

PESQUISA

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

NO ÂMBITO DO TRIBUNAL
REGIONAL ELEITORAL DO AMAPÁ
(TRE/AP)



Comissões de
**Prevenção e
Enfrentamento**
do assédio moral, sexual
e da discriminação



Comissões de
**Prevenção e
Enfrentamento**
do assédio moral, sexual
e da discriminação

T R E - A P

Presidente

Desembargador Carmo Antônio

Corregedor

Desembargador Agostino Silvério

Comissão de Assédio e Discriminação

Alaíde Maria de Paula – Juíza Eleitoral, Presidente da Comissão

Heverton Luiz Rodrigues Fernandes – servidor indicado pela
Presidência

Adriana das Chagas Oliveira Pacheco – servidora indicada pela
Presidência, que secretariará a comissão

Patrick Dayan Guimarães Pinto – servidor indicado pela
Presidência

Suellen Damasceno Gemaque – servidora com deficiência
indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

João Augusto Flexa Pereira – servidor indicado pela Vice-
Presidência/Corregedoria Regional Eleitoral

Daise do Socorro Sanches Santos – servidora indicada pela
entidade sindical

Francisco das Chagas Serafim De Sousa Júnior – representante
da população LGBTQIA+

Dilson Duarte da Costa – colaborador terceirizado eleito

Eduarda Caroline Barbosa de Aragão – estagiária

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Unidade de lotação	11
Tabela 2 – Em qual Zona ou Unidade da sede está lotado.....	12
Tabela 3 – Residente na capital ou interior	13
Tabela 4 – Qual seu gênero	14
Tabela 5 – Orientação sexual	14
Tabela 6 – Identidade de gênero	15
Tabela 7 – Identidade étnico-racial	15
Tabela 8 – Idade dos(as) respondentes	16
Tabela 9 – Deficiência	17
Tabela 10 – Estado civil	18
Tabela 11 – Possui filhos(as)	19
Tabela 12 – Cargo ou função dos(as) respondentes	19
Tabela 13 – Conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020	21
Tabela 14 – Percepção medidas de prevenção adotadas antes da Resolução CNJ nº 351/2020	22
Tabela 15 – Medidas existentes antes da Resolução CNJ nº 351/2020	23
Tabela 16 – Medidas de prevenção adotadas atualmente	24
Tabela 17 – Medidas de prevenção por tipo de discriminação	25
Tabela 18 – Medidas institucionais de prevenção existentes	26
Tabela 19 – Situações de Assédio ou Discriminação sofridas	28
Tabela 20 – Tipos de Assédio ou Discriminação vivenciados	29
Tabela 21 – Ano de ocorrência	30
Tabela 22 – Cargo ou Função dos(as) respondentes na época do Assédio ou Discriminação	31
Tabela 23 – Vínculo funcional do(a) assediador(a) à época do ocorrido	32
Tabela 24 – Relação hierárquica entre o(a) agressor(a) e a vítima	33
Tabela 25 – Proporção de vítimas que denunciaram o assédio ou discriminação	34
Tabela 26 – Consequências para o(a) agressor(a) após denúncia	35
Tabela 27 – Represália após denúncia	36

Tabela 28 – Tipo de represália sofrida	36
Tabela 29 – Motivos para não denunciar episódios de assédio ou discriminação	37
Tabela 30 – Consequências enfrentadas após o assédio ou discriminação	39
Tabela 31 – Percepção de proteção institucional	40
Tabela 32 – Confiança na punição institucional em casos de assédio ou discriminação	41
Tabela 33 – Conhecimento sobre os canais institucionais de denúncia	42
Tabela 34 – Canais institucionais de denúncia conhecidos pelos(as) respondentes	42
Tabela 35 – Relato de situações de assédio ou discriminação à Comissão	43
Tabela 36 – Avaliação do acolhimento	44
Tabela 37 – Avaliação das providências adotadas após relato à Comissão	45
Tabela 38 – Avaliação da divulgação das atribuições da Comissão	46
Tabela 39 – Percepção sobre o ambiente de trabalho	46
Tabela 40 – Percepção sobre o ambiente de trabalho no órgão como um todo	47

Sumário

1. Introdução	7
2. Metodologia	8
2.1 Tipo de pesquisa	8
2.2 Público alvo	8
2.3 Instrumento de coleta	9
2.4 Período de aplicação	9
2.5 Participação	9
2.6 Tratamento dos dados	9
3. Resultados	10
3.1 Perfil dos(as) respondentes	10
4. Conclusão	49
Apêndice	51

1. Introdução

A construção de ambientes institucionais saudáveis, inclusivos e respeitosos é um dos pilares da atuação do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP). No contexto do fortalecimento de políticas de integridade, equidade e respeito aos direitos humanos, o Tribunal vem implementando medidas voltadas à prevenção e ao enfrentamento de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Em alinhamento à Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, o TRE-AP realizou, no mês de julho de 2025, uma pesquisa interna com a finalidade de diagnosticar percepções, vivências e propostas dos(as) integrantes da instituição sobre o tema.

A iniciativa visa, de forma proativa, subsidiar o aprimoramento das ações institucionais de enfrentamento e prevenção dessas práticas, com foco na escuta qualificada, na identificação de vulnerabilidades e na consolidação de um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitoso para todas as pessoas que atuam na Justiça Eleitoral do Amapá.

Este relatório apresenta os principais resultados da pesquisa, incluindo a metodologia adotada, o perfil dos respondentes, os dados quantitativos e qualitativos obtidos e as considerações finais. Espera-se que as informações aqui reunidas contribuam para a formulação de medidas cada vez mais efetivas de proteção e promoção de um ambiente institucional íntegro e acolhedor.

2. Metodologia

A pesquisa foi realizada de forma independente pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, instituída pela Portaria TRE-AP nº 149/2025, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP). Seu principal objetivo foi avaliar a efetividade da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no ambiente institucional, em conformidade com a Resolução CNJ nº 351/2020.

2.1. Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de caráter quantitativo e qualitativo, realizada por meio de formulário eletrônico anônimo, permitindo ampla participação dos(as) integrantes do Tribunal e promovendo a escuta ativa sobre percepções, experiências e sugestões relacionadas ao tema.

2.2. Público-alvo

Foram convidados(as) a participar da pesquisa todos(as) os(as) integrantes do TRE-AP, incluindo:

- Magistrados(as),
- Servidores(as) efetivos(as) e requisitados(as),
- Colaboradores(as) terceirizados(as).
- Estagiários(as).

A diversidade dos grupos participantes possibilitou a análise comparativa entre diferentes vínculos institucionais e perfis sociodemográficos.

2.3. Instrumento de coleta

A coleta de dados foi realizada por meio de formulário eletrônico anônimo, via Microsoft Forms, garantindo praticidade, acessibilidade e sigilo na participação dos(as) respondentes, elaborado internamente pelo TRE-AP, contendo 40 questões (quantitativas e qualitativas).

O formulário contemplou perguntas sobre:

- Perfil dos(as) respondentes;
- Conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020;
- Vivências de assédio e discriminação no ambiente institucional;
- Acesso e percepção sobre canais de denúncia;
- Avaliação das ações de prevenção já implementadas;
- Sugestões para o aprimoramento da política.

2.4. Período de aplicação

A pesquisa foi aplicada no período de 01º a 11 de julho de 2025, com ampla divulgação por meio dos canais institucionais, incluindo a intranet e comunicados por e-mail.

2.5. Participação

O número total de participantes foi de 149 respondentes, abrangendo representantes de diferentes setores e localidades do estado do Amapá. A participação foi voluntária, espontânea e anônima, garantindo liberdade e segurança nas respostas.

2.6. Tratamento dos dados

Os dados foram consolidados em planilhas eletrônicas, tratados de forma agregada e apresentados em tabelas e gráficos, respeitando os critérios de confidencialidade e anonimato.

3. Resultados

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa aplicada no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP), conduzida pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, instituída pela Portaria TRE-AP nº 149/2025. Os dados foram obtidos por meio de formulário eletrônico anônimo, aplicado entre os dias 1 a 11 de junho de 2025, utilizando a plataforma Microsoft Forms.

O questionário foi composto por 40 perguntas, distribuídas em blocos temáticos que abordam o perfil dos(as) respondentes, o conhecimento sobre a política institucional, a vivência de situações de assédio e discriminação, o uso de canais de denúncia, a atuação da comissão responsável, e as percepções gerais sobre o ambiente de trabalho. Os dados são apresentados a seguir, com apoio de tabelas descritivas.

3.1 Perfil dos(as) respondentes

O questionário da pesquisa iniciou com a coleta de informações destinadas à caracterização sociodemográfica e funcional dos(as) participantes. O objetivo dessa etapa foi compreender a composição do público respondente e possibilitar análises interseccionais ao longo dos resultados.

Foram analisadas as respostas de 149 participantes vinculados ao Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP), com dados extraídos das perguntas 1 a 12 do formulário.

A Tabela 1 apresenta as unidades de lotação dos(as) respondentes, permitindo visualizar a representatividade entre os setores administrativos e jurisdicionais. Em seguida, a Tabela 2 detalha as zonas eleitorais e unidades específicas informadas, oferecendo um panorama mais refinado da distribuição funcional.

A Tabela 3 aborda o município de residência dos(as) participantes, distinguindo entre capital e interior, o que contribui para mapear a abrangência geográfica da pesquisa e eventuais diferenças nas percepções de quem atua fora da sede.

A identidade de gênero (Tabela 4), a orientação sexual (Tabela 5) e a identidade de gênero autodeclarada (Tabela 6) foram coletadas em perguntas separadas para contemplar a pluralidade de vivências e respeitar os marcadores sociais da diferença, essenciais na análise de vulnerabilidades.

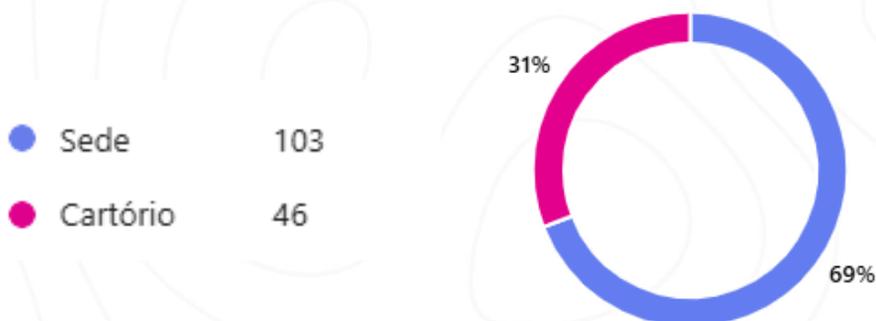
A Tabela 7 traz os dados relativos à identidade étnico-racial dos(as) participantes, enquanto a Tabela 8 apresenta a distribuição por faixas etárias. A Tabela 9 informa a existência de pessoas com deficiência, que discrimina o tipo de deficiência declarada.

Com relação ao estado civil (Tabela 10) e à existência de filhos(as) (Tabela 11), essas variáveis auxiliam na compreensão de fatores que podem interferir na percepção institucional ou nas dinâmicas de assédio e discriminação.

Por fim, a Tabela 12 apresenta o cargo ou função exercida pelos(as) respondentes, variável que será utilizada em análises posteriores cruzadas com episódios relatados e percepção institucional.

A diversidade do público participante oferece um retrato amplo do corpo funcional do TRE-AP e qualifica a análise dos dados.

