

1ª PESQUISA INSTITUCIONAL

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL



Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal

Presidente

Desembargador Eleitoral JAIR SOARES

Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Desembargador Eleitoral SÉRGIO ROCHA

Membros Titulares:

Desembargador Eleitoral FABRÍCIO FONTOURA BEZERRA

Desembargadora Eleitoral MARIA DO CARMO CARDOSO

Desembargador Eleitoral GUILHERME PUPE DA NÓBREGA

Desembargador Eleitoral ANDRÉ PUPPIN MACEDO

Desembargadora Eleitoral SONÍRIA ROCHA CAMPOS D'ASSUNÇÃO

Membros Substitutos:

Desembargador Eleitoral FERNANDO ANTONIO HABIBE PEREIRA

Desembargador Eleitoral ALFEU GONZAGA MACHADO

Desembargadora Eleitoral MARIA LEONOR LEIKO AGUENA

Desembargador Eleitoral MARCOS AUGUSTO DE SOUSA

Desembargadora Eleitoral CRISTINA MARIA GAMA NEVES DA SILVA

Desembargador Eleitoral ASIEL HENRIQUE DE SOUSA

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1o e 2o grau de jurisdição do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal - TRE-DF

Juíza Rejane Zenir Jungbluth Teixeira Suxberger

Presidente

Membros Titulares:

Elizabeth Aparecida Gregio Sasso

Paulo Caleb da Silva Costa

Marcela Mota Moreira Lopes

Thais Sena Cabral Nunes

Membros Substitutos:

Simone das Dores Mattosinhos

Helizabeth Conceição dos Santos

Luciana Fernandes Ferreira Linhares

Edivan Ismael dos Santos

2025

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL

Praça Municipal - Qd. 02, Lote 06, Brasília/DF

Endereço eletrônico: www.tre-df.jus.br

ANÁLISE DO RESULTADO DA PESQUISA INTERNA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL

1. INTRODUÇÃO

A Justiça Eleitoral tem papel fundamental na garantia da democracia e no fortalecimento do Estado Democrático de Direito, sendo responsável por organizar, fiscalizar e garantir a lisura dos processos eleitorais no Brasil. Criada pela Constituição Federal de 1932 e consolidada com a Constituição de 1988, a Justiça Eleitoral desempenha atividades essenciais à cidadania, promovendo a inclusão e a segurança jurídica nos pleitos eleitorais.

No exercício de suas funções, magistrados(as), servidores(as), colaboradores(as) e demais profissionais que integram esse ramo da Justiça estão sujeitos a desafios que envolvem não apenas a gestão e execução dos processos eleitorais, mas também a convivência institucional em um ambiente de trabalho que deve ser pautado pelo respeito, ética e igualdade. Contudo, assédio e discriminação ainda são problemas recorrentes em ambientes institucionais, incluindo o âmbito da Justiça Eleitoral.

Diante desse cenário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n.º 351/2020, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Essa política estabelece diretrizes para a gestão do trabalho, acolhimento de vítimas e mecanismos para o encaminhamento adequado de notícias de assédio e discriminação.

Dessa forma, a presente pesquisa aplicada no período de 04 a 10 de abril de 2024 tem como objetivo analisar a ocorrência de assédio e discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral do Distrito Federal, identificando a percepção de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre a efetividade das respostas institucionais adotadas para prevenir e enfrentar tais práticas.

Com base em dados coletados junto aos profissionais que atuam nesse ramo da Justiça, buscou-se verificar o impacto das iniciativas promovidas desde a implementação da Resolução CNJ n.º 351/2020 e propor medidas de aperfeiçoamento para a garantia de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e equitativo.

Por meio deste estudo, espera-se contribuir para a construção de uma Justiça Eleitoral cada vez mais inclusiva e comprometida com os direitos fundamentais de seus integrantes, reforçando a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais voltadas à prevenção e ao combate do assédio e da discriminação.

