



Relatório de Pesquisa sobre

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRE-MA



COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Colaboradores

Juíza Luana Cardoso Santana Tavares

Juíza Rosângela Prazeres

Edineide Sales Braga

Eliami Cantanhede Bernardes

Mariana Herculana Anjos Destro

Rosana Santos Chaves

SUMÁRIO

Introdução	04
-------------------	-----------

Metodologia	05
--------------------	-----------

Resultados	06
-------------------	-----------

Perfil dos Respondentes	06
-------------------------	----

Conhecimento sobre a Legislação e Canais de Denúncia	06
--	----

Tipificação das Ocorrências e Perfil dos Envolvidos nas Situações de Assédio e Discriminação	09
--	----

Barreiras para denunciar	12
--------------------------	----

Situações Específicas de Conotação Sexual	13
---	----

Confiança nas Medidas Institucionais	14
--------------------------------------	----

Ambiente de Trabalho e Treinamentos	15
-------------------------------------	----

Sugestões de Melhoria	16
-----------------------	----

Análise Crítica	17
------------------------	-----------

Conclusão	19
------------------	-----------

Anexos

Questionário da pesquisa

Dados da pesquisa

INTRODUÇÃO

O presente relatório consolida os resultados da pesquisa sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação realizada no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA) no ano de 2025. A iniciativa visa a verificação do panorama atual sobre os referidos temas, subsidiando a formulação e o aprimoramento das diretrizes de atuação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação do Tribunal.

Por determinação do art. 15 da Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, o Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA) instituiu, por meio da Portaria TRE-MA n.º 603/2023 e n.º 604/2024, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1º e 2º grau, respectivamente, com participação de magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as).

Após quase 4 (quatro) anos da promulgação do normativo no CNJ e aproximadamente 2 (dois) anos após a criação das Comissões de Assédio no âmbito da Justiça Eleitoral do Maranhão, pretende-se verificar as percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas, até o momento, acerca das questões referentes ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a Comissão requisitou a execução da 1ª pesquisa concernente ao tema de assédio e discriminação no ambiente laboral do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA), que teve por finalidade o levantamento de dados relativos ao cumprimento do normativo do CNJ n.º 351, objetivando, ao fim, quantificar a percepção e a ocorrência de assédio, e também compreender as dinâmicas subjacentes, o perfil dos envolvidos, a eficácia dos mecanismos de denúncia e o impacto no clima organizacional.

Dessa forma, o presente relatório visa aprofundar a interpretação dos dados, estabelecendo correlações pertinentes e oferecendo um diagnóstico mais robusto para subsidiar ações institucionais adequadas à promoção de um ambiente de trabalho íntegro e respeitoso.

Ademais, a aplicação desta pesquisa alinha-se às diretrizes estabelecidas pela Portaria CNJ n.º 411/2024, que instituiu o Regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade – Ano 2025.

Nessa perspectiva, são apresentados, neste relatório, a metodologia de aplicação da pesquisa, e em seguida são enunciados os seus resultados acerca do perfil dos(as) respondentes; aspectos relativos à Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-MA 396/2025; elementos relativos aos processos de assédio e discriminação ocorridos no ambiente do TRE-MA; e acerca das respostas institucionais dadas aos casos denunciados. Por fim, são feitas as considerações finais e juntada de apêndice das perguntas aplicadas.

2. METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida por meio de questionário eletrônico, desenvolvido via Formulários Google, garantindo o anonimato dos respondentes, sem coleta de dados pessoais como nome ou e-mail. A coleta de dados ocorreu por adesão voluntária dos profissionais que atuam no Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão, entre os dias **5 de maio de 2025 e 19 de maio de 2025**.

A abertura da pesquisa ocorreu na Semana de Prevenção ao Assédio Moral, sexual e discriminação, que se deu no período de 5 a 9 de maio. Para fins de divulgação do acesso à pesquisa, foi desenvolvido um plano de comunicação institucional que envolveu postagens na intranet, produção de vídeos institucionais, afixação de cartazes em locais estratégicos, envios de e-mail, e divulgação de material gráfico em grupos de aplicativo de mensagens eletrônicas.

Antes da pesquisa, no mês de março, foi editada a Portaria TRE-MA n.º 366/2025 que dispõe sobre o Protocolo de Processamento de Denúncia de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA) que também foi amplamente divulgada aos servidores por meio de campanha institucional.

O instrumento de coleta, composto por 21 (vinte e uma) questões de múltipla escolha, abordou percepções sobre assédio moral, sexual e discriminação, ocorrências, canais de denúncia, sentimentos de proteção e sugestões de melhoria.

Para fins de análise e apresentação dos resultados, os profissionais foram agrupados de acordo com seu vínculo com o Tribunal Regional Eleitoral, conforme categorização apresentada no questionário:

- Servidor(a) efetivo(a)
- Servidor(a) requisitado(a)
- Servidor(a) comissionado(a) sem vínculo
- Estagiário(a)
- Colaborador(a) terceirizado(a)
- Magistrado(a) de 1º e 2º Graus
- Outro(a)

A análise quantitativa priorizou a interpretação das frequências de respostas e a exploração de inter-relações entre diferentes variáveis, buscando identificar padrões e *insights* relevantes sobre o fenômeno do assédio na instituição.

3. RESULTADOS

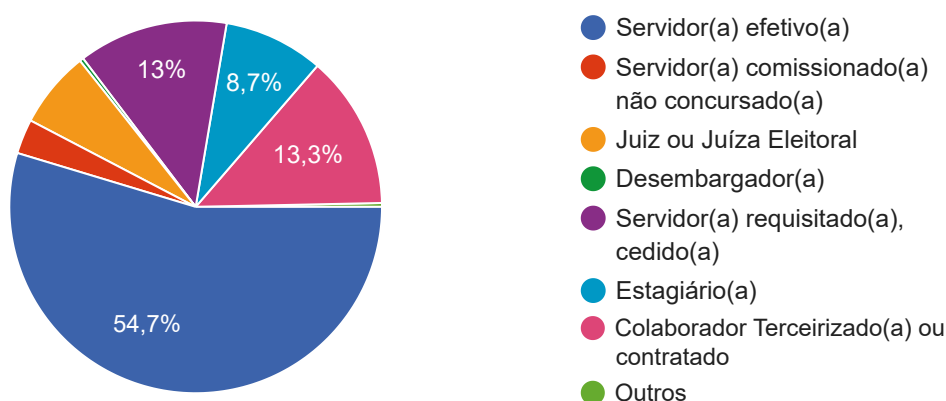
3.1 Perfil dos Respondentes

A pesquisa obteve um total de 300 respostas válidas, o que demonstra um engajamento significativo da força de trabalho, mas ainda distante do número total de servidores(as), magistrados(as) de 1º e 2º graus, estagiários(as) e colaboradores(as) que a pesquisa buscou atingir, o qual gira em torno de 1.188 (mil cento e oitenta oito) pessoas.¹

A distribuição dos respondentes por vínculo com o TRE-MA foi a seguinte:

1. Selecione seu cargo ou função. Marque Apenas 1 (uma) opção

300 respostas



A predominância de servidores(as) efetivos(as) (54,7%) era esperada, mas a participação expressiva de requisitados(as)/cedidos(as) (13%) e de colaboradores(as) terceirizados(as) e contratados(as) (13,3%) foi notável.

3.2 Conhecimento sobre a Legislação e Canais de Denúncia

Um dado relevante emergiu quanto ao conhecimento da Portaria n.º 396/2025, que estabeleceu os canais e rito de processamento a serem seguidos para as denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do TRE-MA. Apenas 14,7% afirmaram conhecê-la muito bem, 60,3% conhecem pouco e 25% não a conhecem. Este resultado evidencia uma necessidade de ampliação e continuidade na divulgação da normativa interna.

¹ 105 juízes(as) eleitorais de 1º grau, 14 juízes(as) eleitorais de 2º grau (titulares e suplentes); 171 estagiários(as), 200 colaboradores(as) terceirizados(as), aproximadamente 705 servidores(as) efetivos(as), requisitados(as) e cedidos(as).

Quanto à capacidade de identificar situações de assédio, 75% dos respondentes afirmaram saber identificá-las, 23% disseram que talvez saibam, e apenas 2% afirmaram não saber.

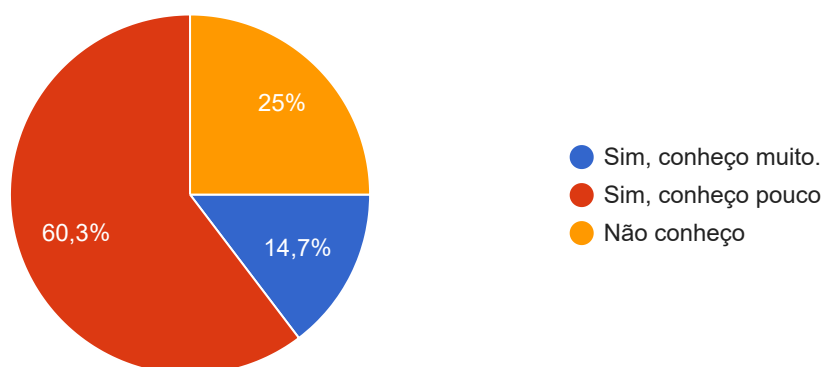
Este último dado, em especial, merece análise crítica quando contrastado com outro dado da pesquisa. Embora 75% declarem saber identificar alguma situação de assédio, observa-se uma incongruência significativa com o indicador anterior, em que 60,3% dos respondentes dizem conhecer pouco sobre o normativo interno e 25% o desconhecem totalmente. Esta aparente autoconfiança na identificação, contrastada com o conhecimento superficial do normativo, pode resultar em:

1. Sub-registro de casos por classificação inadequada;
2. Banalização de situações que constituem assédio;
3. Falsa sensação de competência que inibe a busca por capacitação; e
4. Dificuldade na caracterização precisa para fins de denúncia formal.

Além desses pontos, é importante destacar que a lacuna no conhecimento da Portaria TRE n.º 396/2025 compromete diretamente a efetividade da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no TRE-MA. O desconhecimento do rito procedimental pode gerar insegurança entre os(as) potenciais denunciante(s) e dificultar o correto encaminhamento das situações aos órgãos competentes. Ademais, a percepção subjetiva de que se sabe identificar o assédio, sem o devido respaldo normativo, pode acarretar interpretações equivocadas tanto na identificação da vítima quanto na responsabilização do agressor, impactando negativamente o fluxo institucional de acolhimento, apuração e resposta aos casos. Portanto, os dados sugerem a necessidade de ações formativas mais robustas, que vão além da simples divulgação normativa, com foco em capacitações práticas e estudo de casos que aproximem teoria e realidade vivenciada no ambiente de trabalho.