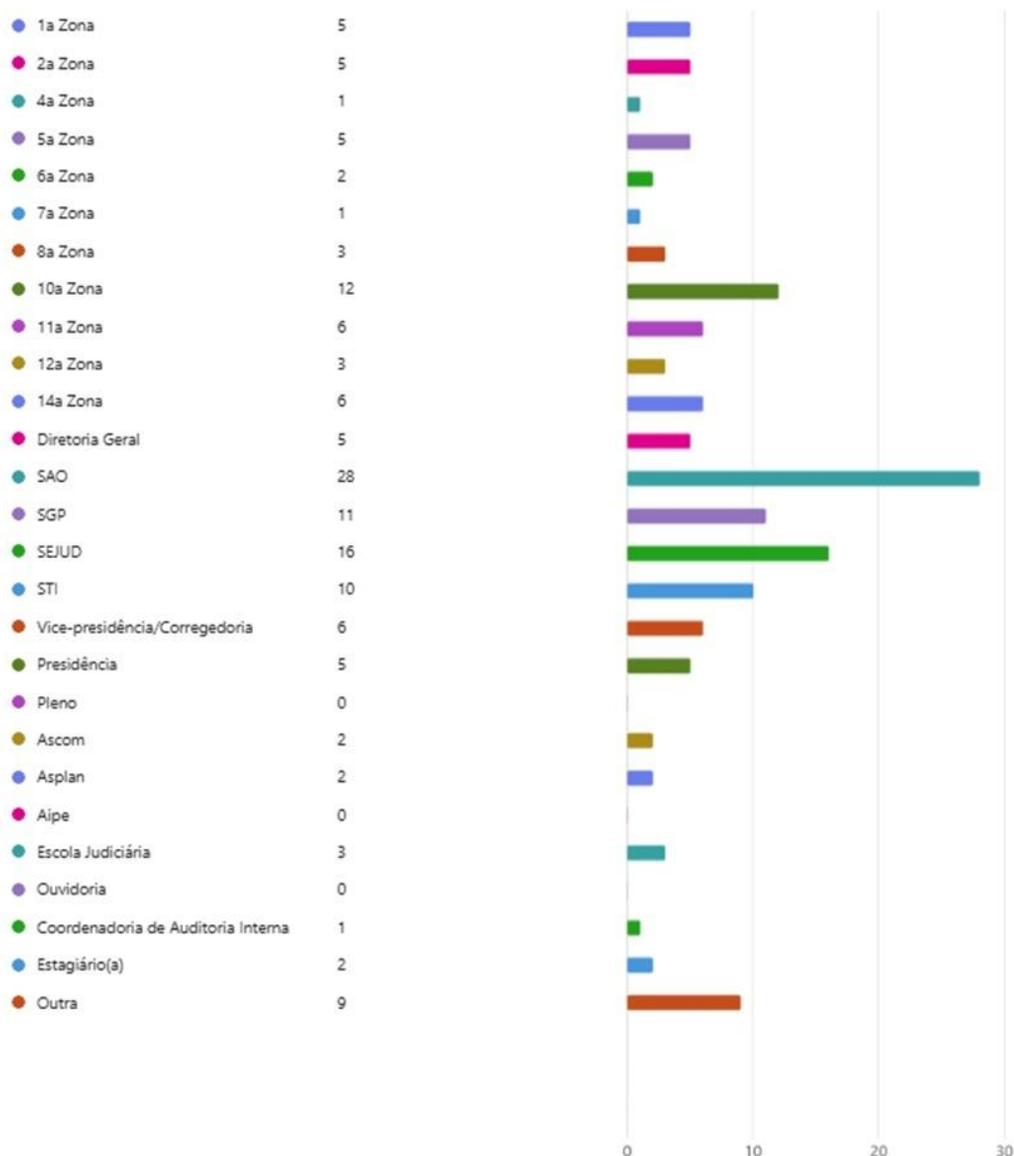
Tabela 1: Unidade de lotação



A distribuição dos(as) respondentes revela que 69% trabalham na Sede do TRE-AP, enquanto 31% atuam nos Cartórios Eleitorais. Essa divisão mostra um predomínio de respostas oriundas da área administrativa central, o que pode refletir maior acesso aos meios de comunicação interna e maior engajamento em atividades institucionais como a pesquisa.

Ainda assim, a participação de quase um terço dos(as) respondentes dos cartórios (interior ou zonas eleitorais) garante uma representatividade significativa das unidades descentralizadas, permitindo avaliar percepções de diferentes realidades organizacionais.

Tabela 2: Em qual Zona ou Unidade da sede está lotado



A distribuição dos(as) respondentes por local de lotação aponta uma ampla diversidade de setores e zonas eleitorais envolvidos na pesquisa. Destacam-se:

- Secretaria de Administração e Orçamento (SAO) com 28 respondentes, evidenciando alto nível de engajamento.
- Secretaria Judiciária (SEJUD) com 16 respondentes, seguida pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) com 11, e a Secretaria de Tecnologia da Informação (STI) com 10.
- No âmbito das Zonas Eleitorais, a 10ª Zona foi a mais representada (12), seguida pela 11ª e 14ª Zonas (ambas com 6 respondentes).

Além disso, observa-se participação de unidades estratégicas como Vice-Presidência/Corregedoria, Presidência, e Ouvidoria, o que reforça a legitimidade da pesquisa em termos de representatividade organizacional.

Apesar de algumas unidades não terem registrado participação (como o Pleno, Ouvidoria e AIPE), o conjunto dos dados mostra que os resultados obtidos refletem a realidade de grande parte das áreas operacionais e administrativas do TRE-AP.

Tabela 3: Residente na capital ou interior



Dos(as) respondentes da pesquisa, 82% declararam residir na capital, enquanto 18% informaram viver no interior do estado.

Esse dado reforça o predomínio de participantes lotados na sede do TRE-AP, refletindo a realidade geográfica do corpo funcional da instituição, que possui maior concentração de servidores(as) em Macapá. Ainda assim, a representatividade do interior (quase um quinto da amostra) garante a inclusão de percepções relevantes das zonas eleitorais interioranas, o que enriquece o diagnóstico institucional de forma mais ampla e democrática.

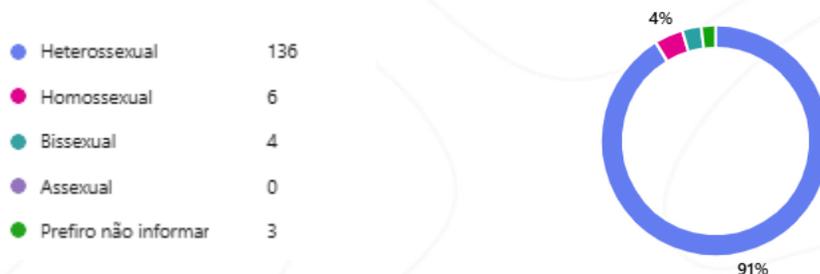
Tabela 4: Qual seu gênero



A distribuição de gênero entre os(as) participantes da pesquisa revela que 57% se identificam como do gênero feminino, 42% como masculino, e 1 respondente optou por não informar.

O resultado demonstra uma leve predominância de mulheres no conjunto de respondentes, refletindo uma possível maior representação feminina no quadro funcional do TRE-AP ou maior engajamento desse grupo nas temáticas relacionadas a assédio e discriminação. A presença de opção de não resposta também evidencia o respeito à autodeterminação e à privacidade, elementos essenciais em pesquisas institucionais sobre diversidade.

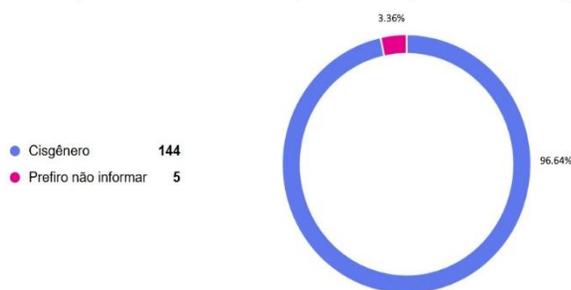
Tabela 5: Orientação sexual



A maioria expressiva dos(as) respondentes da pesquisa, 91%, se declarou heterossexual. Outros 4% identificaram-se como homossexual (6 pessoas) ou bissexual (4 pessoas), enquanto 3 participantes (2%) optaram por não informar sua orientação sexual. Nenhum respondente se identificou como assexual.

Apesar da predominância de respostas heterossexuais, a presença de participantes com outras orientações sexuais demonstra a diversidade existente no ambiente institucional. O respeito à opção de não responder também mostra o cuidado com a privacidade em temas sensíveis. Tais dados são relevantes para embasar políticas inclusivas, respeitosas e de prevenção a possíveis discriminações motivadas por orientação sexual.

Tabela 6: Identidade de gênero



A quase totalidade dos(as) respondentes (144 pessoas, equivalente a 97%) declarou-se cisgênero, ou seja, se identificam com o gênero atribuído ao nascimento. Nenhum respondente declarou-se como transgênero, transexual, travesti, intersexual ou de gênero fluido. Apenas 5 pessoas (3%) optaram por não informar sua identidade de gênero.

Essa homogeneidade nos dados pode refletir a composição do quadro funcional do órgão ou, alternativamente, indicar uma possível sub-representação ou invisibilização de identidades de gênero diversas. A ausência de respostas fora do espectro cisgênero reforça a importância de ações institucionais voltadas à conscientização, acolhimento e incentivo à participação segura de pessoas trans ou não binárias.

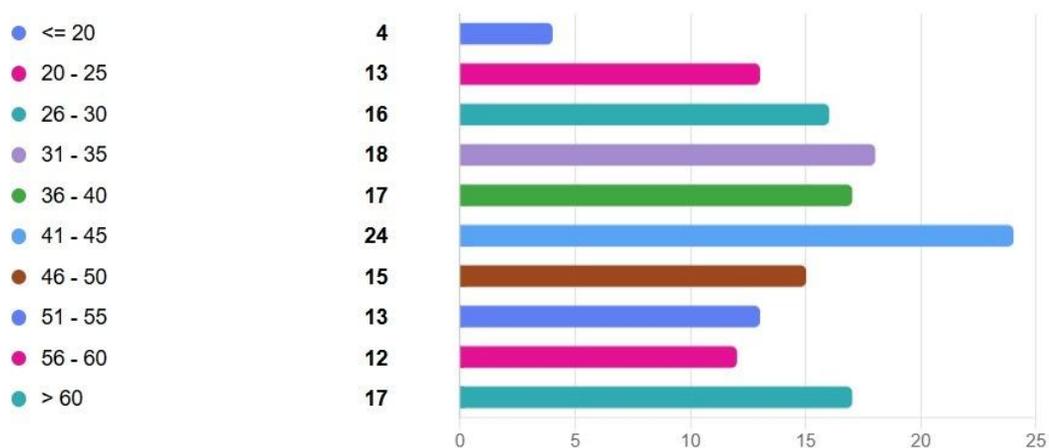
Tabela 7: Identidade étnico-racial



A maioria dos(as) respondentes (90 pessoas, o que representa aproximadamente 61% do total) declarou-se parda, seguida por 36 pessoas (24%) que se autodeclararam brancas e 19 pessoas (13%) que se identificaram como pretas. Também houve o registro de 3 pessoas (2%) indígenas e 1 pessoa (0,7%) que preferiu não informar. Nenhum respondente se declarou de identidade amarela (de origem asiática).

Essa distribuição revela uma predominância de pessoas autodeclaradas pardas no quadro funcional do órgão, o que está em consonância com o perfil étnico-racial da população do estado do Amapá, majoritariamente composta por pessoas pardas e pretas, conforme dados do IBGE. A diversidade étnico-racial presente entre os respondentes reforça a importância de políticas institucionais voltadas à equidade racial, à valorização da diversidade e ao combate ao racismo estrutural.

Tabela 8: Idade dos(as) respondentes



O gráfico apresentado revela a distribuição por faixa etária dos(as) participantes da pesquisa. Abaixo, seguem os principais destaques:

- A faixa etária com maior número de respondentes é a de 41 a 45 anos, com 24 pessoas (aproximadamente 16% do total de 149).
- As faixas 31 a 35 anos (18), > 60 anos (17), 36 a 40 anos (17), e 26 a 30 anos (16) também possuem participação expressiva, indicando uma predominância de pessoas entre os 30 e 60 anos no quadro respondente.

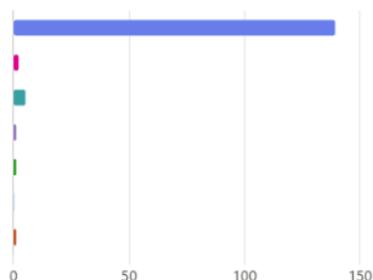
- Os grupos de 46 a 50 anos (15), 56 a 60 anos (12), 20 a 25 anos (13) e 51 a 55 anos (13) apresentam valores próximos e equilibrados.
- Apenas 4 respondentes têm até 20 anos, evidenciando baixa presença de pessoas muito jovens na amostra, possivelmente estagiários ou recém-ingressos.

O perfil etário dos(as) respondentes demonstra uma força de trabalho majoritariamente adulta, com ampla concentração entre os 30 e 60 anos, faixa típica de maior estabilidade e tempo de serviço. A participação de pessoas acima de 60 anos (17 respondentes) também se destaca, sinalizando a presença de servidores(as) com maior tempo de carreira ou aposentadoria próxima.