2. METODOLOGIA

A pesquisa realizada no TRE-DF sobre assédio e discriminação foi aplicada no período de 04 a 10 de abril de 2024, seguindo uma metodologia quantitativa descritiva, baseada na aplicação de um *survey* eletrônico. Abaixo, os principais aspectos metodológicos observados na estrutura do questionário e na coleta de dados:

2.1. Tipo de Pesquisa

A pesquisa é de natureza quantitativa descritiva, pois busca quantificar a ocorrência de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, além de descrever a percepção dos participantes sobre o tema. Foi utilizado um questionário estruturado, que permite quantificar o fenômeno do assédio e da discriminação de maneira objetiva. O formato descritivo possibilita compreender a percepção dos participantes sobre o ambiente de trabalho e políticas institucionais.

2.2. Instrumento de Coleta de Dados

O questionário foi estruturado com perguntas fechadas e uma pergunta aberta, para sugestões dos participantes. O questionário abrangeu informações demográficas (cargo, gênero, identidade étnico-racial, idade, estado civil e deficiência) e questões relacionadas à experiência pessoal com assédio e discriminação. Também foi investigada a percepção sobre o ambiente de trabalho e o conhecimento das políticas institucionais do TRE-DF sobre o tema.

2.3. Abrangência do público alvo

A pesquisa incluiu diferentes categorias profissionais (servidores, requisitados, terceirizados, cedidos e estagiários), garantindo diversidade de perspectivas, o que favorece uma visão ampla da realidade institucional.

2.4. Coleta de Dados

Os dados foram coletados de forma voluntária e anônima entre os dias 04 e 10 de abril de 2024. O questionário foi distribuído por meio eletrônico, permitindo adesão espontânea dos participantes: servidores, requisitados, terceirizados, cedidos e estagiários do TRE-DF.

2.5. Viés da Pesquisa

Como a adesão foi voluntária, os resultados podem ter um viés de resposta, pois pessoas mais sensibilizadas pelo tema podem ter maior propensão a responder. Além disso, não se trata de um censo, mas de um recorte da realidade, baseado na percepção dos participantes.

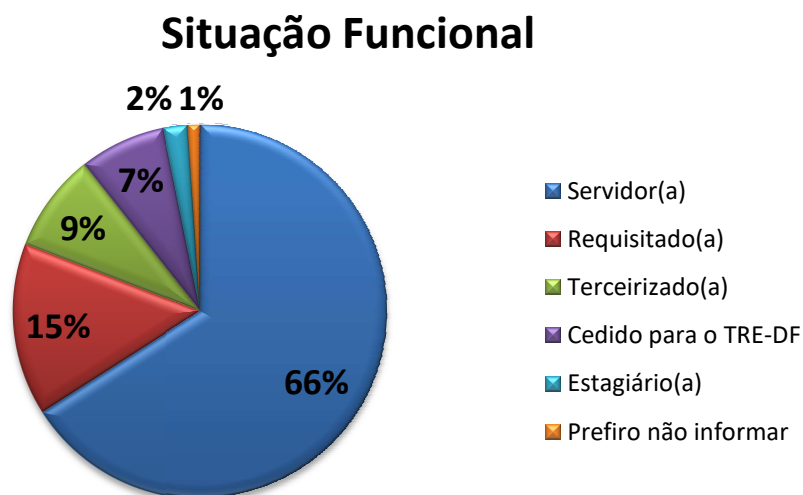
2.6. Tratamento dos Dados

Os dados foram organizados em tabelas cruzadas para permitir análises comparativas entre perfil dos participantes e relatos de assédio e discriminação.

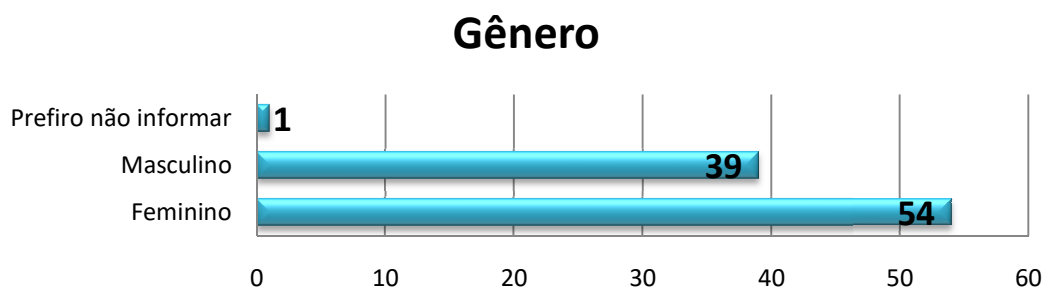
A pesquisa seguiu o modelo de *surveys* institucionais, semelhante aos utilizados por órgãos como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em estudos sobre assédio no Poder Judiciário.

