	4,30%	1,70%
38. Sou obrigado(a) a realizar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde.	Assédio Moral - Ataques Laborais	98,30%	0,90%	0%	0%	0,90%
6. Existe uma supervisão excessiva do meu trabalho.	Assédio Moral - Ataques Laborais	59%	19,70%	13,70%	5,10%	2,60%
7. Falam mal de mim ou sou ridicularizado(a) em público.	Assédio Moral - Ataques Laborais	84,60%	8,50%	6,80%	0%	0%
20. Recebo críticas exageradas ou injustas sobre o meu trabalho ou esforço.	Assédio Moral - Ataques Laborais	77,80%	10,30%	7,70%	3,40%	0,90%
36. Sou humilhado(a) ou ridicularizado(a) em relação ao meu trabalho.	Assédio Moral - Ataques Laborais	92,30%	6%	1,70%	0%	0%
23. Recebo sinais ou indicações para pedir para sair do cargo/função/emprego ou da lotação.	Assédio Moral - Ataques Laborais	88,90%	6%	3,40%	0,90%	0,90

QUESTÃO	ASPECTO	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
9. Pedem-me trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade.	Assédio Moral - Ataques Laborais	63,20%	20,50%	11,10%	4,30%	0,90%
21. Recebo instruções confusas.	Assédio Moral - Ataques Laborais	48,70%	24,80%	19,70%	6%	0,90%
24. Recebo tarefas muito inferiores à minha capacidade profissional.	Assédio Moral - Ataques Laborais	72,60%	16,20%	9,40%	0,90%	0,90%
25. Recebo tarefas que exigem experiência superior às minhas competências profissionais.	Assédio Moral - Ataques Laborais	65,80%	23,10%	9,40%	0,90%	0,90%
33. Sou excluído(a) e “deixado(a) de lado”, sem ter qualquer ocupação ou tarefas.	Assédio Moral - Ataques Laborais	91,50%	4,30%	0,90%	2,60%	0,90%
34. Sou exposto(a) a uma carga de trabalho excessiva.	Assédio Moral - Ataques Laborais	73,50%	14,50%	7,70%	2,60%	1,70%
13. Gritam comigo ou me insultam.	Assédio Moral - Ataques Verbais	84,60%	9,40%	5,10%	0%	0,90%
26. Sofro ameaças verbais	Assédio Moral - Ataques Verbais	89,70%	6,80%	2,60%	0,90%	0%
8. Fazem circular fofocas, maldades ou calúnias sobre mim.	Assédio Moral - Ataques Verbais	80,30%	10,30%	6%	3,40%	0%
39. Tenho notícias de que sou agredido moralmente quando estou ausente.	Assédio Moral - Ataques Verbais	85,50%	6%	7,70%	0,90%	0%

QUESTÃO	ASPECTO	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
12. Fazem piadas sobre a minha origem, sotaque, costumes...	Discriminação	94%	3,40%	1,70%	0,90%	0%
15. Imitam os meus gestos, minha postura, minha voz... para me ridicularizar.	Discriminação	95,70%	3,40%	0,90%	0%	0%
29. Sou alvo de ataques com base nas minhas convicções políticas.	Discriminação	87,20%	7,70%	5,10%	0%	0%
30. Sou alvo de ataques com base nas minhas crenças religiosas.	Discriminação	93,20%	5,10%	1%	0%	0%
31. Sou alvo de discriminação racial.	Discriminação	99,10%	0,90%	0%	0%	0%
32. Sou discriminado(a) em meus direitos (remuneração, jornada, distribuição de tarefas, benefícios, licenças, afastamentos...).	Discriminação	87,20%	6,80%	5,10%	0%	0,90%

QUESTÃO	ASPECTO	NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEMENTE	SEMPRE
5. Dão a entender que serei beneficiado se ceder a chantagens sexuais.	Assédio Sexual	98,30%	1,70%	0%	0%	0%
10. Elogiam constantemente meus atributos físicos de forma constrangedora.	Assédio Sexual	96,60%	3,40%	0%	0%	0%
17. Enviam ou me mostram conteúdo obsceno ou pornográfico com “segundas intenções”.	Assédio Sexual	99,10%	0,90%	0%	0%	0%
22. Recebo “cantadas”, olhares ou assovios constrangedores que geram desconforto.	Assédio Sexual	96,60%	1,70%	0,90%	0,90%	0%
28. Recebo convites, ligações ou chamados insistentes para encontros, mesmo dizendo “não”.	Assédio Sexual	98,30%	0%	1,70%	0%	0%
35. Sofro tentativas indesejadas de carícias/afagos/beijos/toques.	Assédio Sexual	95,70%	1,70%	2,60%	0%	0%



JUSTIÇA FEDERAL

Conselho da Justiça Federal