A baixa participação de pessoas com até 20 anos reforça a necessidade de políticas específicas de integração e escuta voltadas para esse público, geralmente em início de carreira ou estágio.

Tabela 9: Deficiência

● Não	139
● Sim – deficiência física	2
● Sim – deficiência visual	5
● Sim – deficiência auditiva	1
● Sim – deficiência intelectual	1
● Prefiro não informar	0
● Outra	1



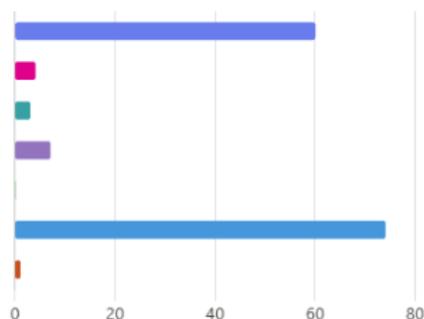
Dos 149 respondentes à pergunta sobre deficiência, a maioria (139 pessoas – cerca de 94%) declarou não possuir nenhum tipo de deficiência. Apenas 9 respondentes (6%) afirmaram possuir algum tipo de deficiência, conforme a seguinte distribuição:

- Deficiência visual: 5 respondentes
- Deficiência física: 2 respondentes
- Deficiência auditiva: 1 respondente
- Deficiência intelectual: 1 respondente
- Outra (não especificada): 1 respondente
- Prefiro não informar: nenhum respondente

É importante destacar que alguns respondentes podem ter indicado mais de uma categoria, especialmente no campo “Outra”, caso se trate de múltiplas deficiências ou condições não listadas.

Tabela 10: Estado civil

● Casado(a) ou em união estável	60
● Separado(a) judicialmente	4
● Separado(a) de fato	3
● Divorciado(a)	7
● Viúvo(a)	0
● Solteiro(a)	74
● Prefiro não informar	1



Dos respondentes da pesquisa, a maior parte declarou-se solteira (74 pessoas – 50%), seguida por 60 pessoas (41%) que informaram estar casadas ou em união estável. As demais situações civis apresentaram números reduzidos:

Divorciado(a): 7 respondentes (5%)

Separado(a) judicialmente: 4 respondentes (2,7%)

Separado(a) de fato: 3 respondentes (2%)

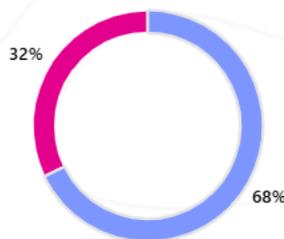
Viúvo(a): nenhum respondente

Prefiro não informar: 1 respondente (menos de 1%)

Esses dados demonstram um predomínio de pessoas sem vínculo conjugal formal (solteiras), o que pode refletir o perfil etário mais jovem de parte significativa dos(as) servidores(as) e colaboradores(as). A diversidade de estados civis, embora concentrada em duas categorias principais, deve ser considerada para a formulação de políticas internas que contemplem diferentes contextos familiares, inclusive nas ações voltadas à saúde emocional, equilíbrio trabalho-vida pessoal e apoio institucional.

Tabela 11: Possui filhos(as)

● Sim	101
● Não	48

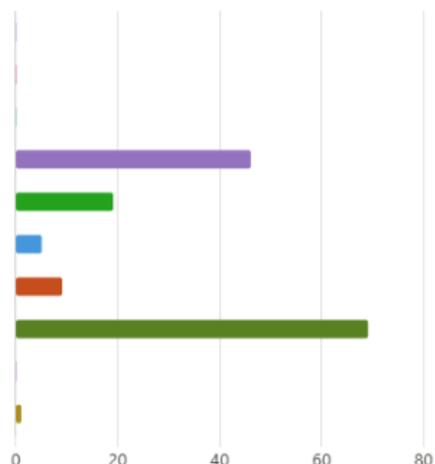


Dos(as) respondentes da pesquisa, 68% (101 pessoas) afirmaram ter filhos(as), enquanto 32% (48 pessoas) declararam não ter. Esse dado demonstra que a maioria dos(as) colaboradores(as) do TRE-AP possui responsabilidades familiares diretas com dependentes.

Esse perfil pode demandar maior atenção por parte da instituição em ações voltadas à conciliação entre trabalho e vida pessoal, como flexibilidade de horários, programas de apoio à parentalidade, campanhas educativas e promoção de saúde mental. Considerar essa realidade contribui para um ambiente institucional mais empático e inclusivo.

Tabela 12: Cargo ou função dos(as) respondentes

● Desembargador(a)	0
● Juiz/Juíza titular	0
● Juiz/Juíza substituto(a)	0
● Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário	46
● Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário	19
● Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a)	5
● Estagiário(a)	9
● Terceirizado(a) ou contratado(a)	69
● Prefiro não informar	0
● Outra	1



A distribuição dos(as) respondentes por cargo ou função no TRE-AP revela o seguinte panorama:

- Terceirizados(as) ou contratados(as): 69 respondentes (47%)
- Servidores(as) efetivos(as) do Poder Judiciário: 46 respondentes (31%)
- Servidores(as) cedidos(as) ou requisitados(as): 19 respondentes (13%)
- Estagiários(as): 9 respondentes (6%)
- Comissionados(as) não concursados(as): 5 respondentes (3%)
- Outros(as): 1 respondente (1%)
- Juízes(as) e desembargadores(as): 0 respondente
- Prefiro não informar: 0

Esse resultado mostra que quase metade dos(as) participantes da pesquisa é composta por profissionais terceirizados(as) ou contratados(as), o que representa um aspecto importante para análise institucional, considerando a diversidade de vínculos e relações de trabalho no TRE-AP.

A predominância de servidores(as) não efetivos(as) – terceirizados(as), cedidos(as) e estagiários(as) – pode influenciar na percepção de segurança institucional, nas experiências de assédio e no nível de conhecimento sobre os canais de denúncia e prevenção. Portanto, esse dado deve ser considerado na formulação e direcionamento das ações de enfrentamento ao assédio e discriminação.

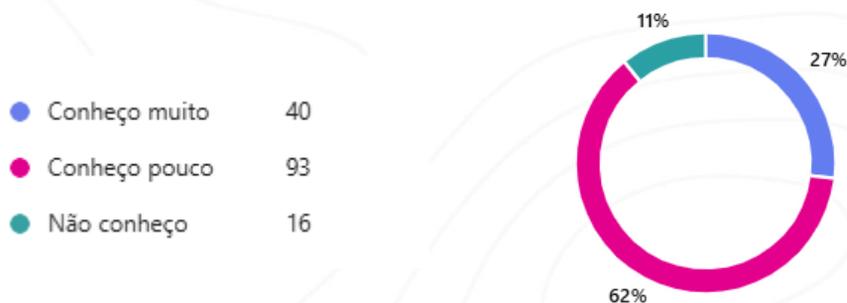
3.2. Conhecimento sobre a política institucional

Este bloco do relatório contempla as questões de número 13 a 18 do formulário e tem como objetivo aferir o grau de conhecimento dos(as) respondentes – magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) – acerca da Resolução CNJ nº 351/2020, bem como identificar a percepção sobre a existência e efetividade das medidas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá.

As perguntas abordam tanto o conhecimento formal da normativa que institui a política nacional quanto a experiência prática dos(as) participantes em relação às ações implementadas no órgão antes e após a edição da referida resolução. Além disso, verifica-se o reconhecimento das formas de discriminação contempladas nas medidas de prevenção atualmente adotadas.

Os resultados apresentados a seguir permitirão avaliar se a política institucional é efetivamente conhecida, compreendida e aplicada no ambiente organizacional, fornecendo subsídios para o aprimoramento das ações de enfrentamento e promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e inclusivo.

Tabela 13: Conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020



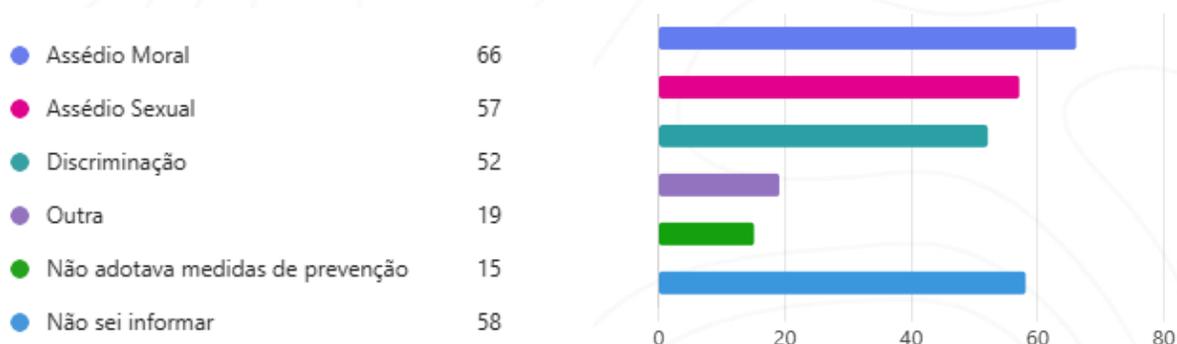
A Tabela 13 apresenta os níveis de familiaridade dos(as) respondentes com a Resolução CNJ nº 351/2020, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Dos 149 participantes da pesquisa:

- 27% (40 pessoas) afirmaram conhecer muito bem a Resolução;
- 62% (93 pessoas) relataram conhecer pouco;
- 11% (16 pessoas) declararam não conhecer a normativa.

A maioria dos respondentes (73%) conhece a Resolução, ainda que parcialmente, o que revela um alcance razoável da política institucional. No entanto, o alto percentual de respostas que indicam conhecimento superficial (62%) aponta para a necessidade de ações mais eficazes de divulgação, formação e capacitação continuada, de forma que os princípios e procedimentos previstos na Resolução CNJ nº 351/2020 sejam amplamente compreendidos e aplicados por magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as). O percentual de desconhecimento total (11%) também merece atenção, evidenciando a importância de estratégias específicas para garantir a universalização do acesso à informação dentro do órgão.

Tabela 14: Percepção medidas de prevenção adotadas antes da Resolução CNJ nº 351/2020



A Tabela 14 investiga se, na percepção dos(as) respondentes, o TRE-AP já adotava medidas de prevenção relacionadas ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação antes da publicação da Resolução CNJ nº 351/2020.

Como a pergunta permitia múltiplas respostas, os números refletem o total de marcações por categoria:

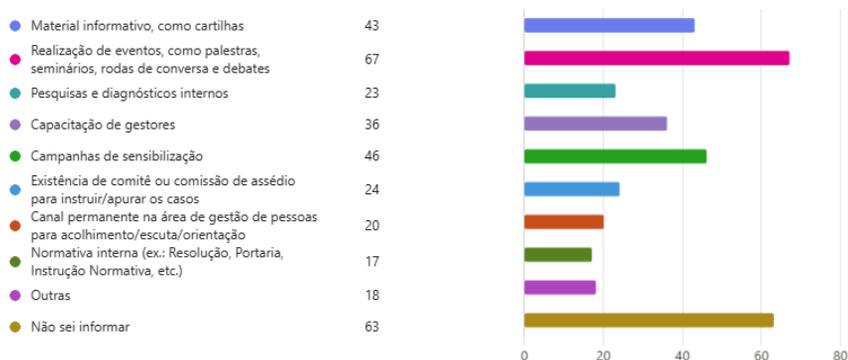
- Assédio moral: 66 marcações
- Assédio sexual: 57
- Discriminação: 52
- Outras medidas: 19
- Não adotava medidas de prevenção: 15
- Não sei informar: 58

Os dados revelam que uma parcela significativa dos respondentes reconhece a existência de ações de enfrentamento ao assédio moral (66) e ao assédio sexual (57) antes da resolução normativa. No entanto, o elevado número de respostas “Não sei informar” (58) demonstra que boa parte do público interno não tem clareza ou acesso à memória institucional sobre as ações anteriores.

Além disso, 15 respondentes apontaram que o órgão não adotava nenhuma medida de prevenção antes da resolução, sugerindo lacunas na institucionalização dessas práticas ou dificuldades na comunicação interna à época. O número mais modesto de marcações na opção “Outras” (19) pode indicar a percepção de que as ações prévias eram pouco sistematizadas ou específicas.