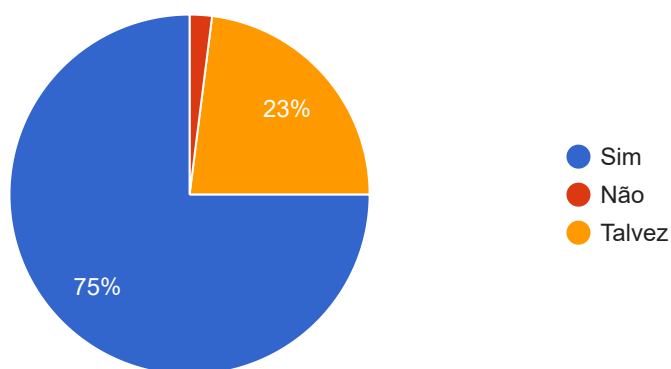
10. Você conhece a Portaria 396/2025, que estabeleceu, no âmbito do TRE-MA, os canais e rito de processamento das denúncias de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?

300 respostas



11. Você sabe identificar o que é assédio?

300 respostas



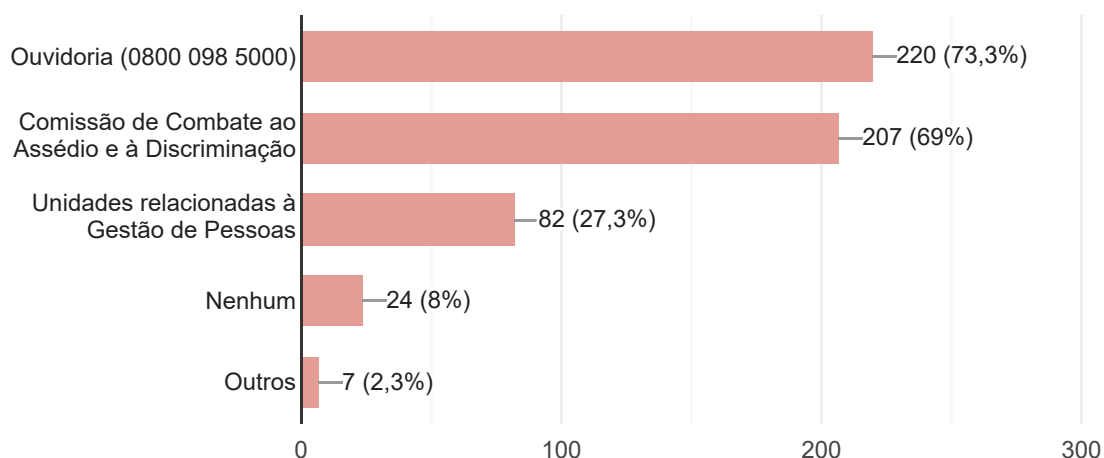
Quanto aos canais de denúncia mais conhecidos pelos respondentes, destacou-se a Ouvidoria com 73,3%, seguido pelo contato direto da Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação, via e-mail, com 69%. A unidade de Gestão de Pessoas, por sua vez, aparece com 27,3%, nenhum e outros com 8% e 2,3%, respectivamente.

Esse resultado revela um cenário institucional no qual a Ouvidoria, por sua trajetória consolidada como canal tradicional de recebimento de manifestações no TRE-MA, apresenta-se como o meio de denúncia mais reconhecido pelos(as) servidores(as). Trata-se de um canal já incorporado à cultura organizacional, o que justifica o elevado percentual de menções. Por outro lado, o destaque alcançado pela Comissão de Combate ao Assédio, com 69%, é um indicativo direto da efetividade das estratégias de comunicação adotadas recentemente, especialmente durante a Semana de Combate ao Assédio, no período de 5 a 9 de maio de 2025. O e-mail da Comissão foi amplamente divulgado em todas as peças informativas da campanha, o que contribuiu significativamente para o aumento de sua visibilidade institucional e para o reconhecimento deste canal como espaço legítimo de escuta e acolhimento. A presença da Unidade de Gestão de Pessoas como opção ainda pouco referenciada reforça a necessidade de fortalecer a divulgação de todos os canais disponíveis, ampliando as possibilidades de acesso aos(as) servidores(as) que desejarem realizar denúncias ou buscar orientação.

13. Quais canais de denúncia adotados pelo TRE-MA você conhece?

**É possível marcar mais de uma opção.*

300 respostas



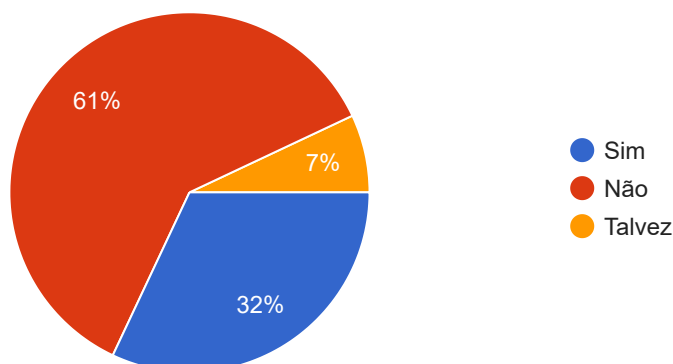
3.3 Tipificação das Ocorrências e Perfil dos Envolvidos nas Situações de Assédio e Discriminação

Dos(as) participantes da pesquisa, 32% afirmaram já ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, enquanto 61% responderam negativamente e 7% manifestaram dúvida, indicando a opção "talvez".

Ao detalhar os tipos de situações vivenciadas, observou-se que o assédio moral foi o mais recorrente, apontado por 82,1% dos(as) respondentes que afirmaram ter sofrido alguma forma de assédio ou discriminação. O assédio sexual apareceu em 9,4% das respostas. Entre as formas de discriminação, destacaram-se os casos por gênero (13,7%), cor (6,8%), religião (4,3%), idade (6,8%), deficiência (2,6%) e orientação sexual (4,3%). Outras formas de discriminação, menos frequentes, também foram citadas, somando 15,4% na categoria "outros". Vale destacar que, por se tratar de uma pergunta de múltipla escolha, alguns respondentes indicaram ter sofrido mais de uma forma de assédio ou discriminação simultaneamente.

14. Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho?

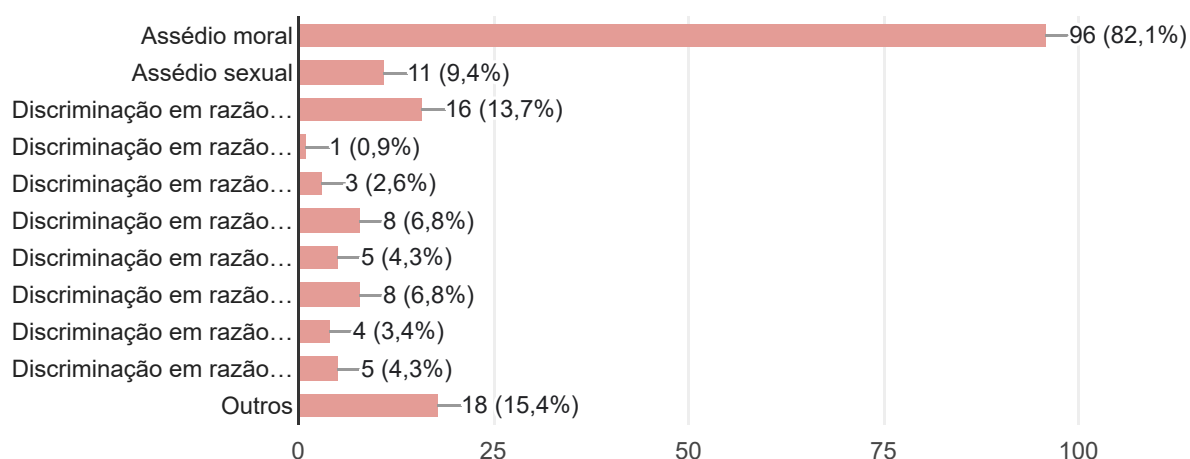
300 respostas



14.1 Caso já tenha sofrido, qual foi o tipo de assédio ou discriminação?

**É possível marcar mais de uma opção.*

117 respostas



Em relação ao perfil dos(as) agressores(as), os dados indicam que 62,4% das situações reportadas tiveram como responsável um(a) superior hierárquico(a), seguido por 23,1% envolvendo alguma autoridade que não era superior hierárquico, 9,4% atribuídos a quem ocupava cargo de chefia sem vínculo hierárquico com o respondente, 18,8% sem qualquer vínculo hierárquico e por fim, outros, com 13,7%.

A análise crítica desses dados evidencia dois pontos centrais. Primeiro, o predomínio expressivo do assédio moral como forma de violência organizacional reforça a necessidade de investimentos contínuos em ações de prevenção, com foco nas relações hierárquicas e na cultura institucional. O fato de que quase metade dos(as) agressores(as) apontados(as) ocupam posições de chefia ou liderança reforça a urgência de capacitações específicas para gestores(as), visando a adoção de práticas de liderança saudável e gestão respeitosa. Segundo, a diversidade nas formas de discriminação relatadas demonstra que o fenômeno do assédio no TRE-MA não se restringe apenas a questões de conduta interpessoal, mas também envolve preconceitos estruturais relacionados a gênero, raça, idade, deficiência e orientação sexual. Esses achados reforçam a necessidade de ampliar o alcance das campanhas institucionais, abordando de forma interseccional as múltiplas dimensões da discriminação e fomentando uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e segura para todas as pessoas.

A distribuição dos dados sobre o gênero dos(as) agressores(as) revela nuances importantes para a compreensão das dinâmicas institucionais de assédio e discriminação. O fato de que 45,2% dos casos foram atribuídos a pessoas do sexo masculino e 31,5% ao sexo feminino demonstra que, embora a maior parte das ocorrências envolva agressores homens, um

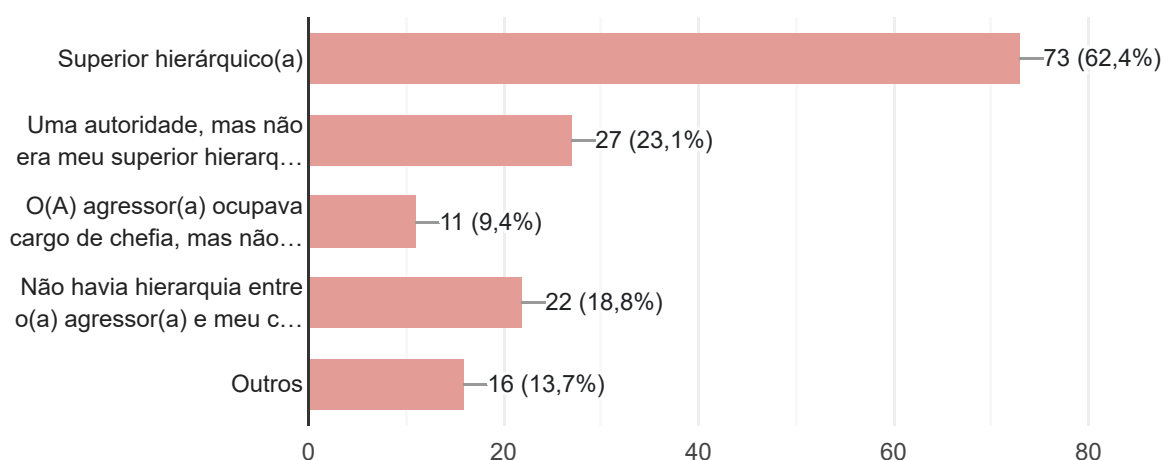
número expressivo também se refere a mulheres como autoras das condutas inadequadas.