3. RESULTADOS

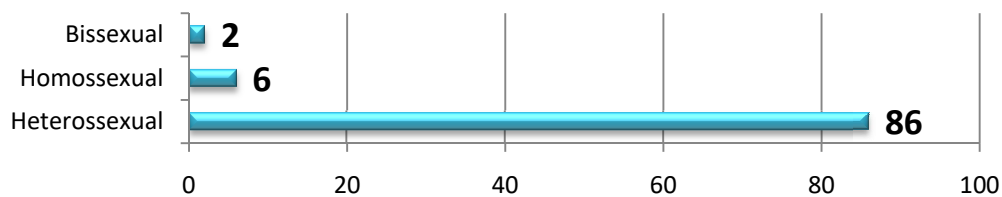
A pesquisa contou com a participação de 94 pessoas, sendo que a maioria dos participantes é de servidores(as) (62 respondentes). Quatorze requisitados(as) também participaram da pesquisa e outros grupos incluem terceirizados(as) (8), cedidos(as) para o TRE-DF (7) e estagiários(as) (2). Uma pessoa preferiu não informar o cargo.



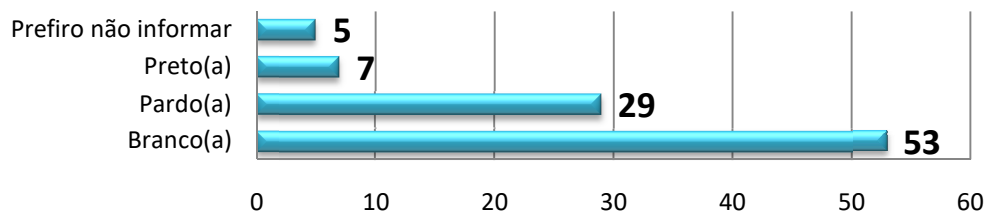
Do total de participantes, a maioria foi do sexo feminino (54 pessoas) e 39 participantes se identificam como do sexo masculino. Uma pessoa preferiu não informar o gênero.



A maioria dos(as) participantes se declarou heterossexual (86 participantes), seis pessoas se identificaram como homossexuais e duas pessoas se identificaram como bissexuais.



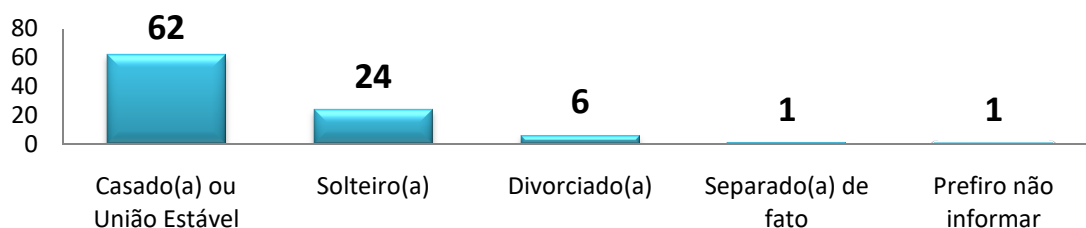
Quanto à identidade étnico-racial, 53 pessoas se declararam brancas, 29 se identificaram como pardas, 7 pessoas se declararam pretas e 5 preferiram não informar.