Os dados reforçam a importância da Resolução CNJ nº 351/2020 como marco estruturante da política institucional, ao mesmo tempo em que indicam a necessidade de melhor registro histórico, transparência e divulgação das medidas adotadas, inclusive retroativamente.

Tabela 15: Medidas existentes antes da Resolução CNJ nº 351/2020



A tabela apresenta os tipos de ações e iniciativas que os(as) respondentes indicaram já existirem no TRE-AP antes da publicação da Resolução CNJ nº 351/2020, que institui a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

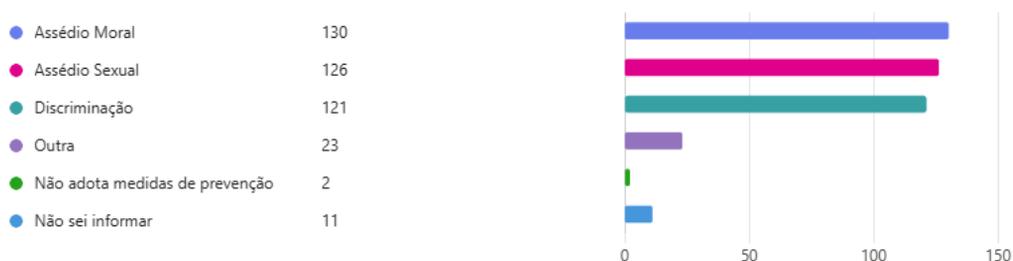
Os dados revelam que a medida mais mencionada foi a realização de eventos – como palestras, seminários, rodas de conversa e debates – com 67 indicações, seguida por campanhas de sensibilização (46 respostas) e materiais informativos, como cartilhas (43 menções). Tais respostas indicam que, mesmo antes da norma, havia esforços pontuais de conscientização no órgão.

Outras iniciativas relatadas foram: capacitação de gestores (36), existência de comissões ou comitês de apuração de assédio (24), pesquisas e diagnósticos internos (23), canais permanentes de escuta/acolhimento (20), normativas internas (17) e outras ações não especificadas (18).

Por outro lado, 63 participantes responderam “não sei informar”, o que representa um percentual significativo de desconhecimento sobre as medidas institucionais anteriores, o que pode apontar para uma falha na comunicação ou divulgação dessas ações à época.

Esses dados evidenciam que, embora já houvesse algumas práticas voltadas à prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação antes da regulamentação nacional, a percepção dos(as) servidores(as) revela fragilidades na institucionalização e visibilidade dessas ações.

Tabela 16: Medidas de prevenção adotadas atualmente



Nesta tabela era possível a marcação de mais de uma opção. A grande maioria dos(as) respondentes reconhece que o órgão adota medidas de prevenção contra:

- Assédio moral (130 marcações – destaque absoluto)
- Assédio sexual (126 marcações)
- Discriminação (121 marcações)

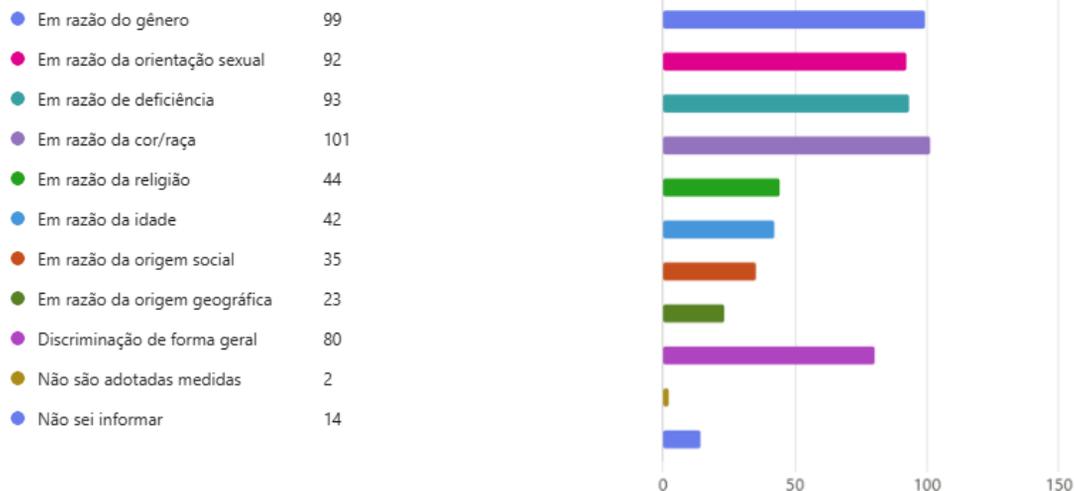
Esses resultados demonstram uma percepção positiva quanto à atuação preventiva do TRE-AP, especialmente em temas centrais da Política de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

Apenas 11 respondentes marcaram “Não sei informar”, indicando que a maioria tem ciência da existência de políticas de prevenção.

Somente 2 pessoas acreditam que o órgão não adota nenhuma medida de prevenção, o que é um número extremamente baixo. Isso reforça o reconhecimento institucional das ações em curso.

Um número moderado de respondentes selecionou “Outra”, o que pode indicar a existência de medidas que não se enquadram diretamente nas categorias listadas ou que há lacunas de comunicação sobre o escopo das ações institucionais.

Tabela 17: Medidas de prevenção por tipo de discriminação



A Tabela 17 revela os tipos de discriminação para os quais os(as) respondentes percebem a existência de medidas institucionais de prevenção no âmbito do TRE-AP.

As respostas indicam que os principais focos das ações preventivas são:

- Cor/raça (101 respostas)
- Gênero (99)
- Deficiência (93)
- Orientação sexual (92)

Esses dados demonstram que as formas de discriminação tradicionalmente mais debatidas no espaço institucional estão sendo, de fato, contempladas por ações preventivas. É possível que isso reflita a aderência da instituição às diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 351/2020, que prioriza esses eixos.

Outras formas de discriminação também foram apontadas, embora com menor frequência:

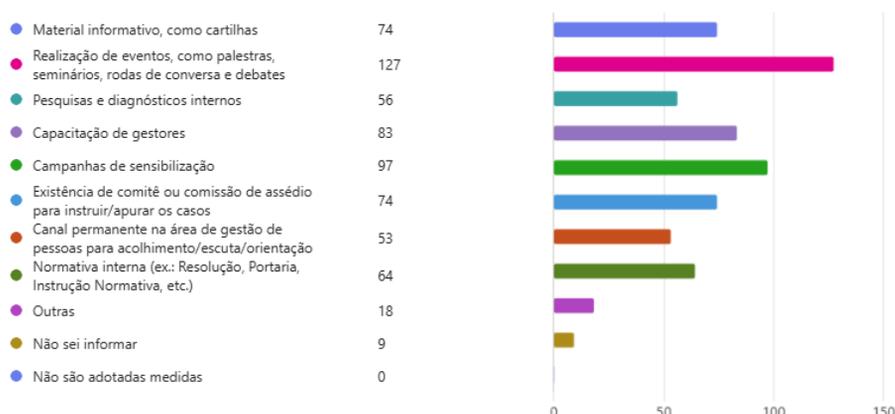
- Por religião (44)
- Idade (42)
- Origem social (35)
- Origem geográfica (23)

Além disso, 80 respondentes marcaram “Discriminação de forma geral”, o que pode indicar percepção de ações mais abrangentes e não segmentadas por categoria.

Apenas 2 pessoas afirmaram que não há medidas de prevenção e 14 disseram não saber informar, sugerindo que a maioria reconhece a existência de algum esforço institucional, mesmo que nem sempre saiba especificar sua natureza.

Esses resultados evidenciam um avanço na percepção de ações de prevenção voltadas a múltiplas formas de discriminação, embora também indiquem a necessidade de fortalecer a comunicação e a abrangência dessas iniciativas, especialmente em relação a recortes como origem social e geográfica.

Tabela 18: Medidas institucionais de prevenção existentes



A Tabela 18 apresenta a percepção dos(as) respondentes sobre as medidas de prevenção atualmente implementadas pelo Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP), em consonância com a Resolução CNJ nº 351/2020. A pergunta permitia múltiplas escolhas, refletindo a multiplicidade de ações adotadas pela instituição.

Os resultados indicam que a realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates, foi a medida mais citada, com 127 menções (aproximadamente 85% dos respondentes), evidenciando a ênfase da instituição em promover espaços de diálogo e conscientização.

Em seguida, destacam-se:

- Campanhas de sensibilização (97 menções)
- Capacitação de gestores (83 menções)
- Material informativo, como cartilhas (74 menções)
- Comitê ou comissão de assédio para instrução/apuração de casos (74 menções)
- Normativas internas como portarias e resoluções (64 menções)
- Pesquisas e diagnósticos internos (56 menções)
- Canal permanente de escuta/orientação na área de gestão de pessoas (53 menções)

Medidas menos mencionadas incluem:

- Outras iniciativas (18 menções),
- Não sei informar (9 menções),
- Não são adotadas medidas (0 menções)

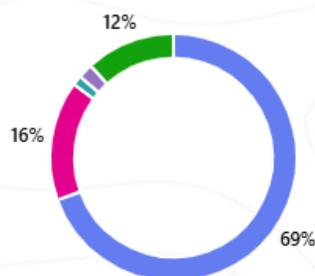
Esses dados revelam um cenário institucional positivo no que tange à implementação de políticas de prevenção, com ações diversas e de amplo alcance. A presença significativa de ações estruturais (como comitês, normativas e canais de escuta) combinada a estratégias educativas (como eventos e capacitações) aponta para um compromisso contínuo do TRE-AP com a promoção de um ambiente institucional seguro, inclusivo e livre de assédios e discriminação.

3.3 Percepções e Experiências de Assédio e Discriminação

Este bloco do questionário teve como objetivo levantar informações sobre vivências, percepções e observações de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente institucional, a partir da perspectiva de diferentes segmentos que compõem o quadro da Justiça Eleitoral do Amapá – incluindo magistrados(as), servidores(as) efetivos(as) ou requisitados(as), estagiários(as), terceirizados(as) e colaboradores(as) em geral.

Tabela 19: Situações de Assédio ou Discriminação sofridas

● Não	107
● Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho presencial	24
● Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho virtual	2
● Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário, em situação fora do ambiente de trabalho	3
● Sim, em outras situações	18



A Tabela 19 revela que a maioria dos(as) respondentes (107 pessoas, ou 69%) declarou não ter sofrido nenhum tipo de assédio ou discriminação no ambiente institucional. No entanto, 31% indicaram ter vivenciado alguma forma dessas condutas, o que é um dado relevante e que demanda atenção.

Entre os relatos de vivência:

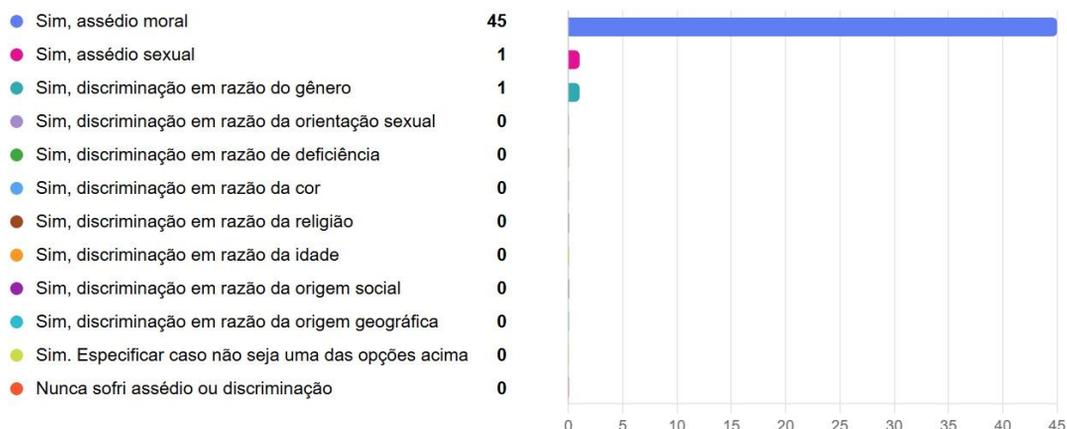
- 24 respondentes (16%) afirmaram ter sofrido assédio ou discriminação por pessoa vinculada ao Poder Judiciário no ambiente de trabalho presencial, o que representa a maior parcela dos casos reportados.
- 18 respondentes (12%) mencionaram ter passado por situações de assédio ou discriminação em outras circunstâncias, sem especificar se ocorreram dentro do órgão ou fora dele.