Essa constatação reforça que o assédio e a discriminação não estão restritos a um único perfil de gênero, mas são práticas atravessadas por padrões de poder e cultura institucional. Além disso, o percentual significativo de respondentes (23,3%) que preferiu não informar o gênero do(a) agressor(a) pode refletir receios quanto à identificação indireta da situação ou à revitimização, o que reforça a importância de garantir sigilo, escuta qualificada e acolhimento efetivo no tratamento desses casos. Esses dados indicam que as estratégias de enfrentamento devem ser amplas e isentas de estereótipos, com ações voltadas à promoção de ambientes seguros e à responsabilização de condutas inadequadas, independentemente do perfil de quem as comete.

14.2 Quem foi o responsável por essas atitudes?

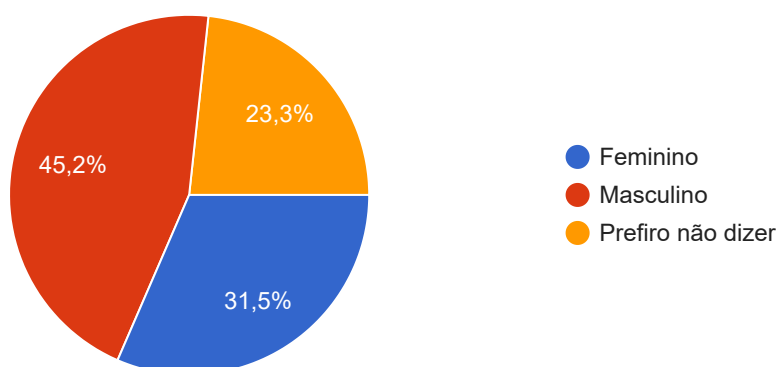
**É possível marcar mais de uma opção.*

117 respostas



A discriminação ou assédio sofrido foi praticado por pessoa de qual gênero?

73 respostas



3.4 Barreiras para denunciar

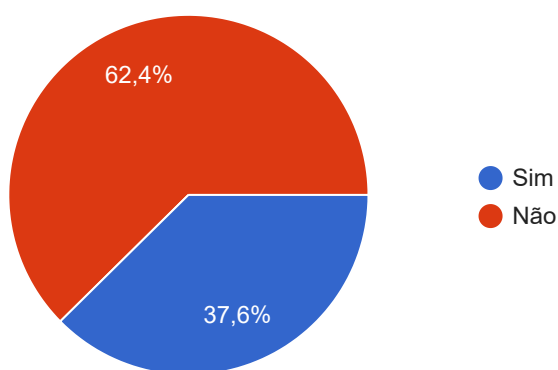
A decisão de não formalizar uma denúncia de assédio ou discriminação pode estar associada a diversos fatores individuais e institucionais. Com o objetivo de compreender as razões que levam as pessoas a não reportarem os incidentes vivenciados ou presenciados, a pesquisa incluiu um bloco específico direcionado a esse público. A análise desse recorte é fundamental para subsidiar o aprimoramento das políticas de proteção e acolhimento no TRE-MA, uma vez que identifica os principais elementos de desestímulo à denúncia, permitindo o desenvolvimento de estratégias institucionais voltadas à superação desses obstáculos.

Quanto ao conforto para relatar os episódios de assédio ou discriminação, 62,4% dos(as) respondentes afirmaram que não se sentiram confortáveis para realizar a denúncia, enquanto 37,6% declararam ter se sentido à vontade para reportar a situação vivenciada.

Entre os motivos apontados por aqueles(as) que não denunciaram, 24,7% selecionaram a opção "outros motivos", sem especificar, o que pode indicar uma diversidade de razões subjetivas ou ainda a falta de espaço no questionário para detalhamento. As demais justificativas mais frequentes foram: achar que não daria em nada (47,9%), medo de represálias (39,7%), medo de exposição (34,2%), medo de não conseguir provar (30,1%), falta de apoio institucional (27,4%), medo de perder emprego/ função (16,4%).

14.3. Você se sentiu confortável em relatar o ocorrido para alguém?

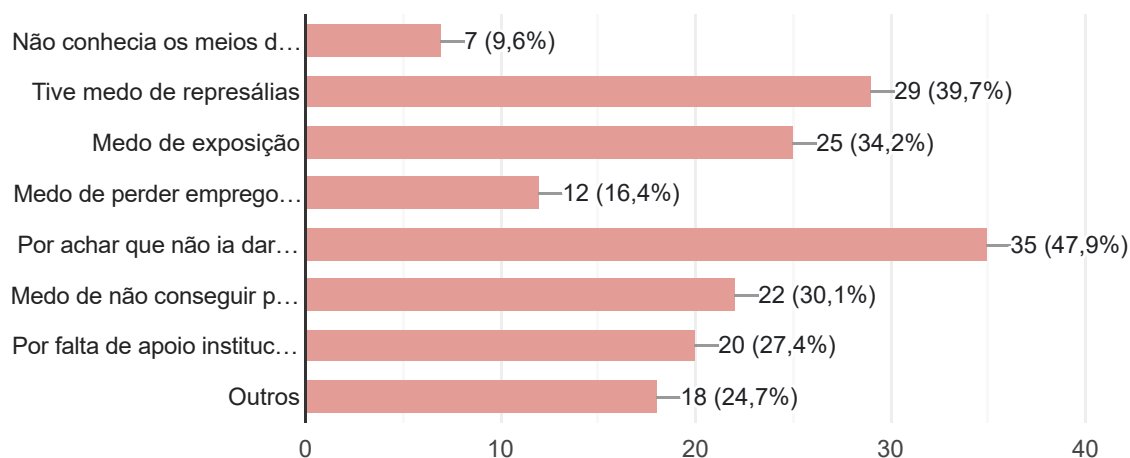
117 respostas



14.4 Caso não tenha relatado o assédio ou discriminação, qual foi a principal motivação?

**É possível marcar mais de uma opção.*

73 respostas



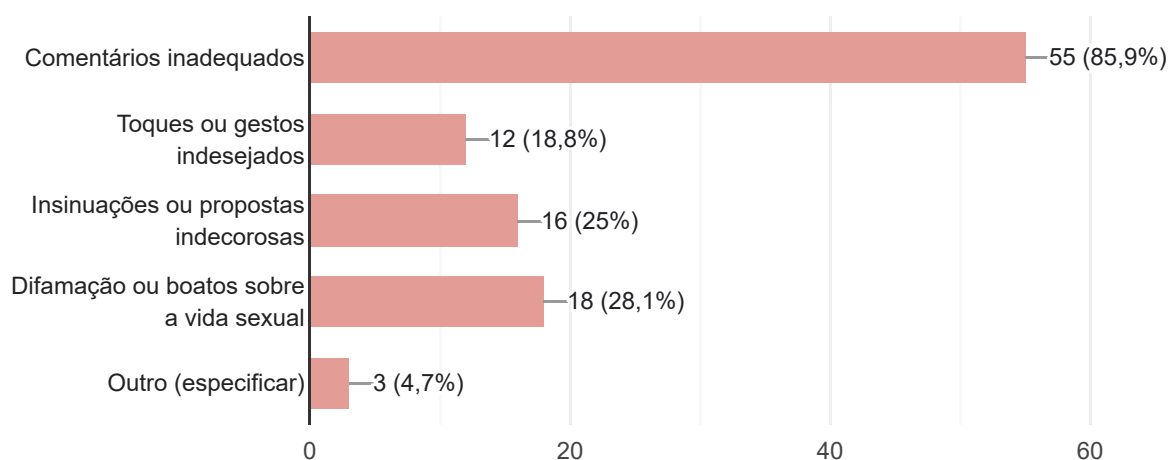
3.5 Situações Específicas de Conotação Sexual

Sobre situações de conotação sexual, 17,3% afirmaram ter presenciado ou sido vítimas (52 pessoas entre os 300 respondentes), sendo os comentários inadequados o tipo mais comum (85,9% dos 64 casos relatados), seguidos por difamação sobre vida sexual (28,1%) e insinuações ou propostas indecorosas (25%).

16.1 Se sim, qual foi o tipo de situação?

**É possível marcar mais de uma opção.*

64 respostas



3.6 Confiança nas Medidas Institucionais

A confiança na proteção institucional é um fator determinante para que vítimas e testemunhas de assédio moral, sexual ou discriminação se sintam encorajadas a formalizar denúncias. Por esse motivo, a pesquisa buscou avaliar a percepção dos(as) profissionais do TRE-MA quanto ao sentimento de segurança para acionar os canais oficiais, especialmente após a publicação da **Resolução CNJ** n.º 351/2020 e da Portaria TRE-MA n.º 396/2025.

Essa análise permite verificar o impacto prático dos normativos internos na construção de um ambiente de apoio às vítimas e no fortalecimento da cultura de enfrentamento ao assédio dentro da instituição.

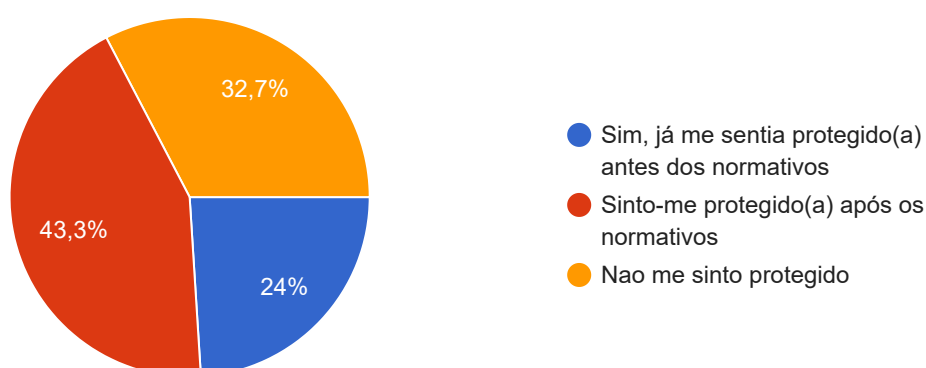
Quanto à proteção institucional, dos 300 respondentes, 43,3% afirmaram sentir-se protegidos para realizar denúncias após a regulamentação, indicando o impacto positivo dos normativos na percepção de segurança institucional, que já era reconhecida por 24% antes da implementação das normas. Por outro lado, os 32,7% que ainda não se sentem protegidos apontam a necessidade de fortalecer a comunicação e o entendimento dos normativos, a fim de assegurar que todos se sintam seguros em relatar casos de assédio ou discriminação.

