

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DA BAHIA

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO
ASSÉDIO SEXUAL DE 1º E 2º GRAU DE JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL
ELEITORAL DO ESTADO DA BAHIA

PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL 2024

Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º grau
de Jurisdição do Tribunal Regional Eleitoral do Estado da Bahia

Presidente da Comissão de 1º e 2º Graus

Maria Verônica Moreira Ramiro

Membros de 1º Grau

Ângela Maria Pinto de Queiroz

Joselita Santos de Cerqueira

Marcelo Conte Bastos

Maxivalda Doria Araújo

Priscilla Mendes Pereira

Rita de Cássia Ferreira Souza

Tânia Regina de O. Marques

Vânia Gonçalves Pacheco

Membros de 2º Grau

Aline Esquivel Barreto

Joselita Santos de Cerqueira

Rita de Cássia Ferreira Souza

Sidnex Aragão Santos

Tânia Regina de O. Marques

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. METODOLOGIA
 - 2.1. PÚBLICO-ALVO
 - 2.2. AMOSTRA
 - 2.3. PERFIL DEMOGRÁFICO
3. RESULTADO (DIAGNOSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO)
4. CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

A Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, e estabeleceu, em seu art. 15, que cada Tribunal deveria compor, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. O Tribunal Regional Eleitoral do Estado da Bahia através da Portaria n.º 331/2021, de 01 de Julho de 2021, instituiu as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Estado da Bahia. A atual composição das aludidas Comissões está expressa na Portaria n.º 484, de 12/07/ 2022.

Em consonância com o disposto na Resolução CNJ n.º 351/2020, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual possui as seguintes atribuições:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele (a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;

- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Com o objetivo de diagnosticar o assédio e discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Estado da Bahia, e subsidiar diretrizes para o desenvolvimento de políticas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Graus decidiu elaborar presente. Além disso, a pesquisa visa avaliar a eficácia das ações implementadas ao longo de 2024, comparando seus resultados com os obtidos na edição de 2023.

2. METODOLOGIA

A pesquisa, elaborada pelos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Graus em reuniões conjuntas, se deu por meio de formulário elaborado no Lime Survey, com questões abertas e fechadas, em alguns momentos permitindo a marcação de múltiplas escolhas.

O tratamento e análise dos dados ocorreram por meio de planilha excel e utilização da linguagem Python, para ser respondido de forma anônima. Foram abordadas questões tanto demográficas para identificação do perfil do público-alvo, como também aspectos sobre experiência(s) vivenciada(s) e/ou presenciada(s) no TRE-BA e nas zonas eleitorais do estado, em situações relativas ao ambiente de trabalho. Abordou, ainda, o conhecimento do público quanto às ações e canais já desenvolvidos pelas citadas Comissões.

O formulário foi amplamente divulgado por diversos canais, tais como *e-mails* periódicos, matérias no *site* do Tribunal, *link* na página eletrônica da Comissão no site do

Tribunal e compartilhamento em grupos de *WhatsApp*.

A pesquisa ficou disponível para respostas no período de 08/11/2024 a 22/11/2024.

2.1. PÚBLICO-ALVO

O quadro de servidores do TRE-BA é composto por mais de 1200 (mil e duzentos) agentes públicos, além de contar com a colaboração de diversos terceirizados, estagiários. A pesquisa também foi disponibilizada para juízes e desembargadores eleitorais.

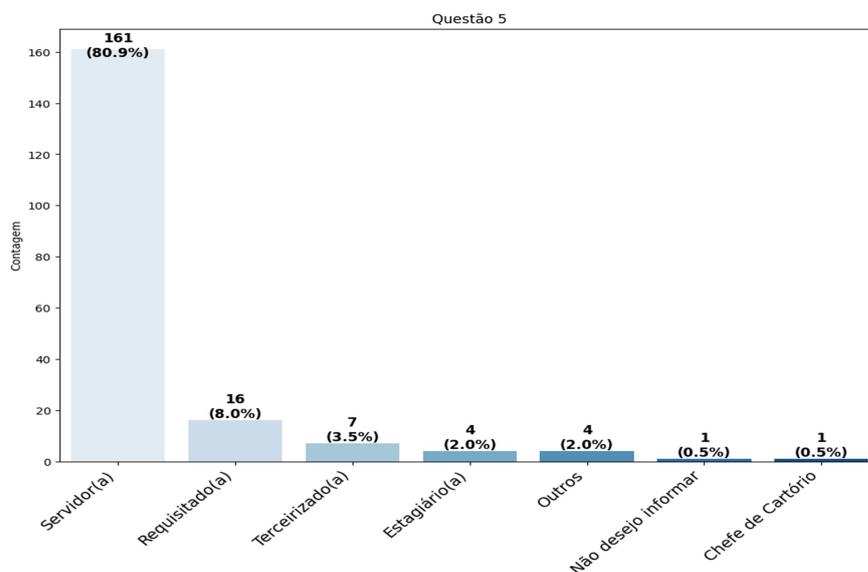
Desembargadores(as):	07
Juízes (as):	199
Analistas:	352
Técnico(a) Judiciário:	507
Cargo Comissionado sem vínculo:	10
Servidores(as) cedidos de outros órgãos:	06
Requisitados:	502
Estagiários(as) :	61
Terceirizados:	254

A SEINF – Seção de Informações esclareceu que os quantitativos de analistas e técnicos acima referem-se aos servidores lotados atualmente no Tribunal (efetivos, removidos para o Tribunal, em exercício provisório e sem vínculo).

2.2. AMOSTRA

A amostragem da pesquisa se deu pelo total de 199 (cento e noventa e nove) respondentes.

Gráfico 01 – Função exercida pelos respondentes



Percebe-se que a grande maioria dos respondentes são servidores efetivos. Não houve identificação de desembargadores e juízes dentre os respondentes. Em comparação com 2023, verificamos aumento percentual da participação dos servidores (de 73,2% para 80,9%) e, paralelamente, redução na participação dos requisitados (de 16,8% para 8,0%).