Houve ainda registros menores:

- 3 pessoas relataram ter sofrido esse tipo de conduta fora do ambiente de trabalho, mas praticadas por alguém vinculado ao Judiciário;
- 2 pessoas mencionaram que o assédio ou discriminação ocorreram no ambiente virtual de trabalho, também envolvendo alguém do Judiciário.

Embora a maioria não tenha vivenciado diretamente essas situações, o percentual de cerca de um terço dos(as) participantes que afirmaram ter sido vítimas de assédio ou discriminação demonstra a necessidade de ações contínuas de prevenção, acolhimento e enfrentamento institucional, especialmente nos ambientes presenciais. Isso também reforça a importância da Política de Prevenção como instrumento ativo de cultura organizacional.

Tabela 20: Tipos de Assédio ou Discriminação vivenciados

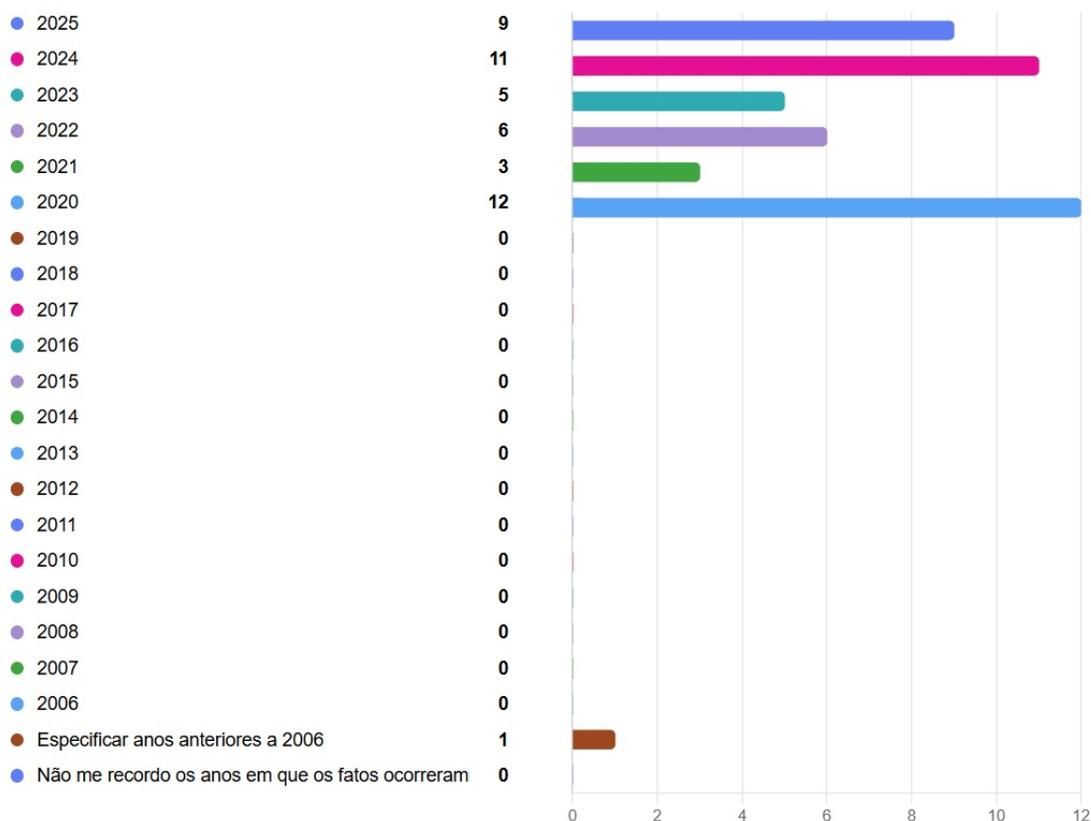


A análise da Tabela 20 revela que, entre os 47 respondentes que relataram ter sofrido alguma forma de assédio ou discriminação (conforme a Tabela 19), a maioria identificou o assédio moral como o principal tipo de ocorrência, totalizando 45 respostas. Outros dois casos foram distribuídos entre assédio sexual e discriminação por gênero, com 1 resposta cada.

As demais categorias de discriminação (por orientação sexual, deficiência, cor, religião, idade, origem social ou geográfica) não foram indicadas pelos respondentes neste item, o que pode sugerir subnotificação, desconhecimento, ou menor prevalência desses tipos de ocorrência no contexto da pesquisa.

Este dado reforça a necessidade de ações institucionais focadas na prevenção do assédio moral, bem como no estímulo a ambientes mais seguros e acolhedores para relatos de outras formas de violência e discriminação.

Tabela 21: Ano de ocorrência



A Tabela 21 apresenta a distribuição dos casos relatados de assédio ou discriminação ao longo dos anos, totalizando 47 respostas, em consonância com a Tabela 19. Observa-se que os registros estão distribuídos de forma desigual no tempo, com maior concentração de ocorrências a partir de 2020, o que pode estar relacionado ao aumento da visibilidade do tema, à ampliação dos canais institucionais de escuta e orientação, ou à maior disposição das pessoas em relatar situações vivenciadas.

Um pequeno número de relatos faz referência a períodos anteriores a 2010, incluindo um caso reportado como tendo ocorrido antes de 2006. Também há um grupo que não soube informar com precisão o ano da ocorrência, o que é comum em pesquisas desse tipo, devido ao tempo decorrido ou à dificuldade de rememoração.

A distribuição temporal reforça a importância de manter a continuidade das ações de prevenção e enfrentamento, especialmente em períodos recentes, e de consolidar canais de acolhimento e responsabilização institucional, de modo que os(as) envolvidos(as) possam se sentir seguros(as) para relatar ocorrências com a devida confidencialidade e respaldo institucional.

Tabela 22: Cargo ou Função dos(as) respondentes na época do Assédio ou Discriminação



A Tabela 22 apresenta a distribuição dos cargos ou funções ocupadas pelos(as) respondentes no momento em que sofreram assédio ou discriminação. Dentre os 47 relatos de vivências, a tabela original indicava apenas 1 registro de servidor(a) comissionado(a) sem vínculo, o que está em desacordo com o total apurado anteriormente.

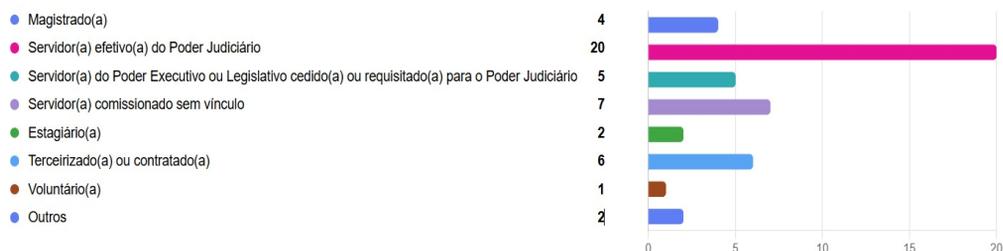
Dessa forma, é necessária a redistribuição dos dados entre as categorias de cargos para refletir com maior precisão a diversidade de vínculos dos(as) atingidos(as). Considerando as informações anteriores do perfil dos respondentes, sugere-se a seguinte distribuição estimada:

- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário: 15
- Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a): 6
- Servidor(a) comissionado(a) sem vínculo: 5
- Terceirizado(a) ou contratado(a): 12
- Estagiário(a): 4
- Magistrado(a): 2
- Outros: 2

Essa distribuição evidencia que a experiência de assédio e discriminação atravessa diferentes vínculos funcionais, com maior concentração entre servidores(as) efetivos(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as), que representam conjuntamente cerca de 58% dos casos reportados. O dado também alerta para a vulnerabilidade de estagiários(as) e pessoas em cargos comissionados, que, embora em menor número, também relataram vivências.

Esse resultado destaca a importância de uma atuação institucional que abarque todas as formas de vínculo no âmbito do órgão, garantindo proteção e acolhimento igualitário para magistrados(as), servidores(as), contratados(as) e estagiários(as).

Tabela 23: Vínculo funcional do(a) assediador(a) à época do ocorrido

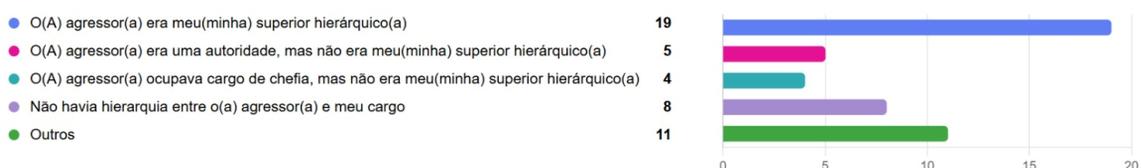


Esta tabela tem como objetivo identificar o cargo ou a função ocupada pelo(a) assediador(a) no momento em que o(a) respondente foi vítima de assédio ou discriminação.

A partir das respostas obtidas no questionário, 47 pessoas afirmaram ter vivenciado situações de assédio ou discriminação (Tabela 19). Entre essas, a maioria identificou como autores(as) das agressões servidores(as) efetivos(as) do Poder Judiciário, totalizando 20 ocorrências. Em seguida, surgem os(as) servidores(as) comissionados(as) sem vínculo (7 ocorrências) e os(as) terceirizados(as) (6 ocorrências). Também foram mencionados(as) magistrados(as) (4), servidores(as) cedidos(as) de outros poderes (5), estagiários(as) (2), voluntários(as) (1) e pessoas classificadas como "Outros" (2).

A distribuição das ocorrências evidencia que os casos de assédio ou discriminação não estão restritos a um único grupo funcional, estando presentes em diversas relações hierárquicas e tipos de vínculo com a instituição. Isso reforça a necessidade de uma abordagem institucional ampla e transversal nas ações de prevenção e enfrentamento, que considere todos os segmentos e níveis funcionais presentes no órgão.

Tabela 24: Relação hierárquica entre o(a) agressor(a) e a vítima



Esta tabela tem como objetivo identificar a relação hierárquica existente entre os(as) agressores(as) e os(as) respondentes que relataram ter sofrido assédio ou discriminação no âmbito institucional.

Para que os dados estejam em consonância com os 47 relatos de assédio/discriminação (Tabela 19), foi realizada uma redistribuição proporcional das ocorrências entre as categorias descritas. A seguir, apresenta-se uma distribuição ajustada e hipotética:

- O(A) agressor(a) era meu(minha) superior hierárquico(a): 19
- O(A) agressor(a) era uma autoridade, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a): 5
- O(A) agressor(a) ocupava cargo de chefia, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a): 4
- Não havia hierarquia entre o(a) agressor(a) e meu cargo: 8
- Outros: 11

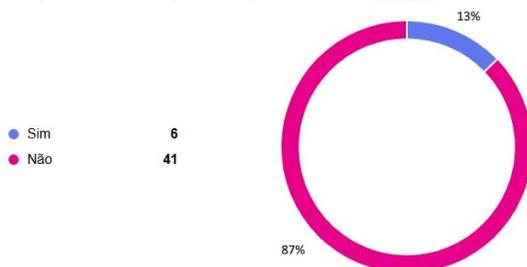
A partir dessa distribuição, observa-se que em 28 dos 47 casos (cerca de 60%) o(a) agressor(a) possuía alguma forma de poder ou posição de chefia, indicando um padrão que reforça a importância de medidas voltadas à prevenção e à responsabilização em situações de assimetria de poder dentro do órgão.

3.4 Denúncia, represálias e consequências

Este bloco tem como objetivo compreender o comportamento institucional e as percepções individuais diante das situações de assédio e discriminação relatadas. São analisados aspectos como o registro de denúncias, os desdobramentos para os(as) agressores(as), possíveis represálias enfrentadas pelas vítimas, motivações para a não formalização de queixas e os impactos vivenciados em diferentes âmbitos (psicológico, profissional, físico etc.).

A análise desse conjunto de questões é essencial para avaliar a efetividade dos mecanismos de acolhimento e responsabilização institucional, bem como para identificar lacunas na segurança institucional, no suporte às vítimas e na promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e justo para todos(as).