Sobre a confiança nas medidas de apuração do TRE-MA, destacam-se as respostas:

- 53,7% confiam nas medidas
- 31,7% acreditam que depende do cargo/função do assediador
- 7% não confiam

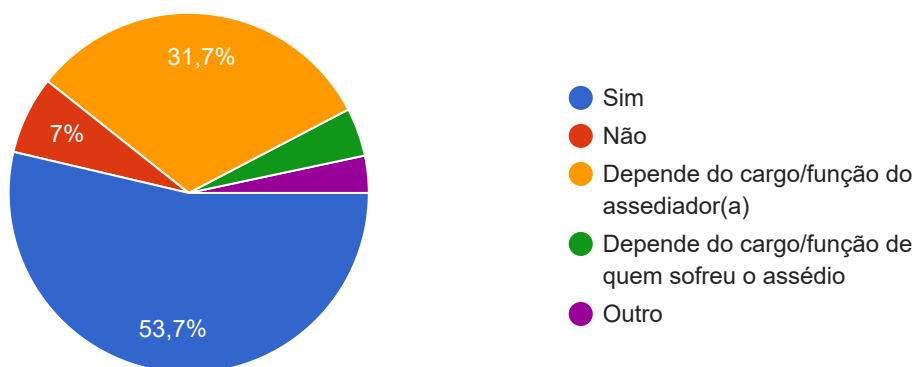
17. Após a regulamentação da Resolução CNJ n. 351/2020 e Portaria TRE-MA 396/2025, você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar um incidente de assédio à Comissão de Assédio, Ouvidoria, Gestão de Pessoas ou a sua liderança?

300 respostas



18. Você acredita e confia que o TRE-MA adotará medidas de apuração adequadas de forma a coibir novas práticas de assédio ou discriminação?

300 respostas



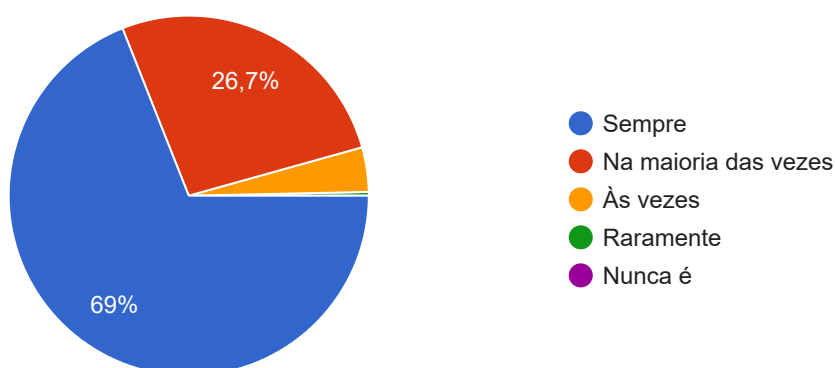
3.7 Ambiente de Trabalho e Treinamentos

A percepção sobre a qualidade do ambiente de trabalho e a efetividade das ações de capacitação institucional é um importante indicador da saúde organizacional. Por isso, a pesquisa incluiu questões voltadas a avaliar a percepção dos(as) servidores(as) e colaboradores(as) sobre o nível de harmonia nas relações interpessoais e sobre a suficiência dos treinamentos oferecidos pelo TRE-MA relacionados ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Esses aspectos são essenciais para mensurar o grau de engajamento institucional na promoção de um ambiente respeitoso e na prevenção de condutas inadequadas, bem como para identificar eventuais lacunas nas estratégias educativas atualmente adotadas.

As respostas obtidas quanto ao ambiente de trabalho, 69% consideram-no sempre harmonioso, e 26,7% harmonioso na maioria das vezes.

19. Seu ambiente de trabalho é harmonioso e respeitoso?

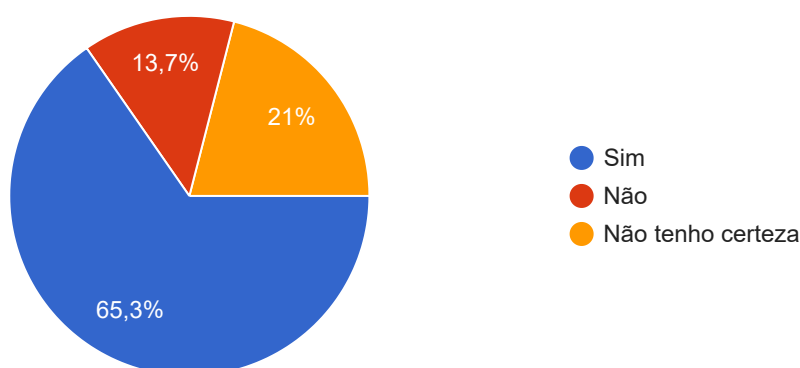
300 respostas



A efetividade das ações de prevenção ao assédio moral, sexual e à discriminação depende diretamente da qualidade e da abrangência das iniciativas de informação e capacitação promovidas pela instituição. No caso do TRE-MA, a pesquisa revelou que 65,3% dos(as) respondentes consideram que o Tribunal oferece treinamentos e informações suficientes sobre o tema, enquanto 21% afirmaram não ter certeza e 13,7% consideram os esforços atuais insuficientes. Este resultado, apesar de indicar uma percepção majoritariamente positiva, evidencia que ainda há espaço para o fortalecimento das ações educativas, especialmente no que diz respeito à comunicação institucional e ao alcance das capacitações para todos os públicos internos, com foco em tornar as orientações mais acessíveis e frequentes.

20. Você considera que o Tribunal oferece treinamentos e informações suficientes sobre assédio moral, sexual e discriminação?

300 respostas



3.8 Sugestões de Melhoria

Com o intuito de coletar percepções qualitativas e propostas concretas para o aprimoramento das ações institucionais, a pesquisa incluiu uma pergunta sobre sugestões de medidas que o TRE-MA poderia adotar para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho. Como os(as) informantes podiam indicar mais de uma opção, as porcentagens ultrapassam 100% de respostas.

As respostas apontam um forte apelo por capacitações contínuas e ações de comunicação institucional, evidenciando que os(as) respondentes enxergam na educação e na informação ferramentas essenciais para a transformação da cultura organizacional.

As principais sugestões indicadas foram: capacitação de todos os servidores (74,7%), ampliação da divulgação dos canais de denúncia (68%), investimento em palestras e eventos

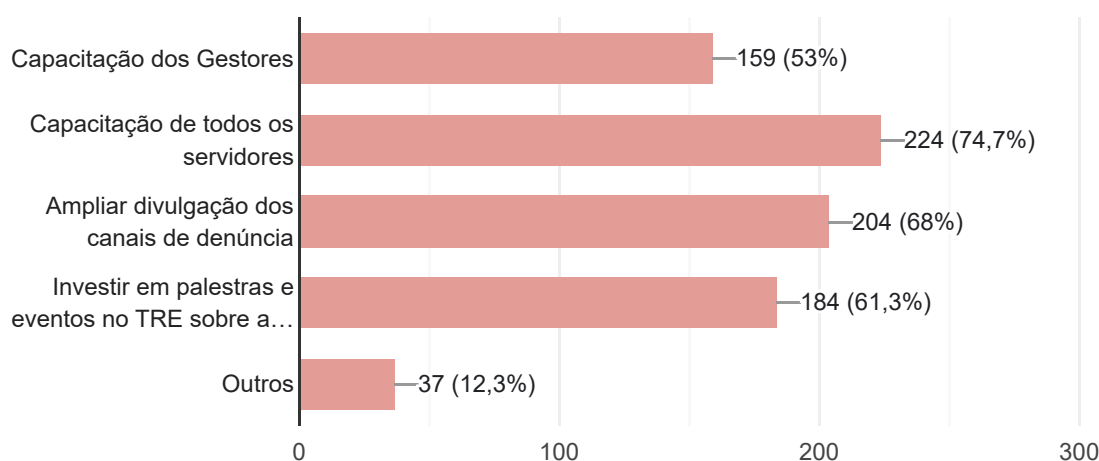
(61,3%) e capacitação específica dos gestores (53%).

Estes dados reforçam a necessidade de um planejamento estratégico focado tanto na formação de lideranças quanto na conscientização de todo o corpo funcional, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e **acolhedor**.

21. Quais ações o TRE-MA poderia implementar para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho?

**É possível marcar mais de uma opção.*

300 respostas



4. ANÁLISE CRÍTICA

Os resultados revelam um cenário complexo que demanda atenção imediata da administração do TRE-MA. O percentual relevante de desconhecimento da Portaria 396/2025 (25%) contrasta negativamente com os esforços institucionais de implementação de políticas preventivas. Esta lacuna compromete a efetividade das medidas adotadas e sugere falhas na estratégia de comunicação interna.

A prevalência do assédio moral (82,1% dos casos relatados) e o fato de que 62,4% dos agressores são superiores hierárquicos indicam um problema estrutural relacionado ao exercício do poder e às relações de trabalho. A concentração de casos envolvendo hierarquia superior evidencia a necessidade de capacitação específica para gestores e revisão dos mecanismos de controle.

Particularmente preocupante é o percentual de 47,9% das vítimas que não denunciaram

por acreditar que "não daria em nada", revelando descrédito nas instituições internas. Esta percepção é corroborada pelo fato de que 31,7% dos respondentes acreditam que as medidas dependem do cargo do(a) assediador(a), ao passo que 4,3% deles entendem que o cargo/função de quem sofreu assédio interfere nas medidas de apuração. Ambas as situações sugerem a percepção de tratamento desigual baseado na posição hierárquica.

A informação de que apenas 37,6% das vítimas de assédio ou discriminação se sentiram confortáveis para relatar os incidentes aponta para um ambiente institucional que ainda não oferece segurança suficiente para as vítimas.

O perfil etário dos respondentes (predominantemente entre 36-55 anos) sugere, ainda, que os dados obtidos representam servidores experientes, o que confere maior credibilidade às percepções relatadas sobre o ambiente institucional.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa evidencia que, apesar dos esforços normativos recentes, o TRE-MA enfrenta desafios significativos no combate ao assédio e discriminação.

Embora haja um reconhecimento significativo da Política de Prevenção e Enfrentamento e das características dos assédios, a persistência de relatos de ocorrências e, especialmente, a notória subnotificação das denúncias por receio de ineficácia e represálias, representam desafios substanciais.

Os dados revelam uma instituição em transição, onde coexistem avanços regulamentares e persistentes problemas estruturais.

As principais conclusões apontam para:

1. Déficit comunicacional: a ausência de pleno conhecimento da Portaria 396/2025 compromete a efetividade das políticas implementadas.
2. Problema hierárquico: A concentração de casos envolvendo superiores hierárquicos indica necessidade de intervenção específica nas relações de poder.
3. Descrédito institucional: A percepção de que as medidas dependem do status do(a) agressor(a) mina a confiança no sistema de apuração.
4. Sub-registro: O medo de represálias e a falta de confiança no sistema resultam em significativo sub-registro de casos.
5. Demanda por capacitação: A solicitação massiva por treinamentos indica reconhecimento da necessidade de educação preventiva.

Para superação desses desafios, recomenda-se priorizar a ampliação da divulgação dos normativos, intensificar a capacitação de gestores, fortalecer os mecanismos de proteção às vítimas e implementar campanhas educativas abrangentes e contínuas. O sucesso dessas medidas será fundamental para construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente respeitoso e livre de assédio e discriminação no TRE-MA.

A pesquisa constitui importante marco diagnóstico que deve orientar as próximas ações institucionais, exigindo monitoramento contínuo e reavaliação periódica dos indicadores apresentados.

ANEXO

Questionário da pesquisa

Pesquisa Assédio Moral, sexual e discriminação 2025 - TRE-MA

Período de aplicação: 5 a 19 de maio de 2025.

Esta pesquisa tem como objetivo a verificação do panorama sobre os temas de **assédio moral, assédio sexual e discriminação** no âmbito do **Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA)**.