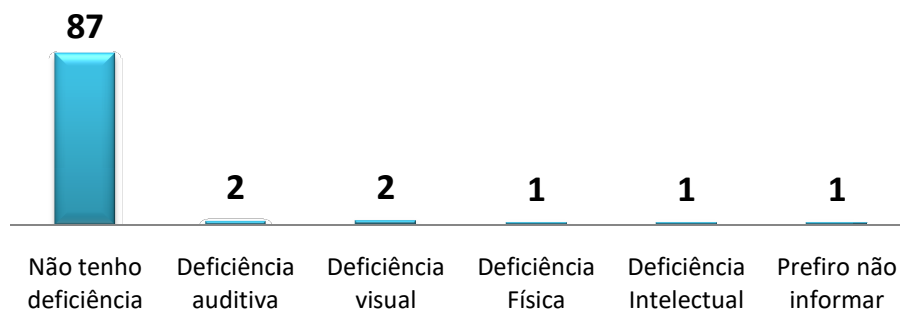
A faixa etária predominante é entre 36 a 45 anos, com 31 participantes. Do total, 27 participantes têm entre 46 e 55 anos, 17 participantes estão entre 26 e 36 anos, 14 participantes têm 56 anos ou mais, 3 participantes estão entre 18 e 25 anos e 2 preferiram não informar.



A maioria dos(as) participantes (62 pessoas) é casado(a) ou vive em união estável, enquanto 24 pessoas são solteiras, 6 pessoas são divorciadas, 1 pessoa preferiu não informar e 1 pessoas se declarou separada de fato.



Dos 94 participantes, 2 têm deficiência auditiva, 2 têm deficiência visual, 1 tem deficiência física, 1 tem deficiência intelectual e 1 preferiu não informar.

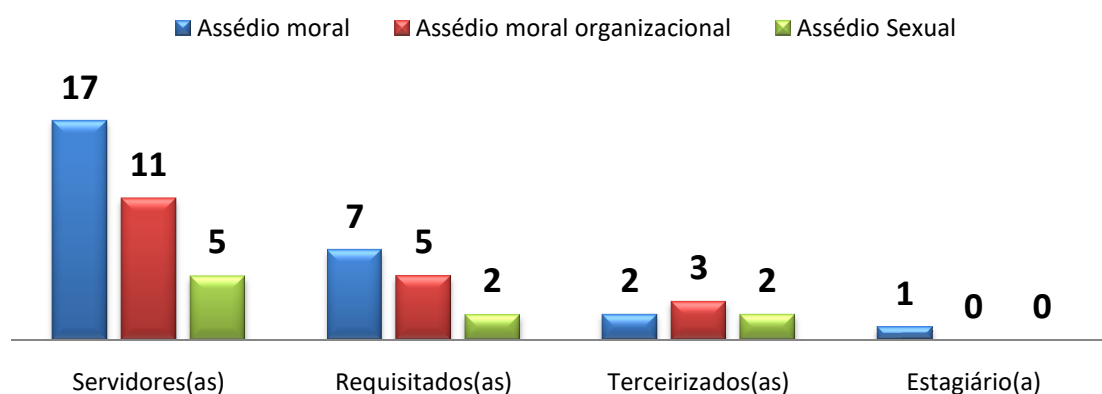


Questionados quanto ao assédio e discriminação, dos 94 participantes da pesquisa, 27 pessoas relatam já ter sofrido assédio moral, 19 pessoas já sofreram assédio moral organizacional e 9 pessoas já sofreram assédio sexual.