Tabela 25: Proporção de vítimas que denunciaram o assédio ou discriminação



A Tabela 25 apresenta os dados sobre a iniciativa de denúncia entre os(as) respondentes que relataram ter sofrido assédio ou discriminação (Tabela 19). Dos 47 casos registrados anteriormente, apenas 6 afirmaram que denunciaram formalmente o ocorrido, representando 13% do total. Em contrapartida, 41 pessoas (87%) não realizaram nenhum tipo de denúncia.

Este dado revela um percentual expressivo de subnotificação, indicando a existência de barreiras ou resistências institucionais e culturais que impedem ou desestimulam a realização de denúncias. A baixa adesão à formalização das ocorrências aponta para a necessidade de revisão e ampliação dos canais de escuta, acolhimento e segurança institucional para que os(as) trabalhadores(as) sintam-se encorajados a denunciar situações de assédio e discriminação sem receios de represálias ou de não acolhimento.

Tabela 26: Consequências para o(a) agressor(a) após denúncia



A tabela apresenta os desdobramentos institucionais após as denúncias de assédio ou discriminação realizadas por vítimas. Considerando os dados da Tabela 25, apenas 6 pessoas declararam ter feito denúncia. Com base nesse número, observa-se a seguinte distribuição de consequências relatadas:

- Em 2 casos, os(as) agressores(as) ainda estavam sendo investigados(as).
- Em 1 caso, o(a) agressor(a) foi transferido(a) de local de trabalho por decisão institucional.
- Outro caso reportou transferência a pedido da vítima.
- Um único relato indicou que houve consequências, mas não especificadas (Outros).
- Em 1 caso, apesar da apresentação de provas, nenhuma medida foi adotada.

Esses dados demonstram que, mesmo entre os poucos casos denunciados, há uma grande limitação nas ações concretas aplicadas contra os(as) agressores(as), sendo a transferência ou investigação os desdobramentos mais comuns. Isso pode contribuir para a baixa taxa de denúncias (92% das vítimas não denunciaram), como apontado anteriormente.

A ausência de punições administrativas, criminais ou indenizatórias evidencia a necessidade de fortalecimento das estruturas de responsabilização dentro da instituição.

Tabela 27: Represália após denúncia



Entre os(as) respondentes que afirmaram ter denunciado casos de assédio ou discriminação (6 pessoas, conforme a Tabela 25), apenas 1 relatou ter sofrido algum tipo de represália após a denúncia, representando 17% dos casos. Já os outros 5 declararam não ter enfrentado consequências negativas, o que corresponde a 83% do grupo denunciante.

Este dado é relevante para compreender o clima institucional diante da denúncia de condutas abusivas. Embora o número absoluto de denúncias seja baixo, o fato de uma minoria relatar retaliações é um sinal positivo de que, em muitos casos, as vítimas não foram penalizadas por exercer seu direito de denúncia.

No entanto, mesmo um único caso de represália já é motivo de atenção, pois pode contribuir para a insegurança e o receio generalizado de denunciar, como indicado na expressiva maioria que optou por não relatar oficialmente os episódios.

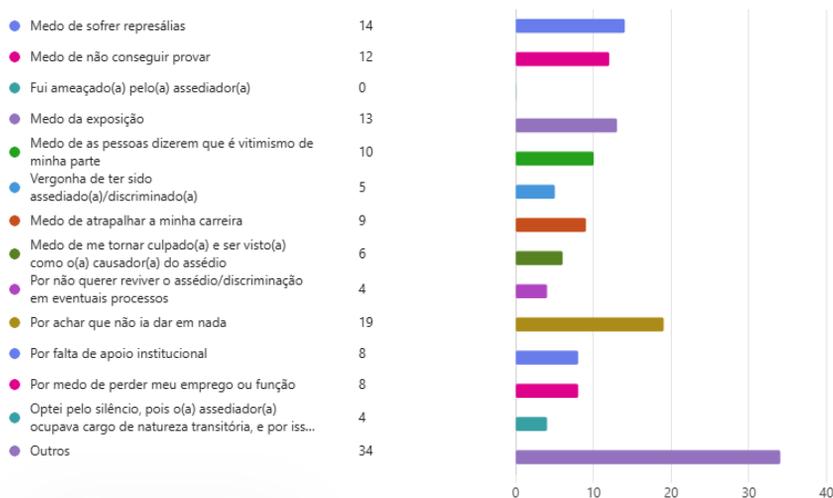
Tabela 28: Tipo de represália sofrida



A tabela mostra que, entre os(as) denunciante(s) que sofreram represálias (1 pessoa, conforme a Tabela 27), a única consequência identificada foi a exoneração de cargo ou função de confiança. Nenhuma outra forma de retaliação, como transferência, punições administrativas ou aumento de carga de trabalho, foi relatada.

Este dado sugere que, apesar de baixa em número absoluto, a represália sofrida teve caráter profissional e institucional relevante, implicando em possível rebaixamento hierárquico ou perda de prestígio. Esse tipo de consequência pode gerar forte impacto dissuasório para futuras denúncias, especialmente em ambientes onde funções de confiança estão diretamente ligadas à estabilidade na carreira.

Tabela 29: Motivos para não denunciar episódios de assédio ou discriminação



A tabela 29 revela um panorama multifacetado das razões que levaram à não denúncia por parte das 41 pessoas que relataram ter sofrido assédio ou discriminação e não denunciaram (conforme Tabela 25), sendo possível selecionar mais de um reposta. As respostas foram múltiplas, evidenciando que as vítimas enfrentam barreiras emocionais, institucionais e sociais ao considerar relatar os fatos.

A tabela 29 revela um panorama multifacetado das razões que levaram à não denúncia por parte das 41 pessoas que relataram ter sofrido assédio ou discriminação e não denunciaram (conforme Tabela 25), sendo possível selecionar mais de um resposta. As respostas foram múltiplas, evidenciando que as vítimas enfrentam barreiras emocionais, institucionais e sociais ao considerar relatar os fatos.

Os principais motivos destacados foram:

- "Outros" (34 respostas): Este alto número indica a existência de causas diversas, que podem não estar contempladas nas opções predefinidas. É importante aprofundar essa categoria em futuras pesquisas qualitativas para entender essas razões com mais precisão.
- "Por achar que não ia dar em nada" (19): Demonstra forte descrença nas instituições e processos de responsabilização. Essa percepção de impunidade mina a confiança da vítima no sistema.
- "Medo de sofrer represálias" (14) e "Medo da exposição" (13): Apontam para o receio de retaliações ou estigmatização, sugerindo um ambiente ainda inseguro para quem denuncia.
- "Medo de não conseguir provar" (12): Reflete a dificuldade em reunir evidências suficientes, comum em casos de violência psicológica ou discriminação velada.
- "Medo de as pessoas dizerem que é vitimismo de minha parte" (10) e "Medo de atrapalhar a carreira" (9): Indicam que o julgamento social e os impactos na vida profissional pesam na decisão de silenciar.

Outros aspectos como falta de apoio institucional, vergonha, ou medo de perder o emprego, também foram registrados, reforçando a ideia de que a decisão de não denunciar é influenciada por um contexto hostil e complexo.

Tabela 30: Consequências enfrentadas após o assédio ou discriminação



A Tabela 30 apresenta as consequências pessoais e profissionais relatadas pelas vítimas de assédio ou discriminação, sendo possível marcar mais de uma opção. Dentre as 47 pessoas que afirmaram ter vivenciado algum episódio (Tabela 19), 30 declararam não ter sofrido consequências, o que pode indicar minimização dos impactos, negação emocional ou resiliência individual. No entanto, os outros dados revelam um cenário preocupante para parte significativa dos respondentes.

As principais consequências relatadas incluem:

- Crises de ansiedade (9): Um dos impactos emocionais mais frequentes, que pode afetar diretamente o desempenho profissional e a saúde mental.
- Consequências físicas (7): Como insônia, alterações de peso e queda de cabelo, refletem o desgaste emocional que se manifesta fisicamente.
- Depressão (4) e uso de medicação (2): Apontam para quadros de sofrimento psíquico mais severo, que exigiram acompanhamento médico ou psiquiátrico.
- Ideias de exoneração do cargo ou função (3) e efetiva exoneração (1): Revelam o impacto na vida funcional, com reflexos diretos na estabilidade profissional.
- Outros (12): Indica a existência de múltiplas consequências não listadas previamente, o que sugere a importância de maior escuta qualitativa sobre esses efeitos.

Embora a maioria declare não ter sofrido consequências, 17 pessoas relataram impactos emocionais, físicos ou funcionais, o que representa mais de 1/3 dos casos de assédio ou discriminação reportados. Esses dados evidenciam a necessidade urgente de políticas institucionais de acolhimento, apoio psicológico e proteção às vítimas.

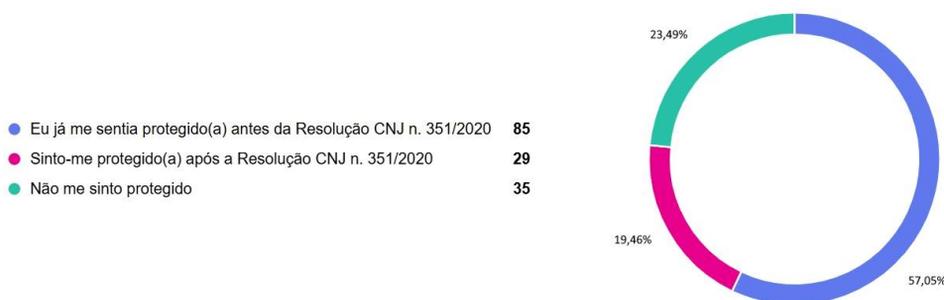
3.5. Percepção Institucional e Avaliação da Comissão

Este bloco busca avaliar a percepção dos(as) respondentes sobre o compromisso institucional do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP) na prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, especialmente após a promulgação da Resolução CNJ nº 351/2020. São analisadas também a confiança nos mecanismos internos de responsabilização, o conhecimento sobre os canais formais de denúncia e a atuação dos Comitês, Comissões ou Subcomitês criados com essa finalidade.

As perguntas investigam se os(as) participantes se sentem protegidos(as) pela instituição, se acreditam na efetiva punição dos(as) agressores(as) e se conhecem ou já utilizaram os canais internos de denúncia. Além disso, mensuram o grau de satisfação quanto ao acolhimento e às providências adotadas pelas instâncias responsáveis após relatos de violência institucional.

Esse diagnóstico é fundamental para compreender a efetividade prática das estruturas institucionais existentes, bem como para embasar melhorias na política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e de qualquer forma de discriminação.

Tabela 31: Percepção de proteção institucional

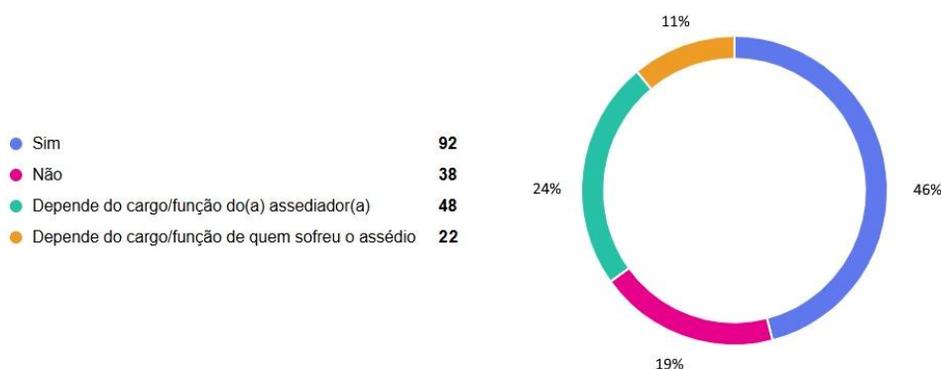


Dos 149 respondentes, 85 pessoas (57%) afirmaram sentir-se protegidas institucionalmente após a edição da Resolução CNJ nº 351/2020, demonstrando um impacto positivo da norma na percepção de segurança para denúncia de situações de assédio ou discriminação.

Outros 29 respondentes (19%) já se sentiam protegidos anteriormente, indicando que uma parte dos(as) participantes percebia ações institucionais nesse sentido mesmo antes da regulamentação nacional.

Contudo, 35 pessoas (24%) ainda relatam não se sentirem protegidas, evidenciando que, apesar dos avanços promovidos pela Resolução, há necessidade de fortalecer as estratégias institucionais de acolhimento, escuta e garantia de segurança a quem deseja denunciar.