Considerando o universo possível dos respondentes, (1.898), constata-se que a participação foi baixa (199), o que sugere maior atenção e monitoramento ao longo da aplicação da pesquisa, visando a utilização de mecanismos para estímulo e motivação à participação do público atendido.

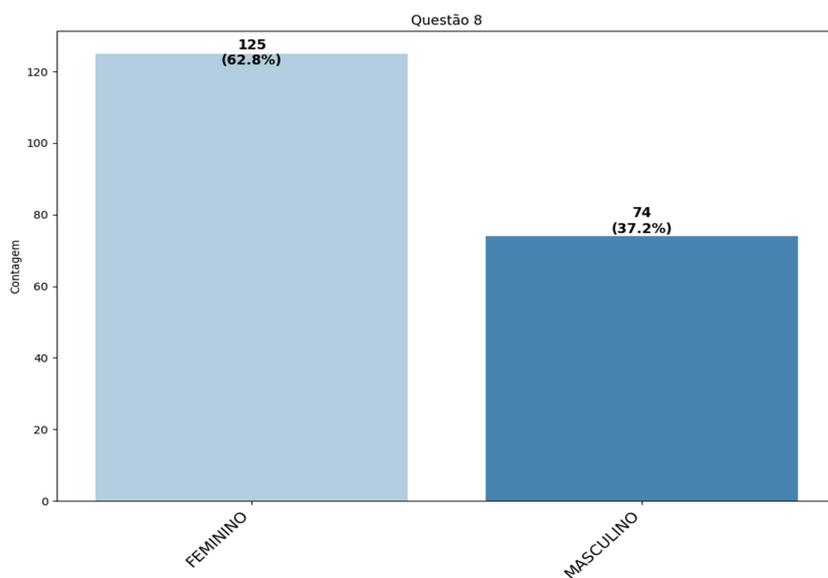
2.3 PERFIL DE RESPONDENTES

Foram analisados os seguintes dados:

- Gênero;
- Orientação sexual;
- Identidade étnico-racial;
- Faixa etária;
- Escolaridade
- Cargo do Quadro de Pessoal da Justiça Eleitoral baiana.

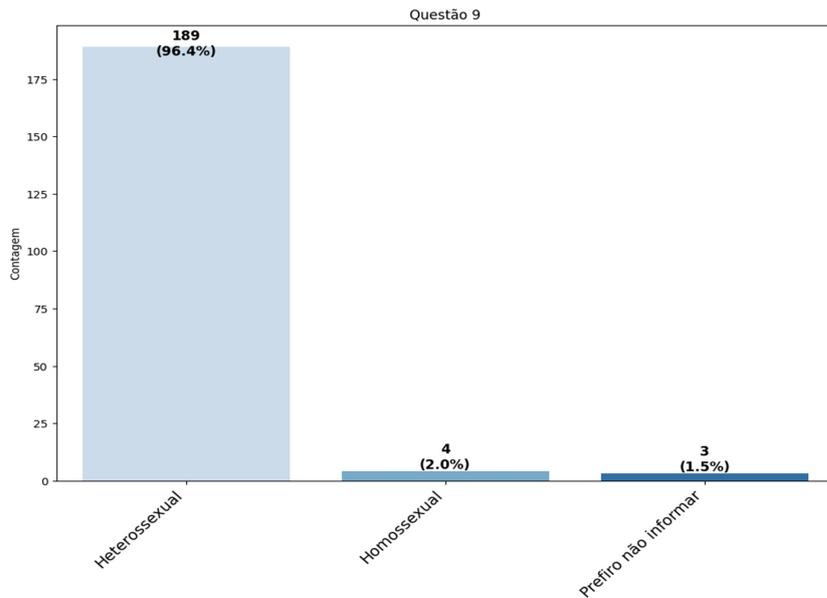
Como gênero, percebe-se uma estabilização no percentual de participação por gênero, com valores muito semelhantes aos apresentados em 2023. A participação do gênero feminino continua majoritária (de 60,4% para 62,8%) em relação ao gênero masculino (de 39,2% para 37,2%).

Gráfico 02 – Total de respondentes por gênero



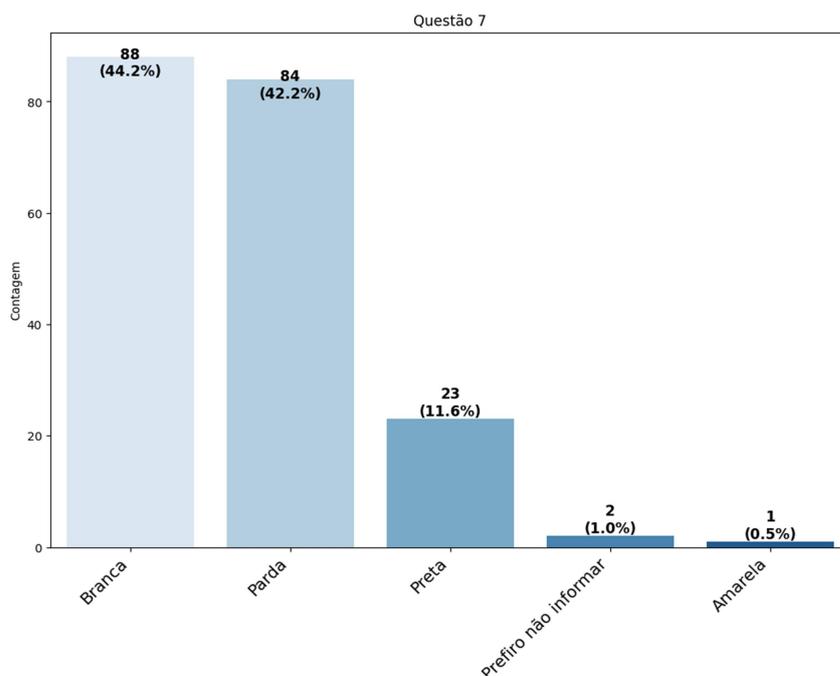
Quanto à orientação sexual, dentre os respondentes que optaram por responder, observa-se, também, uma relativa estabilidade de 2023 para 2024, no percentual que se declarou heterossexual (de 92% para 96,4%). Já em relação ao percentual de participantes que se declarou homossexual e/ou preferiu não informar verificou-se uma redução de 8% para 3,5%.