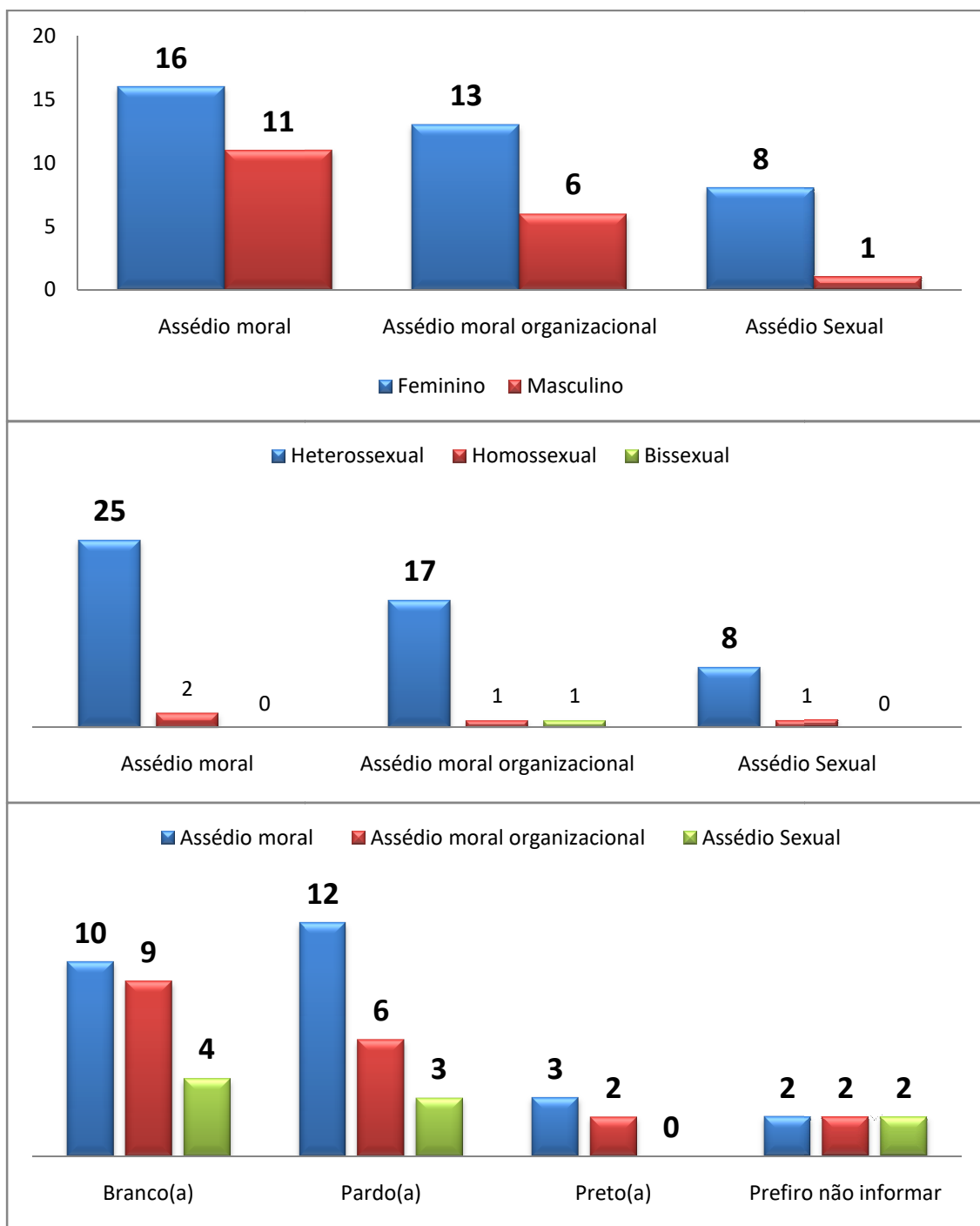
Relatos sobre assédio



Do total de participantes, 17 servidores(as), 7 requisitados(as), 2 terceirizados(as) e 1 estagiário(a) relataram já ter sofrido **assédio moral**. Onze servidores(as), 5 requisitados(as) e 3 terceirizados(as) relataram já ter sofrido **assédio moral organizacional**. Cinco servidores(as), 1 requisitado(a), 1 cedido(a), 2 terceirizados(as) relataram já ter sofrido **assédio sexual**.