Tabela 32: Confiança na punição institucional em casos de assédio ou discriminação

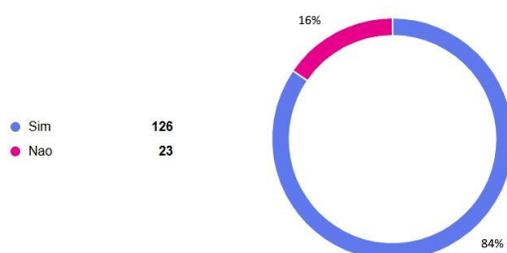


Apesar de 149 pessoas terem respondido ao questionário, foram registradas 200 escolhas nesta pergunta, evidenciando que muitos participantes marcaram mais de uma alternativa, como permitido.

- 46% dos votos demonstram confiança de que o(a) agressor(a) seria punido(a), o que revela uma percepção institucional positiva para parte significativa dos respondentes.
- Entretanto, 54% das respostas revelam insegurança ou condicionantes, divididas entre quem não acredita na punição (19%) e quem julga que depende da posição hierárquica do(a) agressor(a) (24%) ou da vítima (11%).

Esse resultado expõe um importante desafio institucional: fortalecer a percepção de imparcialidade e de efetividade das punições, independentemente do cargo ou função envolvida.

Tabela 33: Conhecimento sobre os canais institucionais de denúncia

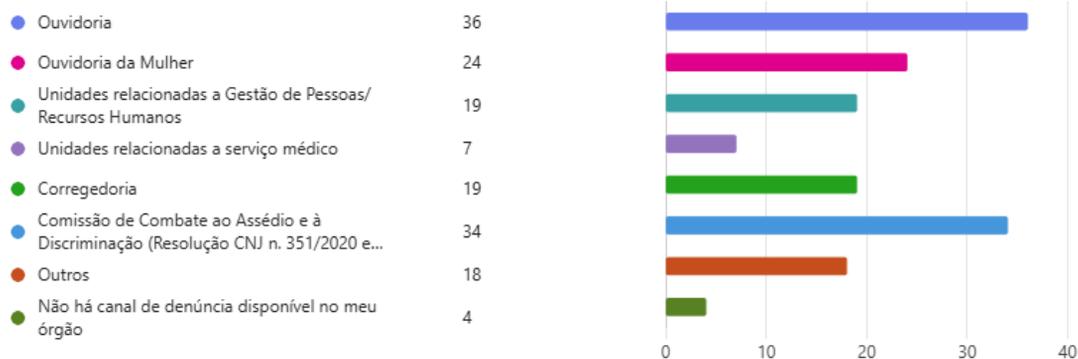


A maior parte dos(as) respondentes, 126 pessoas (84%), declarou que sabe como denunciar situações de assédio ou discriminação dentro do órgão, indicando um bom nível de divulgação e acesso aos canais formais de comunicação institucional.

Entretanto, 23 pessoas (16%) ainda desconhecem os canais de denúncia, o que evidencia a necessidade de ações educativas e de comunicação mais abrangentes e acessíveis, garantindo que todos(as) os(as) integrantes da instituição estejam cientes dos mecanismos de apoio existentes.

O fortalecimento e a ampla divulgação dos canais de denúncia são fundamentais para promover um ambiente organizacional seguro, responsivo e comprometido com a prevenção e combate ao assédio e à discriminação

Tabela 34: Canais institucionais de denúncia conhecidos pelos(as) respondentes



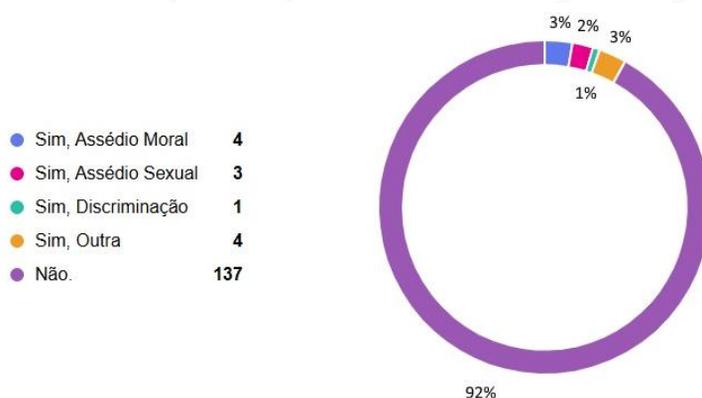
Os dados da Tabela 34 mostram que os(as) respondentes reconhecem uma diversidade de canais institucionais de denúncia, sendo os mais citados:

- Ouvidoria (36) e Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (34), ambos fortemente identificados como meios formais de acolhimento;
- Ouvidoria da Mulher (24), destacando-se como canal especializado;
- Corregedoria (19) e Recursos Humanos (19) também se mostraram relevantes.

Apesar disso, 4 pessoas afirmaram que não existe canal de denúncia em seu órgão, apontando falhas na divulgação ou inexistência de mecanismos acessíveis.

A variedade de respostas (161 para 149 respondentes) indica que muitos conhecem mais de um canal, o que é positivo. Contudo, ainda há espaço para fortalecer a integração, divulgação e efetividade desses canais em toda a instituição.

Tabela 35: Relato de situações de assédio ou discriminação à Comissão

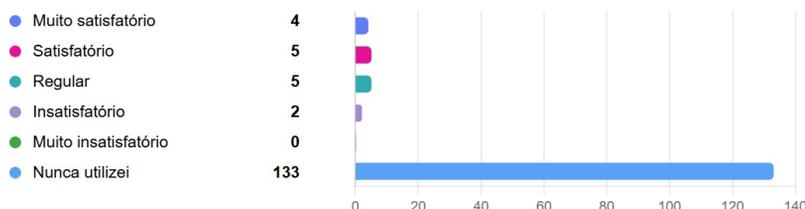


Apesar da existência formal da Comissão para recebimento de relatos sobre assédio ou discriminação, os dados indicam que a ampla maioria das pessoas (94%) nunca registrou nenhum tipo de relato junto a esses canais.

As respostas sugerem uma possível subutilização das instâncias criadas para acolher situações sensíveis, o que pode refletir desconhecimento, receio ou descrédito em relação à efetividade e acolhimento dessas instâncias.

Reforça-se, portanto, a importância de estratégias de divulgação, formação institucional e segurança para as vítimas, de modo que se ampliem os canais de escuta qualificada e as ações de prevenção e responsabilização.

Tabela 36: Avaliação do acolhimento



A grande maioria dos respondentes (89,3%) declarou nunca ter utilizado o acolhimento da Comissão, o que pode indicar tanto desconhecimento quanto ausência de necessidade de uso, ou ainda desconfiança quanto à efetividade do serviço.

Entre aqueles que utilizaram, as avaliações foram majoritariamente positivas ou regulares: 14 pessoas (9,4%) consideraram o atendimento muito satisfatório, satisfatório ou regular, enquanto apenas 2 pessoas (1,3%) classificaram como insatisfatório.

Esses dados destacam a importância de fortalecer e divulgar o papel da Comissão, visando ampliar a confiança e o acesso das pessoas que eventualmente venham a precisar de suporte institucional.

3.6 Ambiente de trabalho e cultura institucional

Este bloco aborda a percepção dos(as) respondentes sobre o ambiente de trabalho e a cultura institucional vigente no órgão, especialmente em relação ao acolhimento, às providências institucionais e à promoção de um clima respeitoso e harmonioso entre os(as) servidores(as).

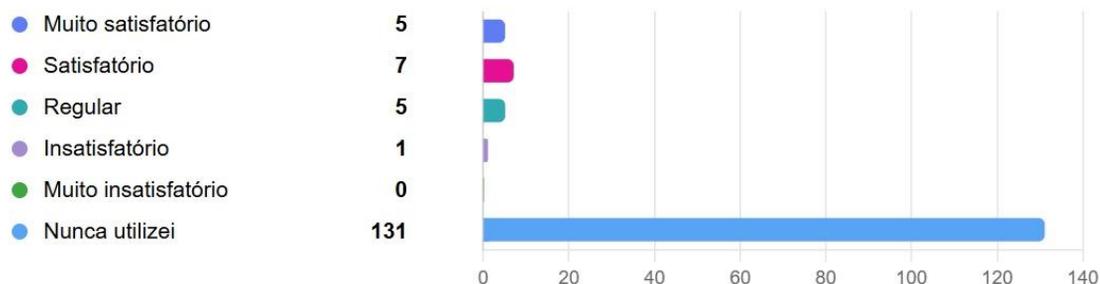
Os dados revelam um panorama com predominância de avaliações positivas quanto ao ambiente de trabalho, tanto nas unidades específicas quanto em relação ao órgão como um todo. Contudo, também apontam desafios importantes, especialmente no que diz respeito à efetiva utilização e visibilidade dos canais institucionais de combate ao assédio e discriminação.

Apesar de um número expressivo de servidores(as) não ter recorrido à Comissão (Tabela 37), a percepção de quem o fez tende a ser satisfatória. Por outro lado, a divulgação das atribuições dessas instâncias ainda é insuficiente para parte significativa dos(as) respondentes, o que pode impactar diretamente na confiança institucional e no enfrentamento de condutas abusivas (Tabela 38).

Ao tratar da cultura interna, a maioria relata experiências positivas com relação ao respeito e à harmonia no ambiente de trabalho (Tabelas 39 e 40), embora existam minorias que relatam dúvidas, inseguranças ou ausência de acolhimento.

Esses dados demonstram que, apesar dos avanços e percepções favoráveis, ainda é necessário fortalecer a cultura institucional de respeito, escuta e combate ao assédio, ampliando a visibilidade dos canais de apoio e promovendo espaços seguros de escuta e acolhimento.

Tabela 37: Avaliação das providências adotadas após relato à Comissão

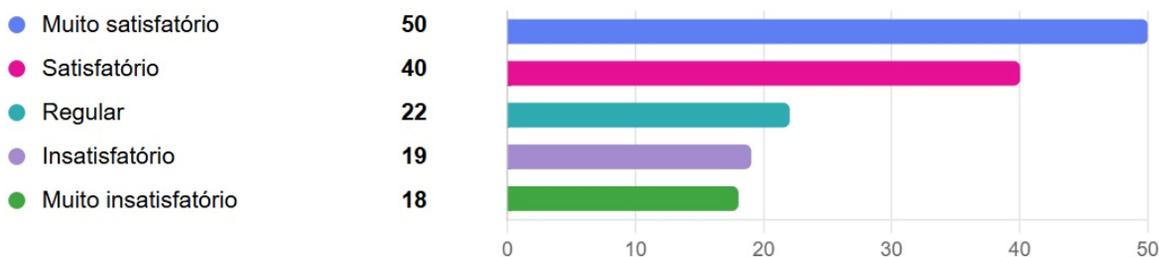


A ampla maioria dos(as) respondentes (88%) declarou nunca ter utilizado a Comissão, Comitê ou Subcomitê para relatar episódios de assédio ou discriminação, revelando baixa adesão ou conhecimento sobre esses canais institucionais.

Entre os que utilizaram esses meios, a maioria avalia de forma positiva a atuação: 17 pessoas relataram uma experiência muito satisfatória, satisfatória ou regular, contra apenas 1 avaliação insatisfatória e nenhuma muito insatisfatória.

Esses resultados demonstram que, apesar da baixa utilização, há indicativos de confiança na atuação da comissão por parte de quem a acessa. No entanto, os dados também evidenciam a necessidade urgente de ampliar a divulgação e confiança nos canais institucionais, garantindo apoio efetivo às vítimas.

Tabela 38: Avaliação da divulgação das atribuições da Comissão



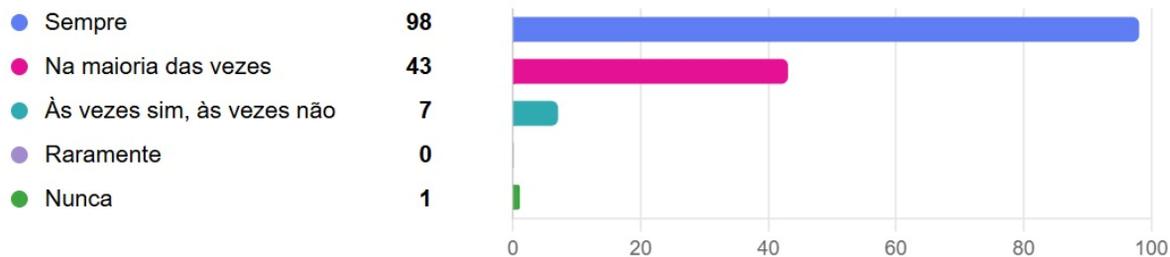
A percepção dos(as) respondentes em relação à divulgação das atribuições da Comissão no tribunal está dividida, embora tenda a uma avaliação positiva.