O objetivo específico é levantar dados e informações que subsidiem a formulação e o aprimoramento das **diretrizes de atuação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação** do Tribunal. Busca-se, assim, fortalecer as ações institucionais voltadas à **prevenção, enfrentamento e combate às situações relacionadas a essas temáticas**, alinhadas ao compromisso da Justiça Eleitoral maranhense com a promoção de um ambiente organizacional saudável, inclusivo e respeitoso

A aplicação desta pesquisa também atende aos **requisitos do Art. 9º, inciso VI, alínea "i", da Resolução CNJ nº 519/2023**, bem como às diretrizes estabelecidas pela **Portaria CNJ nº 411/2024**, que instituiu o **Regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade – Ano 2025**. Tais normativos incentivam e reconhecem iniciativas voltadas à promoção da integridade institucional, da equidade e da dignidade nas relações de trabalho no Poder Judiciário.

Ressaltamos que **não há qualquer tipo de identificação pessoal nas respostas da pesquisa**, assegurando o **sigilo absoluto** das informações prestadas. Todos os dados obtidos serão tratados exclusivamente pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do TRE-MA, garantindo a confidencialidade e a finalidade estritamente institucional da ação.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. 1.Selecione seu cargo ou função *

Marque Apenas 1 (uma) opção

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Servidor(a) efetivo(a)
- ☐ Servidor(a) comissionado(a) não concursado(a)
- ☐ Juiz ou Juíza Eleitoral
- ☐ Desembargador(a)
- ☐ Servidor(a) requisitado(a), cedido(a)
- ☐ Estagiário(a)
- ☐ Colaborador Terceirizado(a) ou contratado
- ☐ Outros

2. 2.Qual seu local de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ TRE- Secretaria
- ☐ Zonas Eleitorais

3. 3.Seu sexo? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não informar

4. 4. Sua orientação sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Heterossexual
- ☐ Homossexual
- ☐ Lésbica
- ☐ Bissexual
- ☐ Assexual
- ☐ Outro

5. 5. Sua identidade étnico-racial? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Branco
- ☐ Preto
- ☐ Pardo
- ☐ Indígena
- ☐ Amarelo
- ☐ Prefiro não informar

6. 6. Sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Até 17 anos
- ☐ 18 a 25 anos
- ☐ 26 a 35 anos
- ☐ 36 a 45 anos
- ☐ 46 a 55 anos
- ☐ 56 a 65 anos
- ☐ 66 ou mais

7. 7. Seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

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

8. 8. É uma pessoa com deficiência? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

9. 9. Possui filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

10. 10. Você conhece a Portaria 396/2025, que estabeleceu, no âmbito do TRE-MA, os canais e rito de processamento das denúncias de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, conheço muito.
- ☐ Sim, conheço pouco
- ☐ Não conheço

11. 11. Você sabe identificar o que é assédio? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Talvez

12. 12. Quais medidas de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação você conhece que são adotadas atualmente pelo TRE-MA? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Realização de eventos, palestras, debates e rodas de conversa
- ☐ Capacitação de gestores
- ☐ Instituição de Comissões de assédio e discriminação para recebimento/tratativa de casos
- ☐ Disponibilização de Cartilhas e material informativo
- ☐ Normativo Interno
- ☐ Não são adotadas medidas
- ☐ Não sei informar

13. 13. Quais canais de denúncia adotados pelo TRE-MA você conhece? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Ouvidoria (0800 098 5000)
- ☐ Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (Portaria TRE-MA nº 404/2025)
- ☐ Unidades relacionadas à Gestão de Pessoas
- ☐ Nenhum
- ☐ Outros

14. 14. Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 15*
- ☐ Não *Pular para a pergunta 20*
- ☐ Talvez *Pular para a pergunta 15*

15. 14.1 Caso já tenha sofrido, qual foi o tipo de assédio ou discriminação? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Assédio moral
- ☐ Assédio sexual
- ☐ Discriminação em razão do gênero
- ☐ Discriminação em razão da orientação sexual
- ☐ Discriminação em razão de deficiência
- ☐ Discriminação em razão da cor
- ☐ Discriminação em razão da religião
- ☐ Discriminação em razão da idade
- ☐ Discriminação em razão da origem social
- ☐ Discriminação em razão da origem geográfica
- ☐ Outros

16. 14.2. Quem foi o responsável por essas atitudes? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Superior hierárquico(a)
- ☐ Uma autoridade, mas não era meu superior hierárquico(a)
- ☐ O(A) agressor(a) ocupava cargo de chefia, mas não era meu(minha) superior hierárquico(a)
- ☐ Não havia hierarquia entre o(a) agressor(a) e meu cargo
- ☐ Outros

17. 14.3. Você se sentiu confortável em relatar o ocorrido para alguém? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 20*
- ☐ Não *Pular para a pergunta 18*

18. 14.4 Caso não tenha relatado o assédio ou discriminação, qual foi a principal motivação? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Não conhecia os meios de comunicações
- ☐ Tive medo de represálias
- ☐ Medo de exposição
- ☐ Medo de perder emprego/função
- ☐ Por achar que não ia dar em nada
- ☐ Medo de não conseguir provar
- ☐ Por falta de apoio institucional
- ☐ Outros

19. A discriminação ou assédio sofrido foi praticado por pessoa de qual gênero? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Prefiro não dizer

20. 15. Você já presenciou ou foi vítima de atitudes desrespeitosas ou humilhantes no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 21*
- ☐ Não *Pular para a pergunta 22*
- ☐ Não tenho certeza *Pular para a pergunta 21*

21. 15.1 Se sim, com que frequência? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Frequente (diariamente)
- ☐ Ocasional (semanal)
- ☐ Rara (mensal)
- ☐ Outro

22. 16. Você já foi vítima ou presenciou situações de conotação sexual no ambiente de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 23*
- ☐ Não *Pular para a pergunta 25*
- ☐ Não tenho certeza *Pular para a pergunta 23*

23. 16.1. Se sim, qual foi o tipo de situação? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Comentários inadequados
- ☐ Toques ou gestos indesejados
- ☐ Insinuações ou propostas indecorosas
- ☐ Difamação ou boatos sobre a vida sexual
- ☐ Outro (especificar)

24. 16.2. Você se sentiu confortável em relatar o ocorrido para alguém? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim *Pular para a pergunta 25*
- ☐ Não

25. 17. Após a regulamentação da Resolução CNJ n. 351/2020 e Portaria TRE-MA 396/2025, você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar um incidente de assédio à Comissão de Assédio, Ouvidoria, Gestão de Pessoas ou a sua liderança? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, já me sentia protegido(a) antes dos normativos
- ☐ Sinto-me protegido(a) após os normativos
- ☐ Não me sinto protegido

26. 18. Você acredita e confia que o TRE-MA adotará medidas de apuração adequadas de forma a coibir novas práticas de assédio ou discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

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

27. 19. Seu ambiente de trabalho é harmonioso e respeitoso? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sempre
- ☐ Na maioria das vezes
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca é

28. 20. Você considera que o Tribunal oferece treinamentos e informações suficientes sobre assédio moral, sexual e discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho certeza

29. 21. Quais ações o TRE-MA poderia implementar para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho? *

**É possível marcar mais de uma opção.*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Capacitação dos Gestores
- ☐ Capacitação de todos os servidores
- ☐ Ampliar divulgação dos canais de denúncia
- ☐ Investir em palestras e eventos no TRE sobre a temática
- ☐ Outros

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO

Dados da pesquisa

Pesquisa Assédio Moral, sexual e discriminação 2025 - TRE-MA

300 respostas

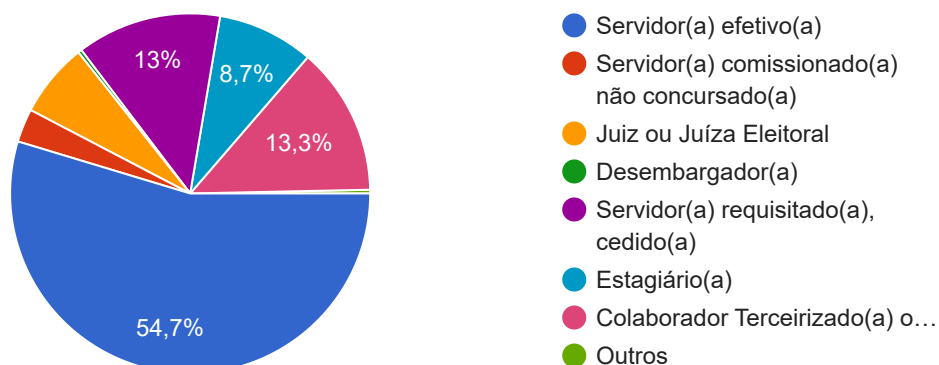
[Publicar análise](#)

1. Selecione seu cargo ou função

[Copiar](#)

Marque Apenas 1 (uma) opção

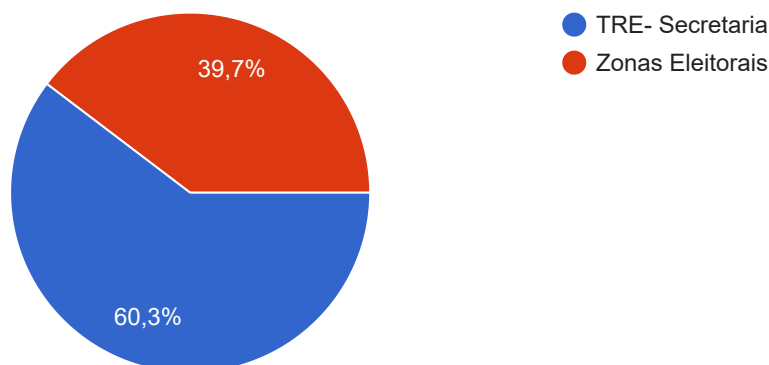
300 respostas



2. Qual seu local de trabalho?

[Copiar](#)