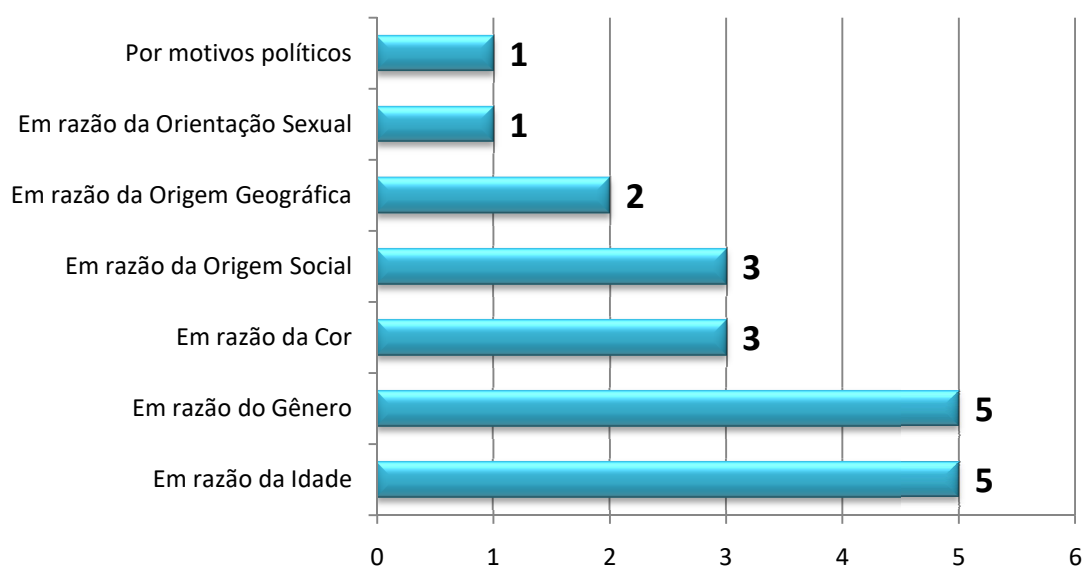


Entre as pessoas que relataram ter sofrido algum tipo de assédio, promoveu-se recorte por gênero, por orientação sexual e por identidade étnico-racial. Observa-se que há prevalência nos relatos de assédio entre as mulheres, em sua maioria heterossexuais.

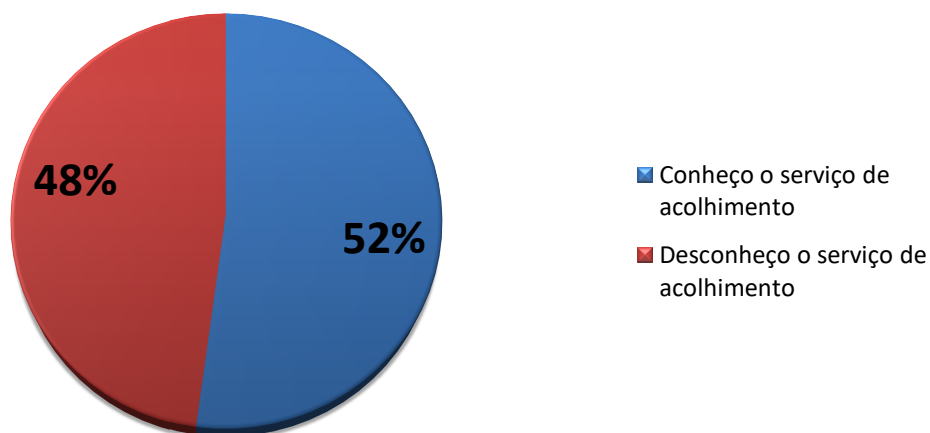


Quanto aos relatos de **discriminação**, 82 pessoas afirmaram nunca ter sofrido algum tipo de discriminação. No entanto, há 12 relatos de discriminação, pelas mais diversas razões: 5 pessoas já sofreram discriminação em razão do gênero, há 5 relatos de discriminação em razão da idade, 3 relatos de discriminação em razão da cor, 2 relatos de discriminação em razão da origem geográfica e pelo menos um relato de discriminação por razões políticas e pela orientação sexual, sendo que dos 12 relatos de discriminação, 10 são de mulheres e 2 de homens, sendo 9 de servidores(as) e 3 de requisitados(as).