Gráfico 03 – Total de respondentes por orientação sexual



Quanto à identidade étnico-racial, em relação a 2023 é possível verificar que houve uma inversão entre os respondentes que se identificaram como brancos e pardos. Com efeito, o percentual de pessoas declaradas brancas subiu de 38% em 2023 para 44,2% em 2024. Por sua vez, os respondentes que se identificaram como pardos passou de 50,8% em 2023 para 42,2% em 2024. O percentual de respondentes que se declaram pretos manteve-se estável (de 10,4% em 2023 para 11,6% em 2024).

Gráfico 04 – Identidade étnico-racial

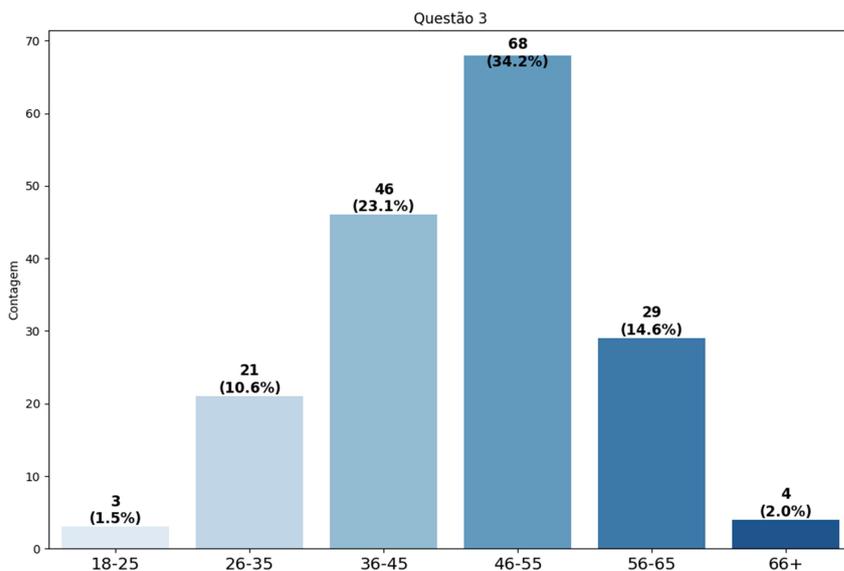


Em que pese a verificação de alterações nos percentuais dos participantes, por faixa

etária, de 2023 para 2024, o grupo majoritário de respondentes continua concentrado nas faixas 36-45 e 46-55 anos.

As respostas sobre idade foram coletadas individualmente em 2024 e para possibilitar a comparação entre as pesquisas de 2023 e 2024, os dados de 2024 foram agrupados nas mesmas faixas etárias utilizadas em 2023.

Gráfico 05 – Faixa Etária



Embora essa questão não tenha sido incluída no relatório final da pesquisa de 2023, chama a atenção o alto percentual de respondentes com ensino superior completo e pós-graduação, que juntos representam cerca de 87 % dos participantes.

Gráfico 06 – Escolaridade

Questão 4

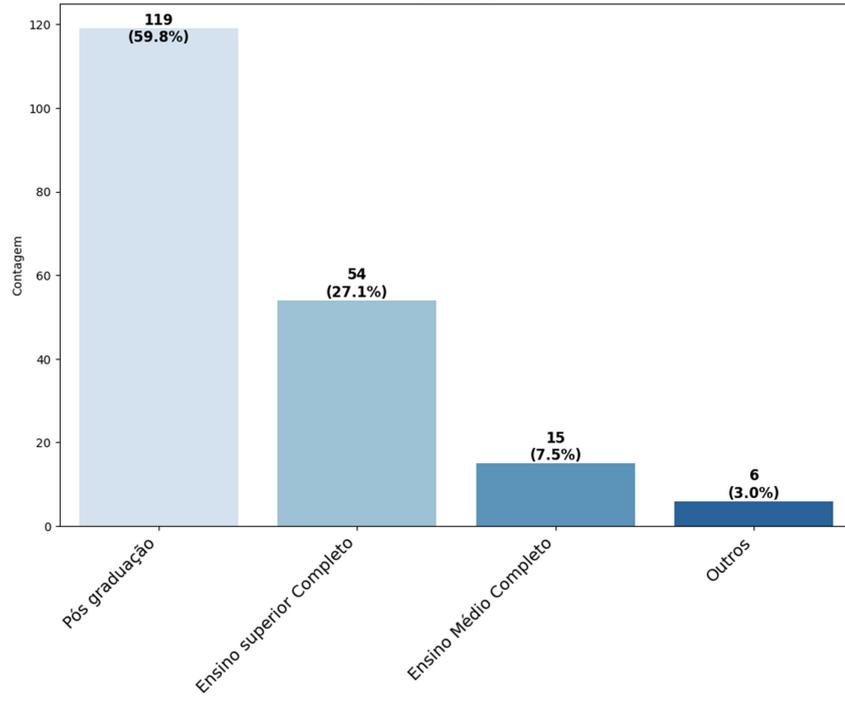
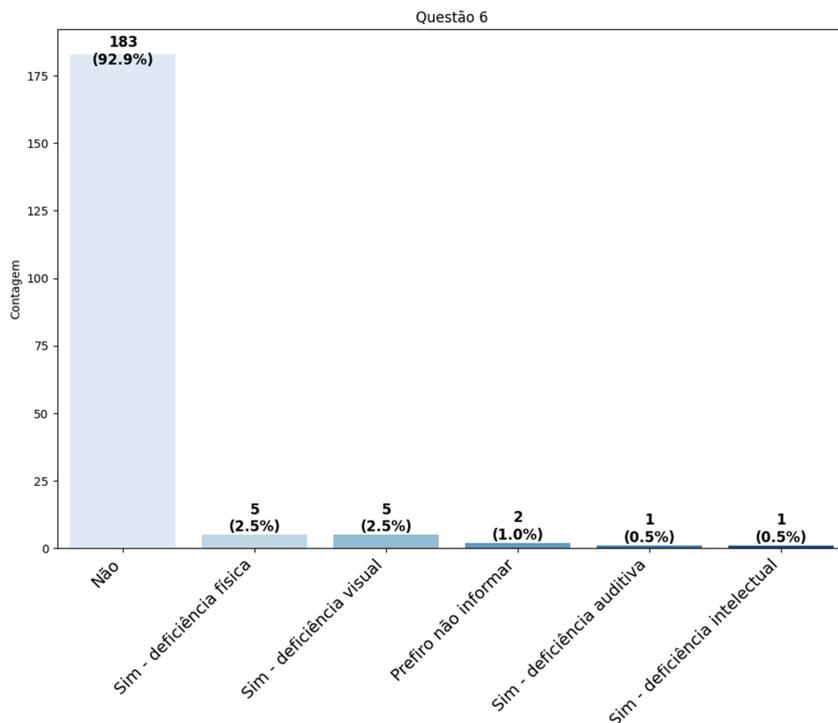