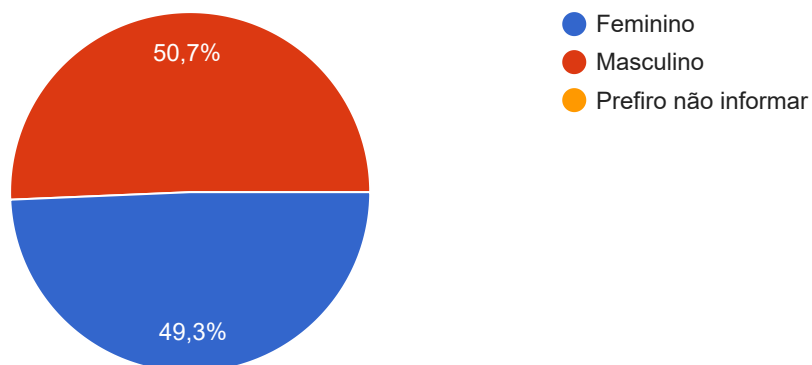
300 respostas



3. Seu sexo?

 Copiar

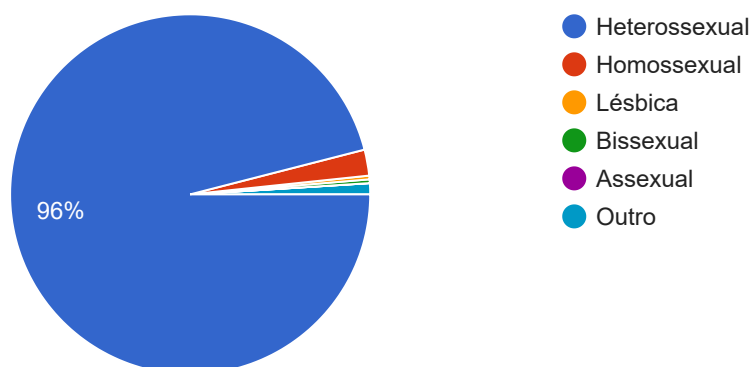
300 respostas



4. Sua orientação sexual?

 Copiar

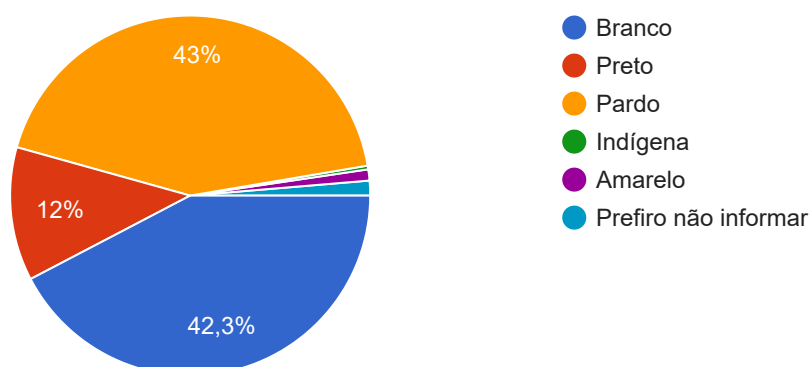
300 respostas



5. Sua identidade étnico-racial?

 Copiar

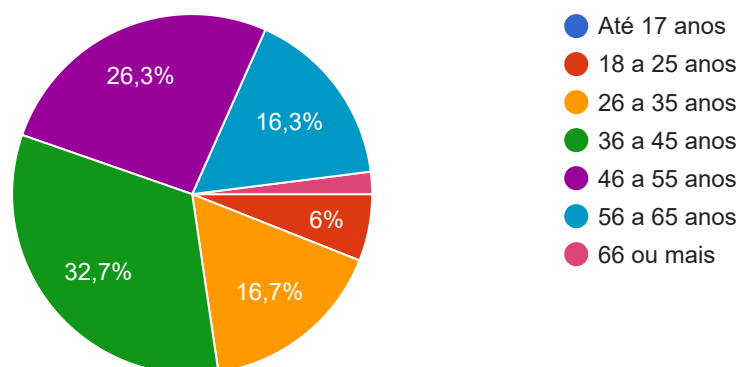
300 respostas



6. Sua idade?

 Copiar

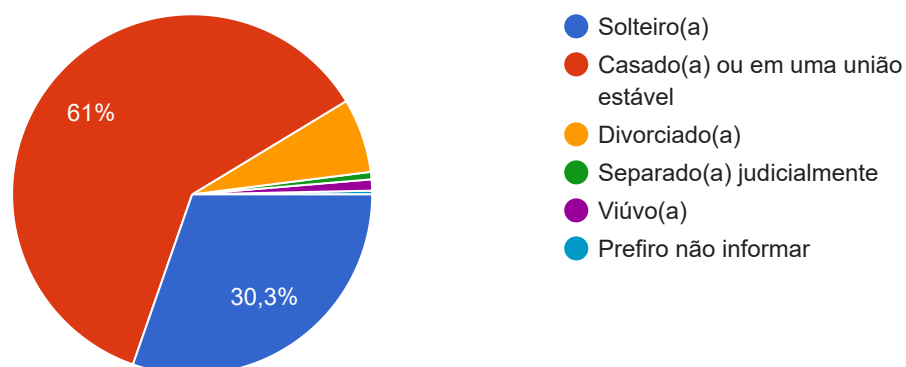
300 respostas



7. Seu estado civil?

 Copiar

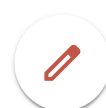
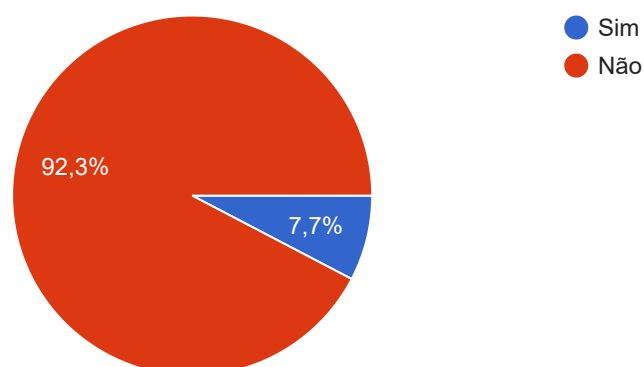
300 respostas



8. É uma pessoa com deficiência?

 Copiar

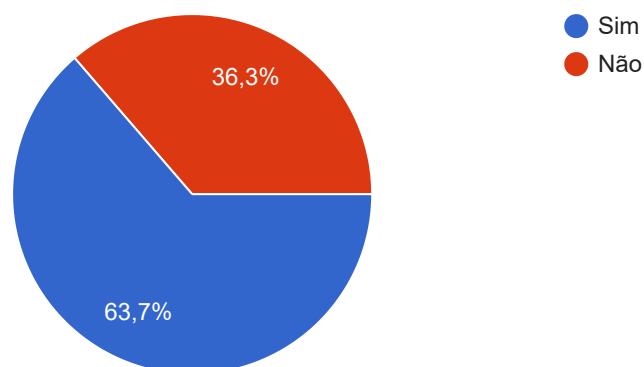
300 respostas



9. Possui filhos?

 Copiar

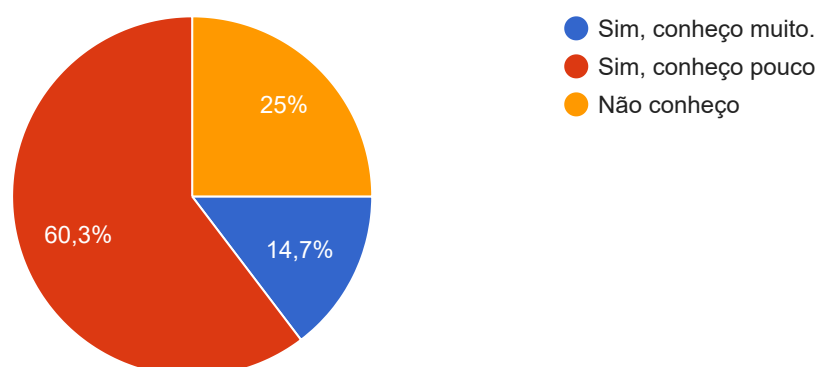
300 respostas



10. Você conhece a Portaria 396/2025, que estabeleceu, no âmbito do TRE-MA, os canais e rito de processamento das denúncias de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?

 Copiar

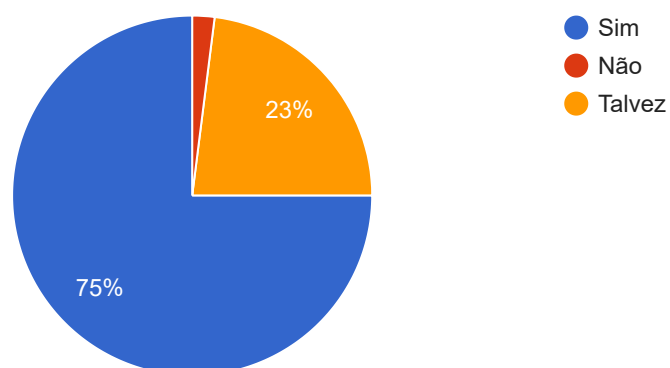
300 respostas



11. Você sabe identificar o que é assédio?

 Copiar

300 respostas

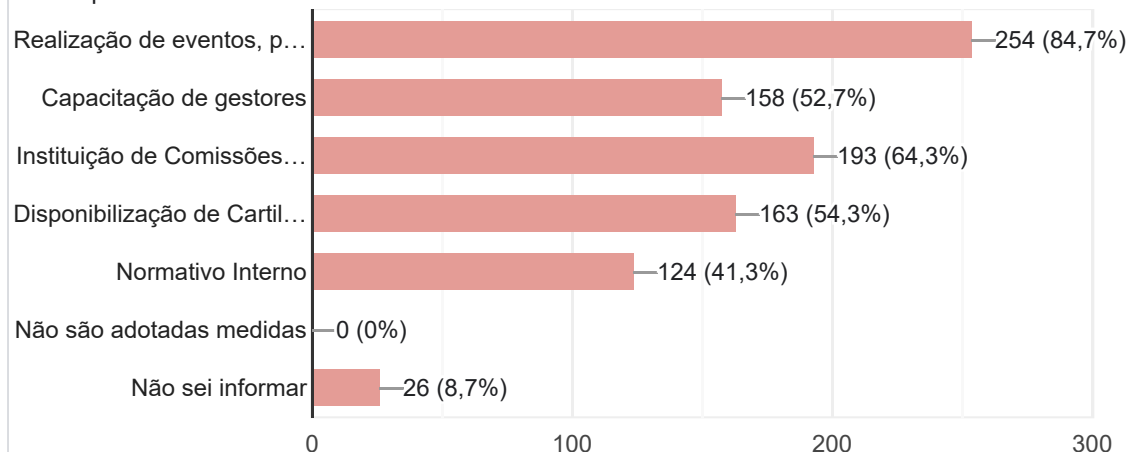


12. Quais medidas de prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação você conhece que são adotadas atualmente pelo TRE-MA?