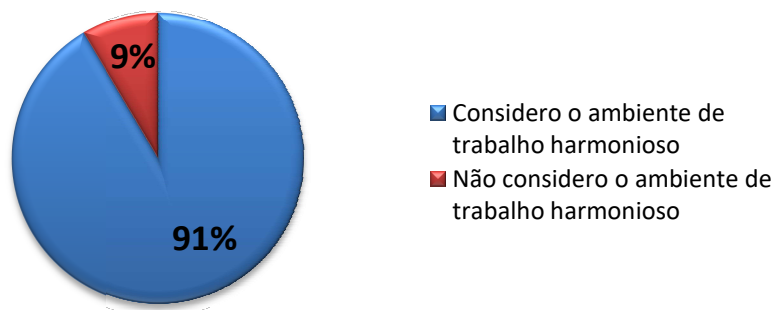
Relatos de Discriminação



Quarenta e cinco pessoas afirmam desconhecer o serviço de acolhimento do TRE-DF e os canais sigilosos de denúncia.

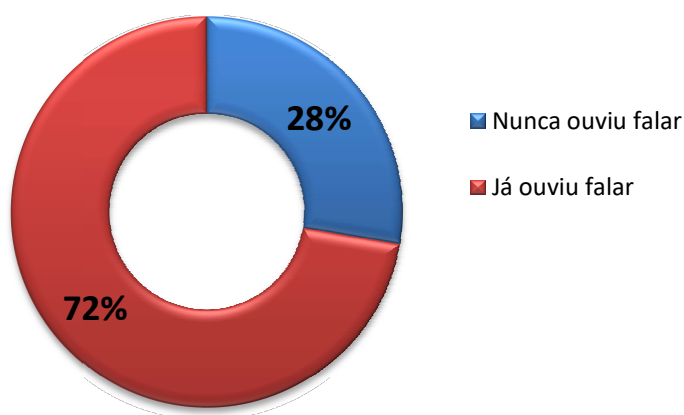


Das 94 pessoas que responderam o questionário, 86 consideram o ambiente de trabalho no TRE-DF como harmonioso. Entre as que não consideram o ambiente de trabalho harmonioso, 6 são servidores(as) e 2 requisitados(as).



Vinte e seis pessoas afirmaram nunca ter ouvido falar da Resolução CNJ nº 351/2020, que estabelece diretrizes para a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e discriminação.

Resolução CNJ nº 351/2020



Do universo de pessoas entrevistadas, apenas duas afirmam ter denunciado o(a) agressor(a), que era superior(a) hierárquico. Entre as justificativas para não denunciar estão o medo de sofrer represálias, da exposição, de as pessoas dizerem que é vitimismo, falta de apoio institucional, medo de atrapalhar a carreira, de perder o emprego ou função, de não conseguir provar e de sofrer represálias.

4. CONCLUSÃO

A primeira pesquisa do TRE-DF sobre assédio e discriminação fornece dados preliminares úteis, mas não pode ser considerada como um diagnóstico definitivo devido a fragilidades metodológicas. Ela oferece um retrato inicial do problema e tem valor institucional ao evidenciar desafios na percepção do assédio e na divulgação de políticas de proteção.

Quanto aos problemas metodológicos, podemos apontar que a pesquisa foi baseada em adesão voluntária, o que pode gerar um viés de resposta, já que pessoas mais sensibilizadas pelo tema (vítimas de assédio ou discriminação) têm maior propensão a participar, potencialmente superestimando os índices. Ao mesmo tempo, indivíduos que minimizam o problema podem não ter respondido, subestimando a gravidade da situação.

Como a pesquisa não utilizou um método de amostragem estatisticamente representativa, não é possível generalizar os resultados para todos os servidores e colaboradores do TRE-DF.

A baixa quantidade de denúncias e relatos pode ser resultado de subnotificação, em que as vítimas hesitam em relatar experiências por receio de exposição ou descrença no sistema de denúncias. Sugere, ainda, que muitos não confiam nos canais institucionais, sendo que a maior parte dos casos ocorre entre servidores(as) e requisitados(as), mas terceirizados(as) também relatam ocorrências.

O período curto de coleta de dados (apenas uma semana) também pode ter influenciado na taxa de participação e outros fatores, como a cultura organizacional ou experiências anteriores com denúncias, podem ter afetado as respostas.

A pesquisa não explora o impacto emocional e profissional do assédio e da discriminação nos indivíduos. Perguntas abertas poderiam fornecer *insights* mais profundos sobre os motivos das não-denúncias e percepções institucionais.