Gráfico 07 – Deficiência ou doença degenerativa que acarreta condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental



Foi verificado se os respondentes possuíam alguma deficiência ou necessidade especial, obtendo-se os seguintes resultados:

- a) 183 pessoas (92,9%) declararam não possuir deficiência;
- b) 5 pessoas (2,5%) informaram ter deficiência física;
- c) 5 pessoas (2,5%) relataram portar deficiência visual;
- d) 2 pessoas (1,0%) optaram por não informar;
- e) 1 pessoa (0,5%) declarou ter deficiência auditiva;
- f) 1 pessoa (0,5%) indicou possuir deficiência intelectual.

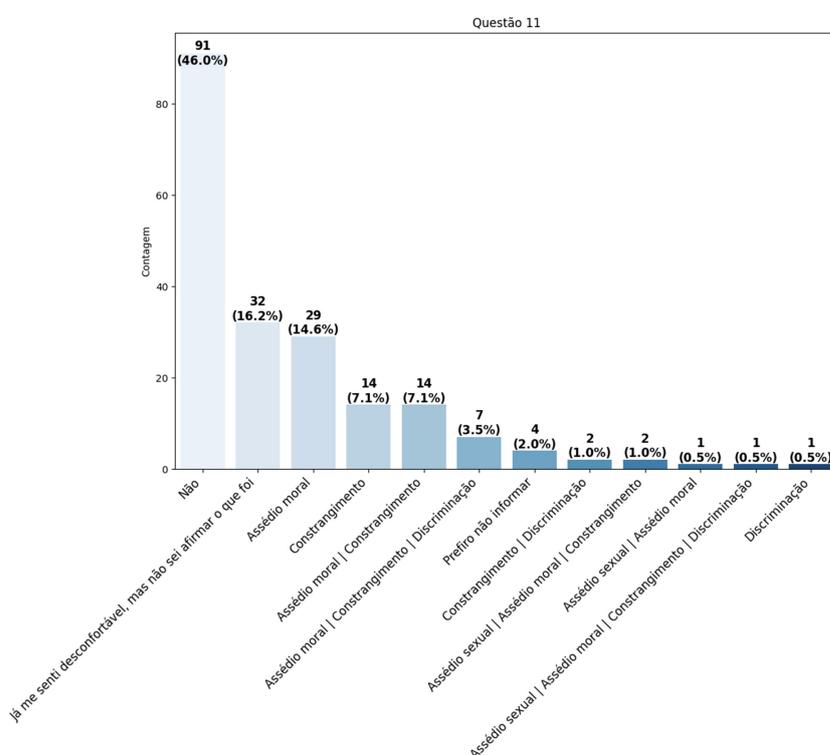
Cabe destacar que os respondentes puderam selecionar mais de uma opção.

3. RESULTADO (DIAGNÓSTICO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO)

Para verificar o panorama sobre a temática central da pesquisa assédio e discriminação, no âmbito da Justiça Eleitoral baiana, foram elaboradas as seguintes questões:

3.1 Questão 11 – Na sua percepção, você já sofreu assédio/constrangimento/discriminação na Justiça Eleitoral da Bahia?

Gráfico 08 – Percepção sobre assédio/constrangimento/discriminação



Comparando os resultados da pesquisa de 2023 com os de 2024, observa-se uma redução no percentual de respondentes que declararam não ter sofrido assédio, constrangimento ou discriminação, passando de 59,2% para 46%. Por outro lado, houve um aumento no percentual de participantes que relataram sentir-se desconfortáveis, sem conseguir identificar exatamente o que teriam sofrido, de 12,8% para 16,2%.

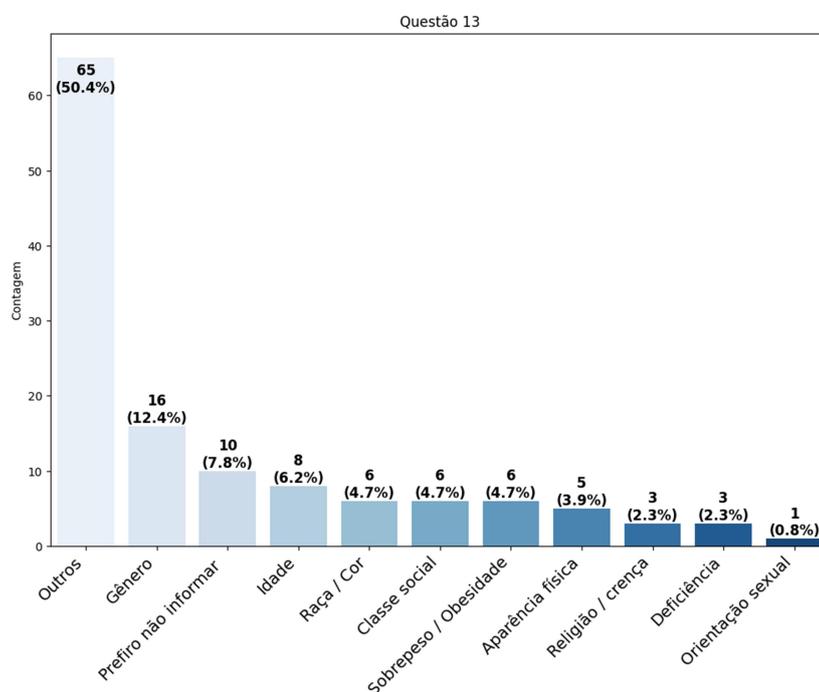
É importante destacar que a pergunta permitia mais de uma resposta por participante, o que possibilitou respostas contraditórias. No tratamento dos dados, foi necessário considerar que aqueles que responderam 'não' não poderiam selecionar outras opções.