 Copiar

**É possível marcar mais de uma opção.*

300 respostas

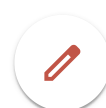
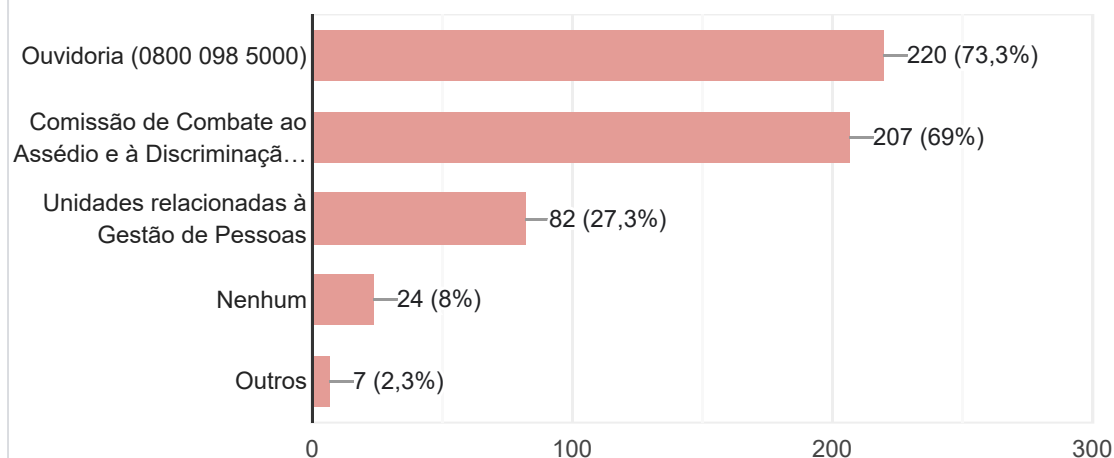


13. Quais canais de denúncia adotados pelo TRE-MA você conhece?

 Copiar

**É possível marcar mais de uma opção.*

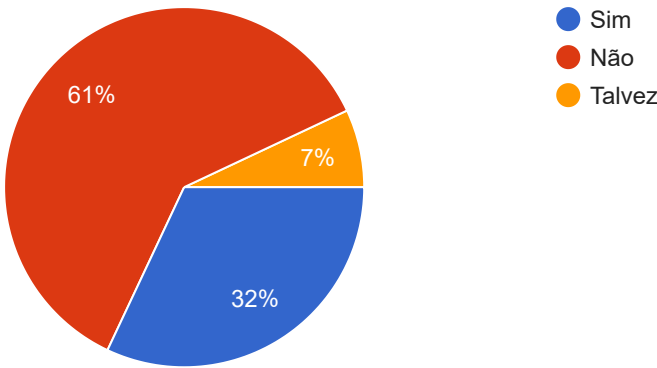
300 respostas



14. Você já sofreu algum tipo de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho?

 Copiar

300 respostas

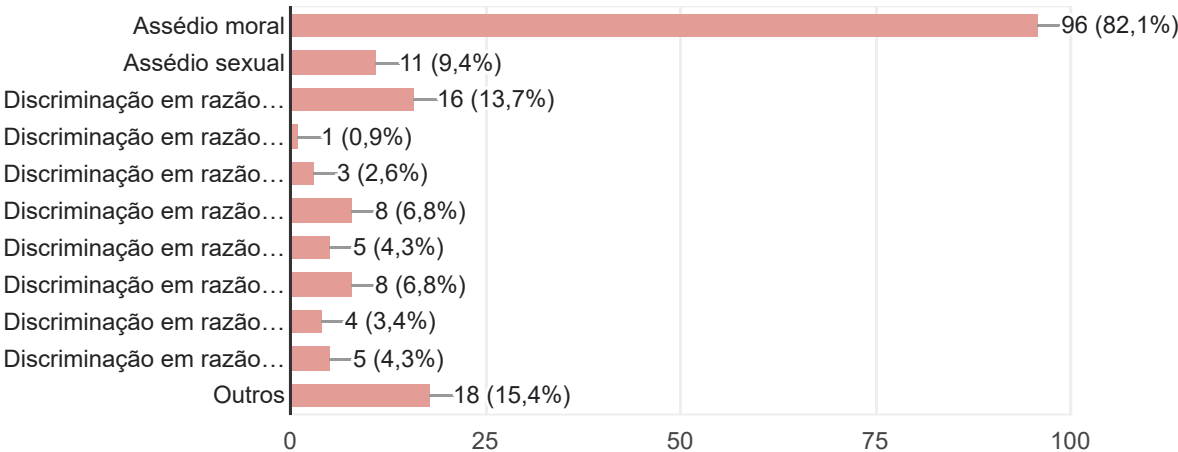


14.1 Caso já tenha sofrido, qual foi o tipo de assédio ou discriminação?

 Copiar

**É possível marcar mais de uma opção.*

117 respostas

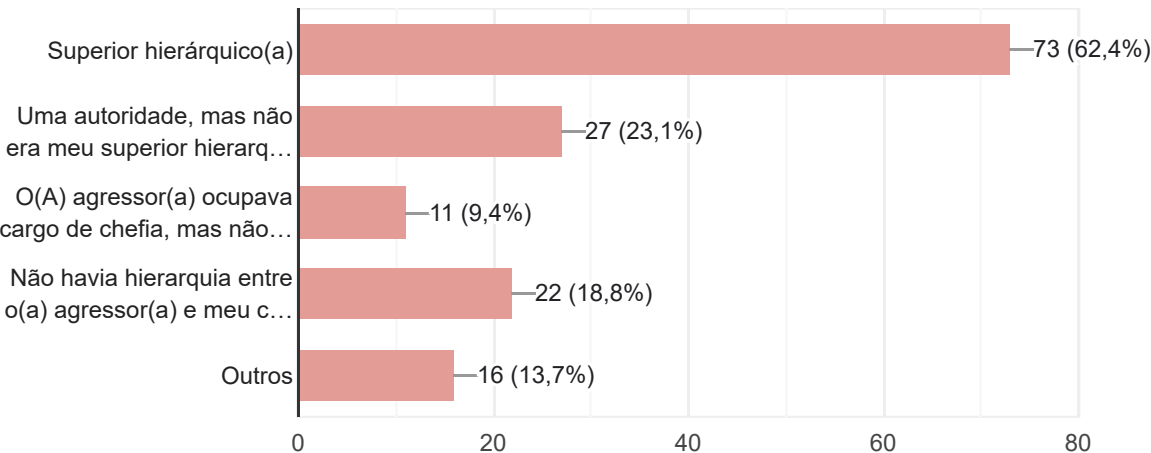


14.2. Quem foi o responsável por essas atitudes?

 Copiar

**É possível marcar mais de uma opção.*

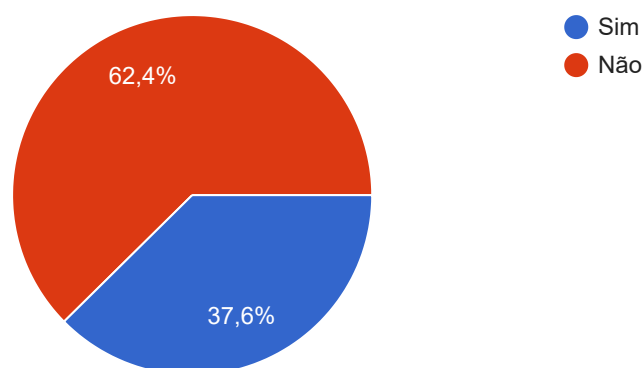
117 respostas



14.3. Você se sentiu confortável em relatar o ocorrido para alguém?

 Copiar

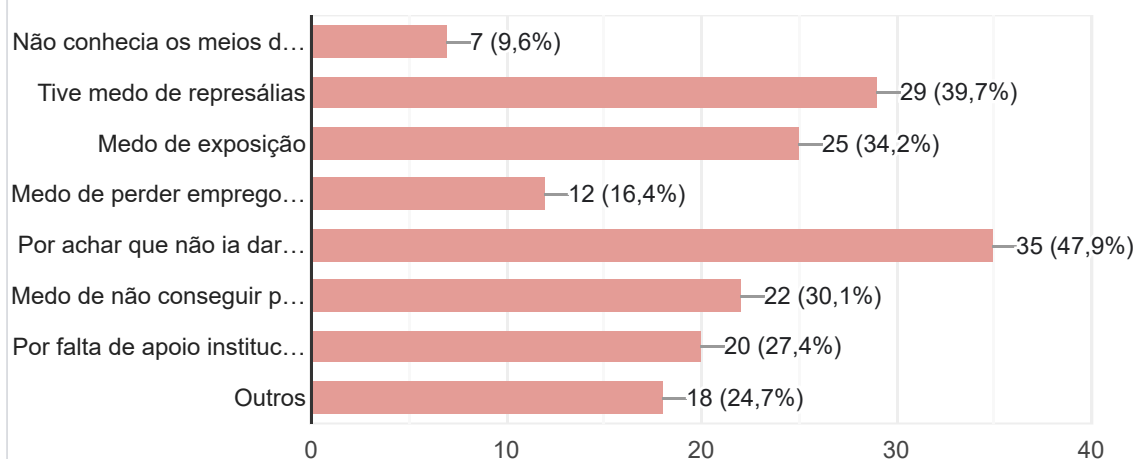
117 respostas



14.4 Caso não tenha relatado o assédio ou discriminação, qual foi a principal motivação?

 Copiar**É possível marcar mais de uma opção.*

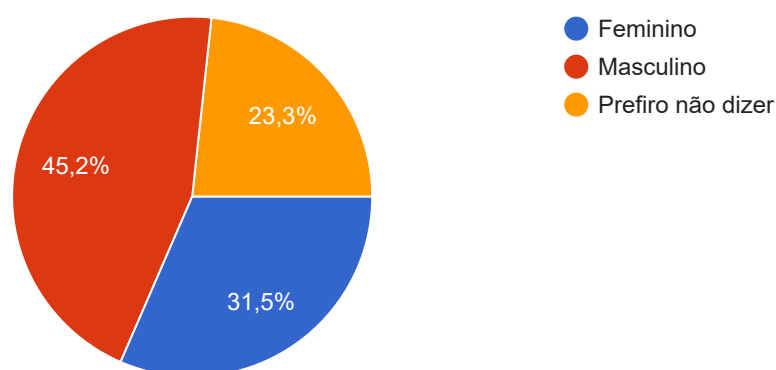
73 respostas



A discriminação ou assédio sofrido foi praticado por pessoa de qual gênero?

 Copiar

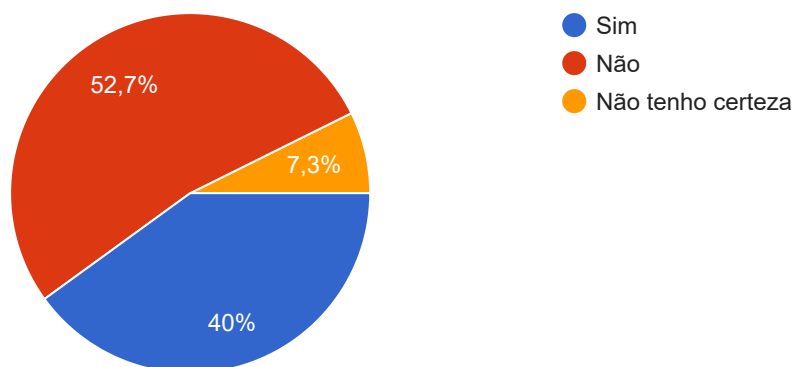
73 respostas



15. Você já presenciou ou foi vítima de atitudes desrespeitosas ou humilhantes no ambiente de trabalho?

[Copiar](#)

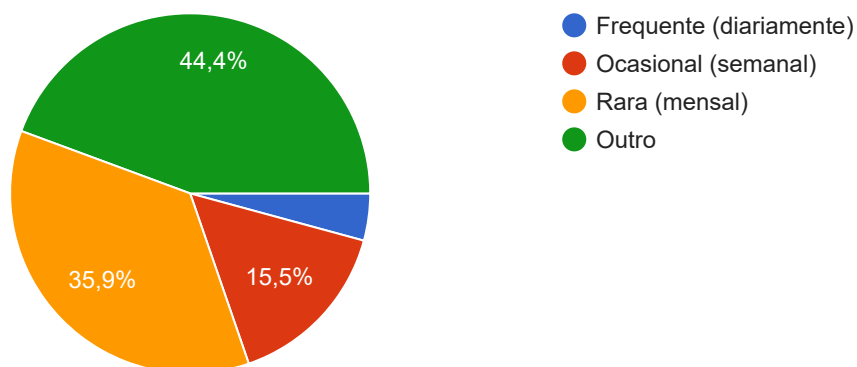
300 respostas



15.1 Se sim, com que frequência?

[Copiar](#)