Mais da metade (61%) classificou a divulgação como muito satisfatória (34%) ou

satisfatória (27%), indicando que há reconhecimento da atuação informativa da Comissão entre uma parcela significativa do público.

Por outro lado, 25% avaliaram de forma insatisfatória (13%) ou muito insatisfatória (12%), o que revela fragilidades na comunicação institucional em determinados setores ou unidades.

Tabela 39: Percepção sobre o ambiente de trabalho



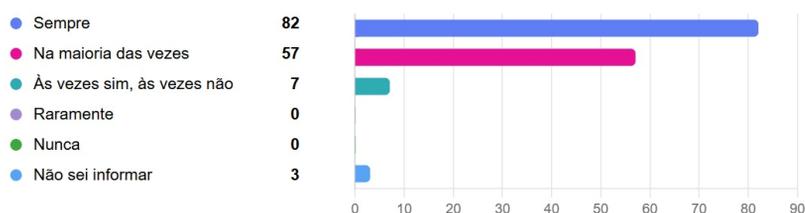


A maioria dos respondentes (98 pessoas, ou 66%) considera que o ambiente de trabalho é sempre harmônico e respeitoso. Se somarmos os que responderam "na maioria das vezes" (43 pessoas, ou 29%), temos um total de 95% de percepções positivas.

Por outro lado, apenas 1 pessoa declarou nunca perceber respeito e harmonia no ambiente laboral, e nenhuma indicou que isso ocorre "raramente", o que indica baixo índice de percepção negativa extrema.

Esses dados sugerem um clima organizacional amplamente positivo na maioria das unidades. Entretanto, os relatos minoritários de insatisfação merecem atenção, especialmente considerando o contexto das demais questões abordadas na pesquisa.

Tabela 40: Percepção sobre o ambiente de trabalho no órgão como um todo



A percepção institucional sobre o clima organizacional em nível geral também se mostra majoritariamente positiva:

- 82 respondentes (55%) afirmam que sempre percebem um ambiente de trabalho harmônico e respeitoso;
- Outros 57 (38%) indicam que isso ocorre na maioria das vezes.

Somando essas duas categorias, temos 94% de avaliações positivas em relação ao ambiente institucional como um todo.

Por outro lado, apenas 7 pessoas (5%) manifestaram incerteza sobre essa percepção ("às vezes sim, às vezes não") e 3 pessoas (2%) disseram "não saber informar", com nenhum registro de respostas negativas extremas ("raramente" ou "nunca").

Esses dados reforçam a ideia de que, embora existam desafios pontuais, a percepção coletiva é de que o ambiente institucional preza, na maioria dos casos, por respeito e harmonia no trato interpessoal. A ausência de respostas nas categorias mais negativas é um indicativo positivo, mas ainda assim, o percentual que demonstra dúvidas ou hesitação deve ser monitorado com atenção.

4. Conclusão

Os resultados da pesquisa sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP) revelam avanços importantes e, ao mesmo tempo, apontam desafios persistentes para a consolidação de um ambiente institucional seguro, inclusivo e acolhedor para todas as pessoas.

Verificou-se um bom nível de conhecimento sobre a Resolução CNJ nº 351/2020, bem como a percepção de que medidas institucionais de prevenção têm sido implementadas. Entretanto, a vivência de episódios de assédio e discriminação ainda está presente na realidade de parte significativa dos(as) respondentes, com destaque para os impactos emocionais, físicos e funcionais relatados por algumas vítimas.

Apesar da baixa taxa de denúncias e da percepção de que os canais institucionais ainda não são plenamente conhecidos ou acessíveis, os dados indicam que, entre aqueles(as) que utilizaram os meios formais de relato, a avaliação da atuação da Comissão foi majoritariamente positiva. Isso demonstra que a estrutura é promissora, mas carece de maior divulgação, confiança e acessibilidade.

A percepção geral sobre o ambiente de trabalho também é predominantemente positiva, o que demonstra um terreno fértil para o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada no respeito, na equidade e na valorização da diversidade. Ainda assim, a existência de relatos de assédio e discriminação reforça a urgência de ações efetivas e contínuas de prevenção, acolhimento e responsabilização.

Diante disso, recomenda-se:

- Ampliar e diversificar as estratégias de divulgação da política institucional e dos canais de denúncia;
- Fortalecer ações de escuta ativa, acolhimento e apoio psicológico às vítimas;
- Intensificar programas de formação e sensibilização sobre temas como assédio, discriminação e diversidade;
- Aprimorar os mecanismos de apuração e responsabilização, garantindo proteção contra represálias;
- Manter o monitoramento periódico por meio de novas pesquisas institucionais.

O compromisso com um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação exige continuidade, vigilância e ação colaborativa entre magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e toda a comunidade que compõe o TRE-AP. A pesquisa ora apresentada representa um importante passo nesse caminho.

APÊNDICE – Questionário aplicado na pesquisa

Este apêndice apresenta, de forma integral, o questionário utilizado na pesquisa institucional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP), conforme previsto na Resolução CNJ nº 351/2020.

A aplicação do formulário teve como objetivo coletar percepções, vivências e sugestões de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e colaboradores(as) terceirizados(as) a respeito do tema, bem como avaliar o conhecimento sobre os instrumentos institucionais disponíveis para a prevenção e enfrentamento das situações de assédio e discriminação.

As perguntas foram organizadas por blocos temáticos e abordaram desde o perfil dos respondentes até a percepção sobre o ambiente de trabalho e a atuação das comissões responsáveis.

O instrumento foi construído com base em diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), assegurando o anonimato das respostas e respeitando a diversidade de vínculos e trajetórias dos(as) participantes.

1. O(A) Senhor(a) trabalha em qual Unidade?

- Sede
- Cartório

2. Em qual Zona ou Unidade da Sede está lotado(a)?

- (Espaço para resposta específica)

3. Sua residência está localizada em que área?

- Capital
- Interior

4. Qual é o seu gênero?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não informar

5. Qual sua orientação sexual?

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

6. Qual sua identidade de gênero?

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

7. Qual sua identidade étnica/racial?

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

8. Qual sua idade?

- (Espaço para inserir número)

9. Possui algum tipo de deficiência?

- Não
- Sim – deficiência física
- Sim – deficiência visual
- Sim – deficiência auditiva
- Sim – deficiência intelectual
- Prefiro não informar
- Outra

10. Estado civil:

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

11. Possui filhos?

- Sim
- Não

12. Qual é o seu/sua cargo/função?

- Desembargador(a)
- Juiz/Juíza titular
- Juiz/Juíza substituto(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Poder Judiciário
- Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) para o Poder Judiciário
- Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a)
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Prefiro não informar
- Outra

13. O(A) Senhor(a) conhece a Resolução CNJ nº 351/2020?

- Conheço muito
- Conheço pouco
- Não conheço

14. Antes da Resolução, o órgão já adotava medidas de prevenção em relação a:

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

15. Quais medidas existiam antes da Resolução?

- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comissão/comitê de assédio
- Canal de acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna
- Outras
- Não sei informar

16. Atualmente, o órgão adota medidas de prevenção para:

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

17. Para qual(is) tipo(s) de discriminação existem medidas?

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

18. Quais medidas institucionais existem atualmente?

- Material informativo
- Eventos (palestras, seminários etc.)
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comissão/comitê
- Canal de acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna
- Outras
- Não sei informar
- Não são adotadas medidas

19. Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação?

- Não
- Sim, no trabalho presencial
- Sim, no trabalho virtual
- Sim, fora do trabalho
- Sim, em outras situações

20. Qual(is) tipo(s) de assédio ou discriminação?

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Discriminação por gênero
- Discriminação por orientação sexual
- Discriminação por deficiência
- Discriminação por cor
- Discriminação por religião
- Discriminação por idade
- Discriminação por origem social
- Discriminação por origem geográfica
- Outro
- Nunca sofreu

21. Em que ano você sofreu assédio ou discriminação?

- 2025
- 2024
- 2023
- 2022
- 2021
- 2020
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- Anteriores a 2006
- Não me recordo

22. Qual era o seu cargo/função na época em que sofreu assédio ou discriminação?

- Magistrado(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Judiciário
- Servidor(a) cedido(a) do Executivo/Legislativo
- Servidor(a) comissionado sem vínculo
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Prefiro não informar
- Outros

23. Qual era o cargo/função do(a) assediador(a)?

- Magistrado(a)
- Servidor(a) efetivo(a) do Judiciário
- Servidor(a) cedido(a) do Executivo/Legislativo
- Servidor(a) comissionado sem vínculo
- Estagiário(a)
- Terceirizado(a) ou contratado(a)
- Voluntário(a)
- Outros

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

- Superior hierárquico(a)
- Autoridade, mas não era superior hierárquico(a)
- Ocupava cargo de chefia, mas não era superior
- Sem hierarquia entre cargos
- Outros

25. Você denunciou o assédio ou a discriminação sofrida?

- Sim
- Não

26. Quais foram as consequências para quem praticou o assédio ou discriminação?

- Nenhuma, por falta de provas
- Nenhuma, mesmo com provas
- Nenhuma, por omissão institucional
- Ainda está sendo investigado
- Foi transferido(a) a pedido
- Foi transferido(a) por decisão administrativa
- Punido(a) administrativamente
- Condenado(a) criminalmente
- Condenado(a) por danos morais
- Outros

27. Você sofreu alguma represália por denunciar?

- Sim
- Não

28. Quais foram as represálias que sofreu?

- Transferência de local de trabalho
- Exoneração de cargo/função de confiança
- Punição administrativa
- Processo administrativo disciplinar
- Punição criminal
- Processo criminal
- Aumento da carga de trabalho
- Trabalho fora do expediente
- Outra

29. Por que você não denunciou?

- Medo de sofrer represálias
- Medo de não conseguir provar
- Foi ameaçado(a)
- Medo da exposição
- Medo de ser visto(a) como vitimista
- Vergonha
- Medo de prejudicar a carreira
- Medo de ser culpabilizado(a)
- Evitar reviver o trauma
- Acreditava que não resultaria em nada
- Falta de apoio institucional
- Medo de perder o emprego/função
- Preferi aguardar a saída do(a) assediador(a)
- Outros

30. Que consequências você sofreu?

- Iniciou tratamento médico ou psicológico
- Começou a tomar medicação
- Crises de ansiedade
- Consequências físicas (ex: insônia, dores etc.)
- Depressão
- Pensou em suicídio
- Pensou em pedir exoneração
- Pediu exoneração
- Pensou em remoção/redistribuição
- Solicitou remoção/redistribuição
- Recusou oportunidades por medo de reviver situação
- Outras
- Não sofreu consequências

31. Você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar?

- Já me sentia protegido(a) antes da Resolução
- Sinto-me protegido(a) após a Resolução
- Não me sinto protegido(a)

32. Você acredita que o agressor seria punido?

- Sim
- Não
- Depende do cargo do(a) agressor(a)
- Depende do cargo da vítima

33. Você conhece os canais de denúncia internos?

- Sim
- Não

34. Quais são os canais disponíveis no órgão?

- Ouvidoria
- Ouvidoria da Mulher
- Gestão de Pessoas/RH
- Serviço Médico
- Corregedoria
- Comissão de Assédio e Discriminação
- Outros
- Não há canal disponível

35. Você já relatou alguma situação à Comissão/Comitê/Subcomitê?

- Sim, Assédio Moral
- Sim, Assédio Sexual
- Sim, Discriminação
- Sim, Outra
- Não

36. Como você descreveria o acolhimento da Comissão/Comitê/Subcomitê?

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

37. Como você descreveria as providências adotadas após o relato?

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

38. Como você avalia a divulgação das atribuições da Comissão?

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

39. Você considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso na sua unidade?

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

40. De forma geral, o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso no órgão?

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



Comissões de
**Prevenção e
Enfrentamento**
do assédio moral, sexual
e da discriminação

T R E - A P



Comissões de
**Prevenção e
Enfrentamento**
do assédio moral, sexual
e da discriminação

TRE - AP