3.2. Questão 12 – Caso afirmativa a resposta anterior, quando você sofreu assédio/discriminação?

Não foi possível representar graficamente os resultados da questão, uma vez que as respostas foram abertas e longas, o que tornaria até mesmo um gráfico de nuvem extenso e não necessariamente conclusivo. Caso o objetivo seja obter relatos para aprofundamento e investigações sugere-se manter a forma da pergunta nas próximas pesquisas. Se o objetivo for um breve relato talvez seja interessante limitar o número de caracteres da resposta.

3.3. Questão 13: Se você já sofreu discriminação/constrangimento na Justiça Eleitoral da Bahia, esse ato foi relacionado ao (a):

Gráfico 09 – Aspecto relacionado ao ato de discriminação/constrangimento



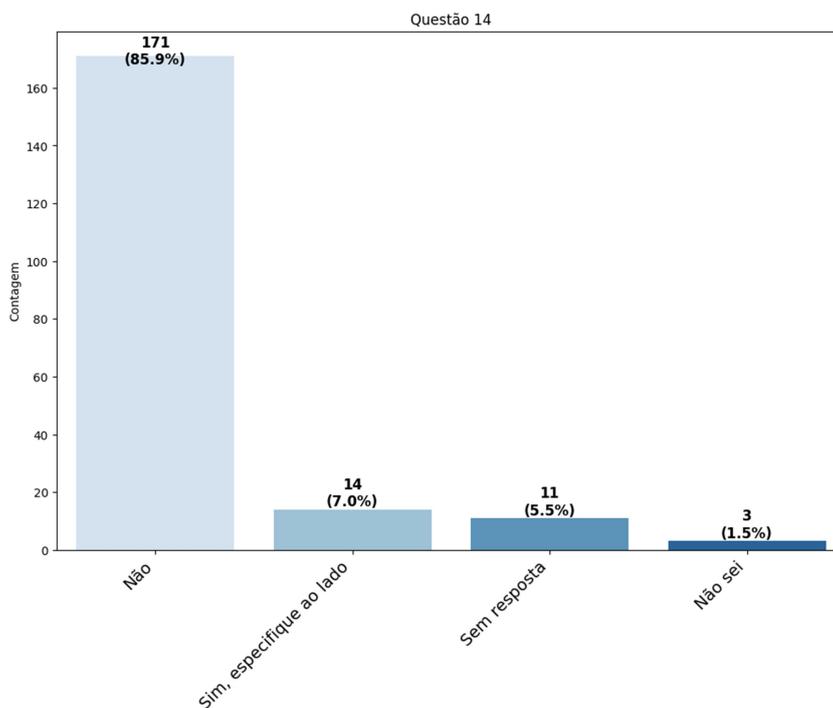
Neste tópico, observa-se que, em 2023, 58% dos respondentes escolheram a opção 'Prefiro não informar', enquanto que em 2024, esse percentual caiu para 7,8%. No entanto, nota-se que, em 2024, 50,4% das respostas foram agrupadas na categoria 'Outros'.

O item 'Gênero' permaneceu como o mais representativo entre as opções identificáveis, correspondendo a 16% em 2023 e 12,4% em 2024.

Vale destacar que os participantes puderam selecionar mais de uma opção, permitindo não apenas a análise das respostas individuais, mas também a representação das interseções entre elas.

3.4. Questão 14 – Sente-se perseguido(a) no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?

Gráfico 10 – Percepção de perseguição



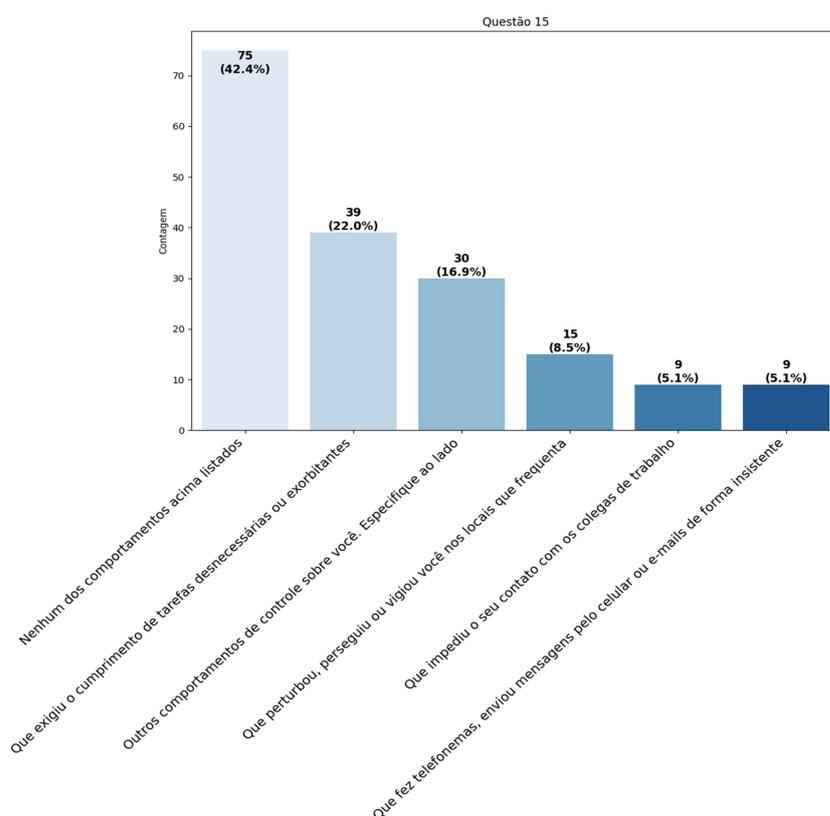
Ao analisar os percentuais de resposta à questão sobre perseguição no ambiente de trabalho, observa-se que:

- 85,9% dos respondentes afirmaram que não se sentem perseguidos;
- 7% declararam sentir-se perseguidos;
- 5,5% não responderam à pergunta;
- 1,5% afirmaram não saber.