Isso porque o número de denúncias é muito baixo, mesmo entre aqueles que relataram assédio ou discriminação. Há uma falta de conhecimento sobre os serviços de acolhimento e canais de denúncia no TRE-DF, sinalizando a necessidade de promover mais campanhas de conscientização e ações educativas.

A maioria dos participantes avalia o ambiente de trabalho como harmonioso, apesar de alguns relatos de assédio, mas ainda há uma parcela significativa de colaboradores que desconhece a Resolução CNJ nº 351/2020.

Como sugestão de aprimoramento aponta-se que, para garantir maior validade estatística, a pesquisa poderia ter usado um método de seleção aleatória estratificada para capturar uma amostra mais equilibrada da

população do TRE-DF. Além disso, um prazo mais longo e campanhas internas de incentivo poderiam aumentar a participação e reduzir o viés de resposta.

Ainda **em atenção à Resolução CNJ nº 351/2020**, que orienta a realização periódica de pesquisas de clima organizacional e de assédio, bem como o monitoramento dos afastamentos médicos como ferramenta de diagnóstico institucional, destaca-se que, **entre setembro de 2024 e fevereiro de 2025, foram registradas 207 licenças para tratamento da saúde no TRE-DF, com perda total de 914 dias úteis de trabalho**. Desse total, 283 dias (31%) foram decorrentes de afastamentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais, configurando essa a principal causa de absenteísmo-doença no período analisado. Em comparação, causas como convalescença pós-cirúrgica (CID Z) representaram 17,5% dos dias perdidos, enquanto doenças respiratórias e musculoesqueléticas corresponderam, cada uma, a 10,9%.

A duração média das licenças por transtornos mentais foi significativamente superior à das demais causas: 9,9 dias contra 3,4 dias, com diferença estatisticamente significativa. Os afastamentos por esse grupo de enfermidades foram mais frequentes entre mulheres, pessoas sem função comissionada, com menos de 45 anos de idade e lotadas em cartórios — justamente grupos que também apresentaram maior proporção de relatos de assédio moral e organizacional na pesquisa.

Esses dados reforçam a importância da articulação entre as ações de prevenção ao assédio e de promoção da saúde institucional, incluindo avaliação de desempenho, avaliação da chefia e reorganização de práticas de gestão que impactem diretamente o bem-estar das equipes.

É importante permitir que os respondentes compartilhem experiências pessoais, o que pode enriquecer a compreensão do problema. Reaplicar a pesquisa anualmente permitiria observar tendências ao longo do tempo, identificando avanços ou retrocessos nas políticas institucionais.

Mulheres, negros e pessoas com deficiência estão historicamente entre os grupos mais vulneráveis ao assédio e discriminação. Assédio moral é o tipo mais recorrente (27 casos), seguido por assédio moral organizacional (19 casos), assédio sexual (9 casos) e discriminação (12 casos).

Os resultados apontam que é necessário fortalecer campanhas de conscientização sobre assédio e discriminação, sendo necessário revisar as políticas institucionais de proteção às vítimas e incentivar denúncias seguras. Além disso, é essencial o treinamento e a capacitação dos gestores para identificação e combate ao assédio moral organizacional.

O plano de ação institucional deve ir além das campanhas de conscientização, passando por ações contínuas de treinamento para gestores e servidores, sendo essencial o envolvimento da alta administração.

Os canais de denúncia precisam ser reformulados para torná-los mais acessíveis e confiáveis, oferecendo proteção efetiva para denunciantes, por meio de políticas de proteção contra retaliação para vítimas e testemunhas.

É necessário instituir um acompanhamento psicológico às vítimas para auxiliar na recuperação emocional. Além disso, o apoio jurídico é fundamental para que as vítimas sejam informadas sobre seus direitos e mecanismos de formalização da denúncia.

Por fim, os processos de gestão também precisam ser reformulados para eliminar práticas abusivas, promovendo um ambiente mais inclusivo, sobretudo para as mulheres, além de maior transparência nos processos de ascensão profissional, para evitar discriminação estrutural e avaliação periódica de gestores para evitar comportamentos autoritários que favoreçam o assédio moral organizacional.