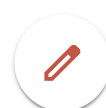
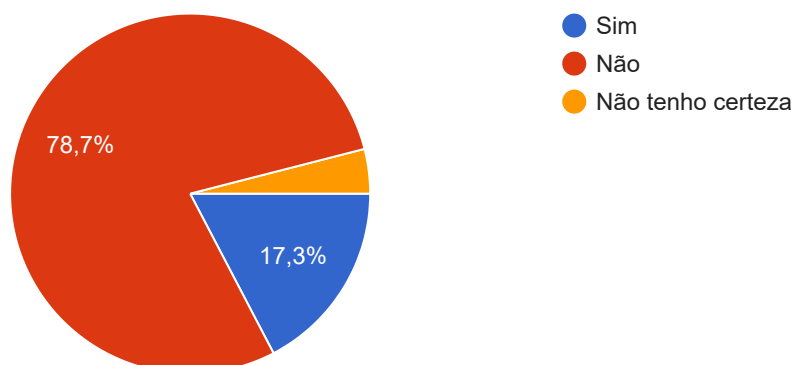
142 respostas



16. Você já foi vítima ou presenciou situações de conotação sexual no ambiente de trabalho?

[Copiar](#)

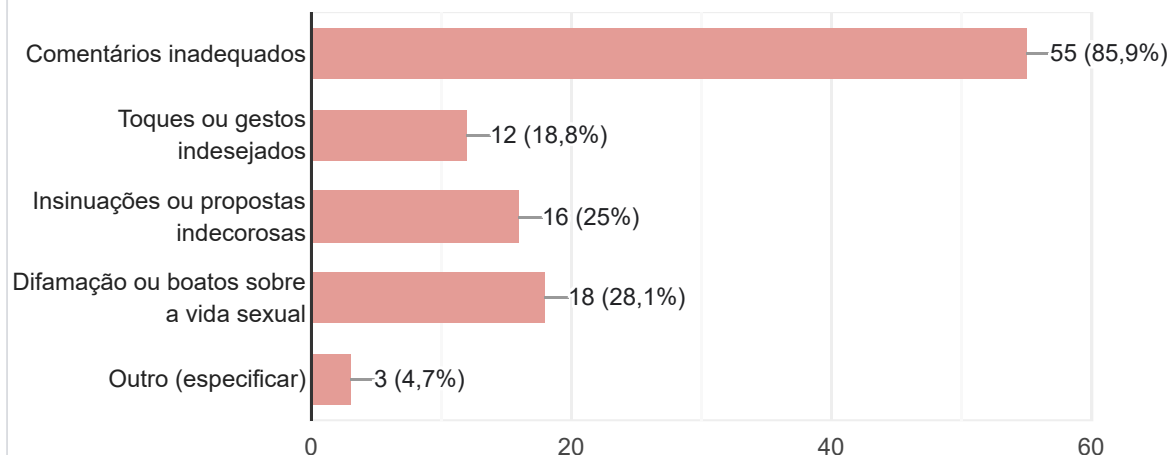
300 respostas



16.1. Se sim, qual foi o tipo de situação?

 Copiar**É possível marcar mais de uma opção.*

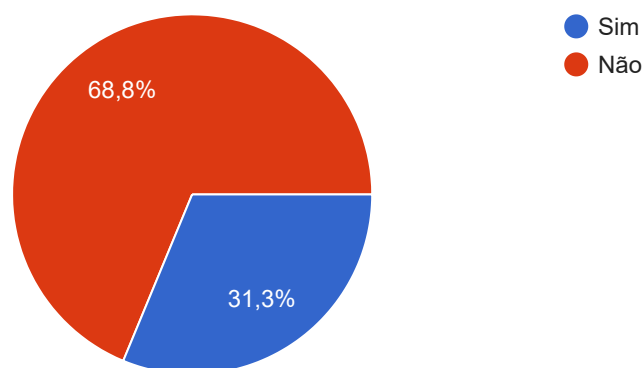
64 respostas



16.2. Você se sentiu confortável em relatar o ocorrido para alguém?

 Copiar

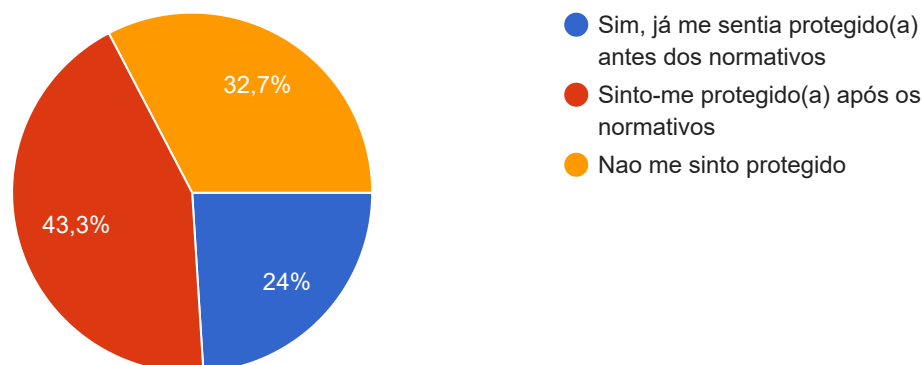
64 respostas



17. Após a regulamentação da Resolução CNJ n. 351/2020 e Portaria TRE-MA 396/2025, você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar um incidente de assédio à Comissão de Assédio, Ouvidoria, Gestão de Pessoas ou a sua liderança?

 Copiar

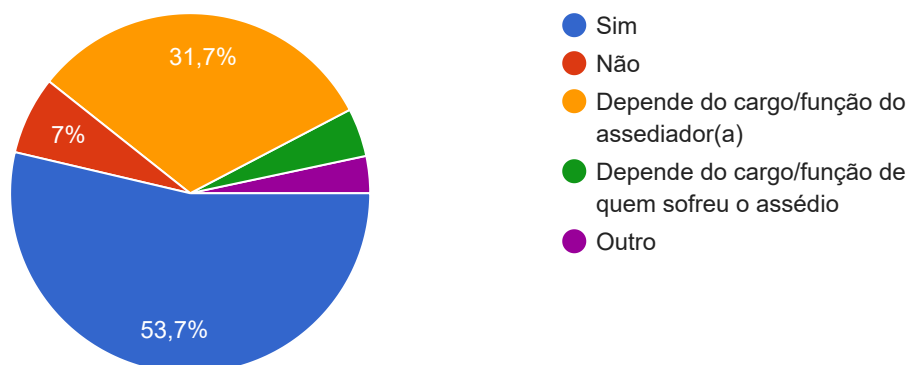
300 respostas



18. Você acredita e confia que o TRE-MA adotará medidas de apuração adequadas de forma a coibir novas práticas de assédio ou discriminação?

[Copiar](#)

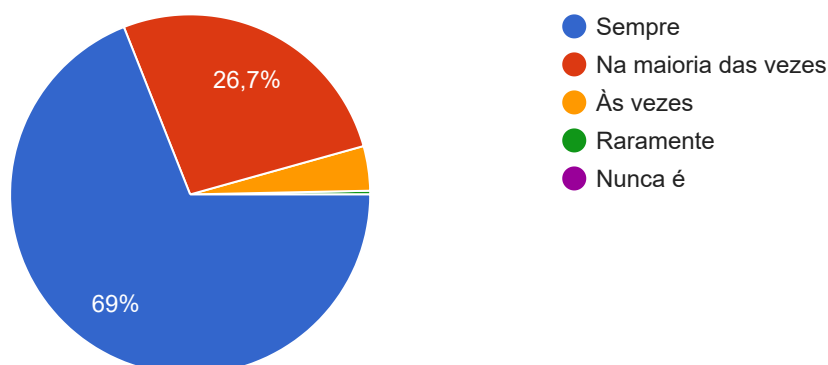
300 respostas



19. Seu ambiente de trabalho é harmonioso e respeitoso?

[Copiar](#)

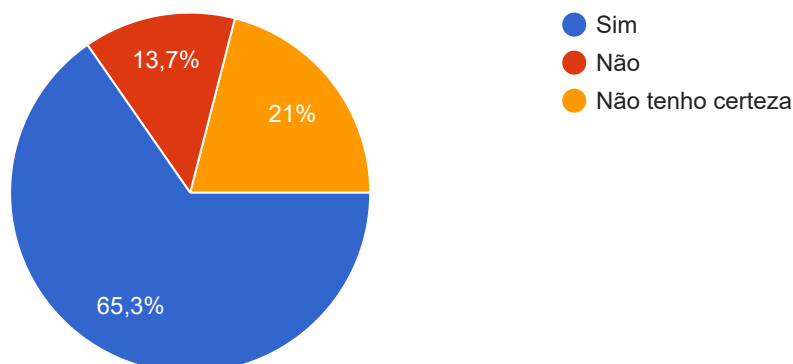
300 respostas



20. Você considera que o Tribunal oferece treinamentos e informações suficientes sobre assédio moral, sexual e discriminação?

[Copiar](#)

300 respostas

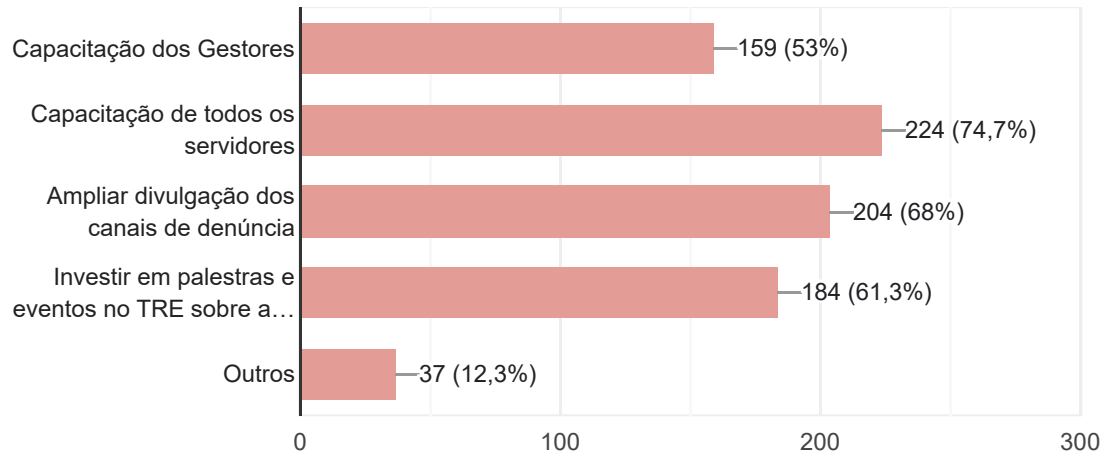


21. Quais ações o TRE-MA poderia implementar para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho?

[Copiar](#)

**É possível marcar mais de uma opção.*

300 respostas



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Relatório](#)

Google Formulários