Diante desses resultados, recomenda-se a intensificação da distribuição de materiais informativos e campanhas de conscientização sobre o assédio moral e suas consequências, a fim de ampliar o conhecimento e a identificação dessas situações no ambiente de trabalho.

3.5. Questão 15 – No ambiente de trabalho, já vivenciou/vivencia a prática de algum dos comportamentos abaixo?

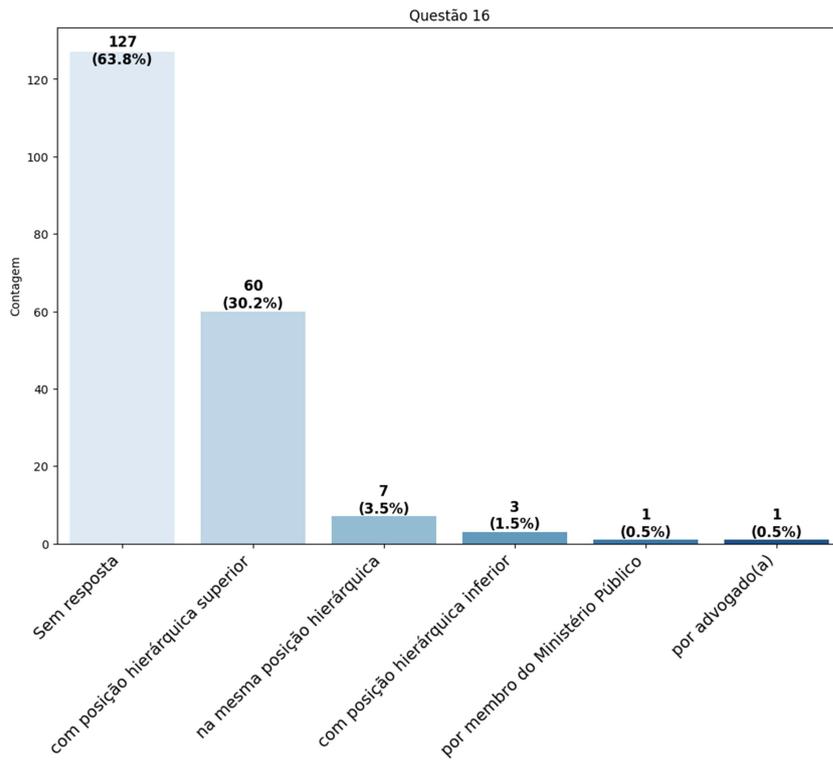
Gráfico 11 – Vivência de prática de comportamentos



Observa-se que é majoritário o percentual de respondentes que já vivenciou algum dos comportamentos elencados no questionário, evidenciando alto índice de assédio, principalmente na frente de outros colegas.

3.6. Questão 16 – Caso afirmativo para a pergunta acima, o (s) comportamentos identificados foram praticados por colega:

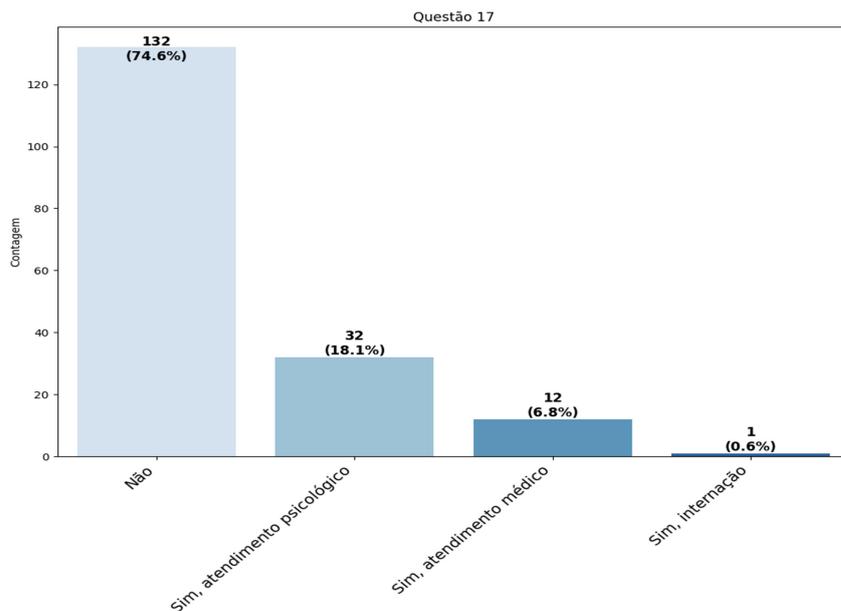
Gráfico 12 – Comportamentos praticados por colega



Os resultados sugerem uma relação direta entre a posição hierárquica superior e adoção dos comportamentos listados.

3.7. Questão 17 – Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas que podem estar relacionadas ao assédio e/ou discriminação que viveu/vive?

Gráfico 13 – Necessidade de atendimento médico/psicológico e/ou internação

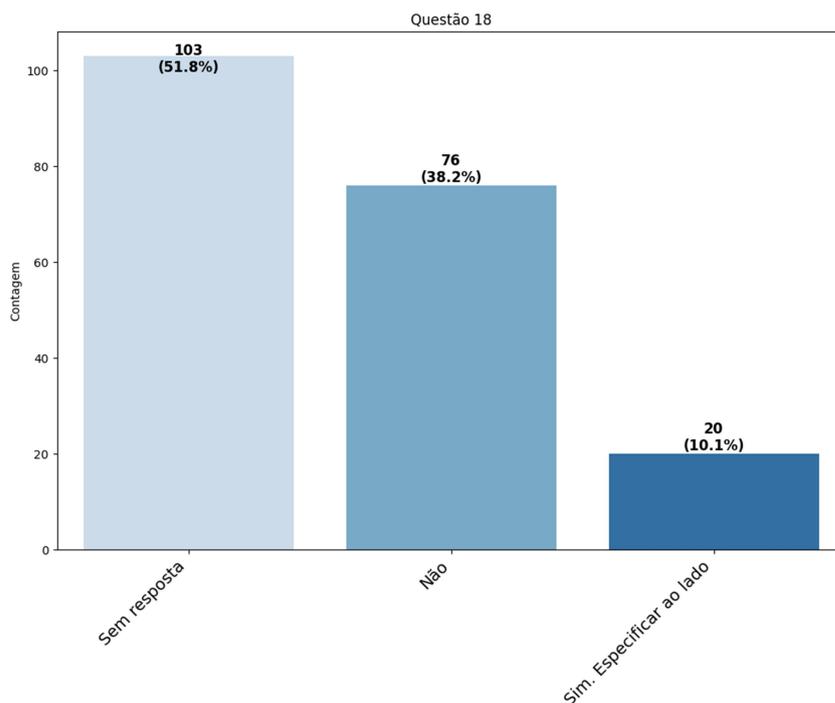


Considerando que, na questão 11, 91 pessoas responderam não ter sofrido assédio, constrangimento ou discriminação, enquanto na questão 17, 132 pessoas afirmaram não ter necessitado de atendimento médico ou psicológico, é possível que os respondentes que marcaram 'não' tenham extrapolado o grupo originalmente direcionado pela questão 17.

Essa questão buscava abranger especificamente aqueles que vivenciaram ou vivem situações caracterizadas por condutas que podem estar relacionadas ao assédio e/ou discriminação.

3.8. Questão 18 – Você comunicou os fatos ao superior hierárquico ou ao setor competente do Tribunal?

Gráfico 14 – Comunicação ao superior hierárquico ou setor competente



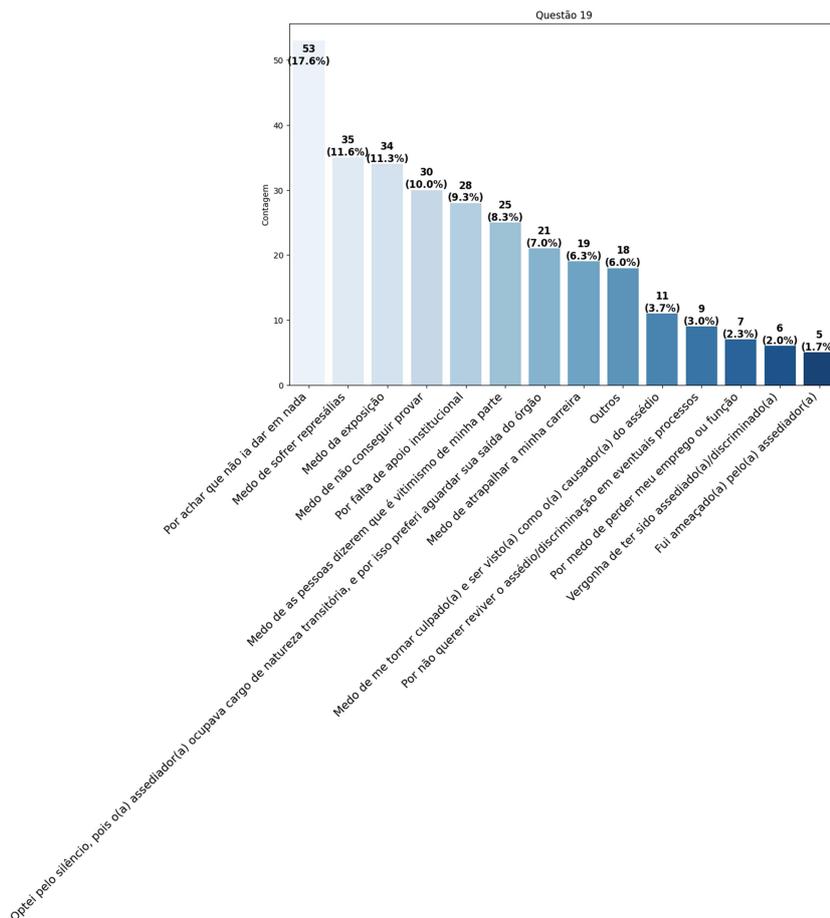
O percentual de respondentes que comunicaram a situação ao superior hierárquico ou ao setor competente do Tribunal em 2024 foi consideravelmente baixo (10,1%), especialmente quando comparado aos 38,2% que não fizeram a denúncia.

Em 2023, como a pergunta era hipotética e permitia a opção 'talvez', os resultados foram diferentes: 50,4% responderam que 'talvez' denunciariam, 47,2% afirmaram que denunciariam e apenas 2,4% disseram que 'não denunciariam'.

A diferença entre os dois anos sugere que a intenção declarada na pesquisa de 2023 pode não ter se traduzido em ação real em 2024. Ou seja, quando confrontados com a situação na prática, os respondentes podem ter adotado um comportamento diferente do que imaginaram, possivelmente devido ao receio de denunciar.

3.9. Questão 19 – Caso a resposta à pergunta acima tenha sido “não”, por qual motivo você NÃO denunciaria?

Gráfico 15 – Quais motivos levariam o respondente a não denunciar



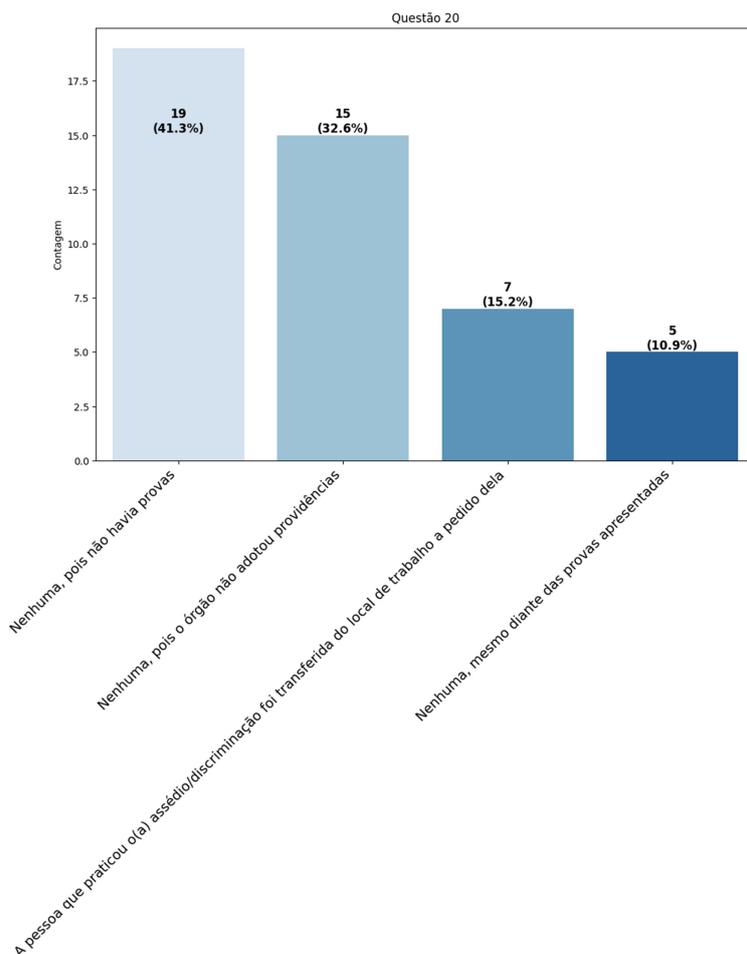
Em 2023, os principais motivos para não denunciar foram o medo de sofrer represálias (65,9%), a dificuldade em obter provas (64,4%) e a percepção de que a denúncia não teria êxito (59,8%).

Já em 2024, o fator mais desencorajador foi a crença de que a denúncia 'não vai dar em nada' (17,6%), seguido pelo medo de sofrer represálias (11,6%) e pelo receio de exposição (11,3%).

O medo de retaliação e a percepção de impunidade continuam se destacando como os principais obstáculos para a formalização das denúncias, entre outros fatores mencionados pelos respondentes.

3.10. Questão 20 – Quais foram as consequências para quem praticou o assédio ou a discriminação que você denunciou?

Gráfico 16 – Quais as consequências para quem praticou o ato de assédio ou discriminação



Quanto às consequências para quem praticou o ato de assédio ou discriminação:

- 41,3% responderam que não houve nenhuma consequência, por insuficiência de provas;
- 32,6% responderam que não houve consequência, pois o órgão não tomou nenhuma providência;
- 15,2% o(a) assediador(a) foi removido(a) a pedido dela(e);
- 10,9% responderam que não houve consequência, mesmo diante das provas apresentadas.

A análise desses dados revela um cenário preocupante em relação à responsabilização por atos de assédio ou discriminação.

1. Impunidade por falta de provas (41,3%) – Esse percentual sugere que, mesmo diante de denúncias, há dificuldades em reunir evidências suficientes para punir os responsáveis. Isso pode indicar fragilidades nos mecanismos de investigação ou no suporte oferecido às vítimas para documentar os casos.

2. Inação da instituição (32,6%) – Quase um terço dos casos relatados não tiveram consequência porque o órgão responsável não tomou providências. Isso evidencia uma falha institucional na abordagem do problema e pode desencorajar futuras denúncias.

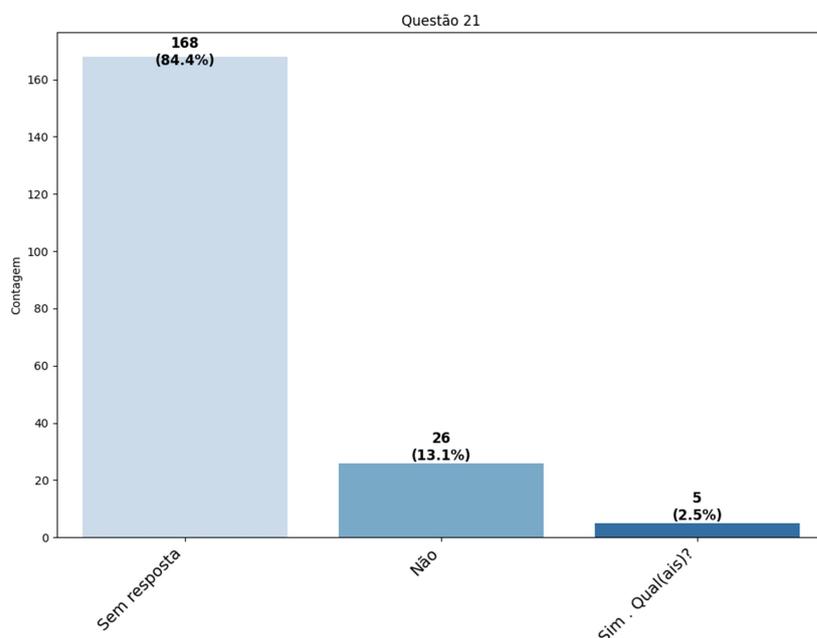
3. Remoção do(a) assediador(a) a pedido da vítima (15,2%) – Esse dado pode indicar que a solução encontrada foi afastar o agressor sem necessariamente puni-lo, o que pode não ser um mecanismo eficaz de prevenção.

4. Falta de consequências mesmo com provas (10,9%) – Esse dado reforça a percepção de impunidade, sugerindo que, mesmo quando há evidências concretas a vítima afirma ter evidências concretas, os assediadores podem não ser responsabilizados. Isso pode gerar descrença no sistema de denúncia e proteção.

No geral, os números demonstram que a maioria das vítimas não vê medidas efetivas sendo tomadas, seja por falta de provas, inação institucional ou impunidade mesmo diante de evidências quando afirmam ter evidências. Isso pode reforçar o medo de denunciar e perpetuar um ambiente permissivo para novas ocorrências.

3.11. Questão 21 – Sofreu alguma represália por denunciar?

Gráfico 17 – O respondente sofreu represália por denunciar



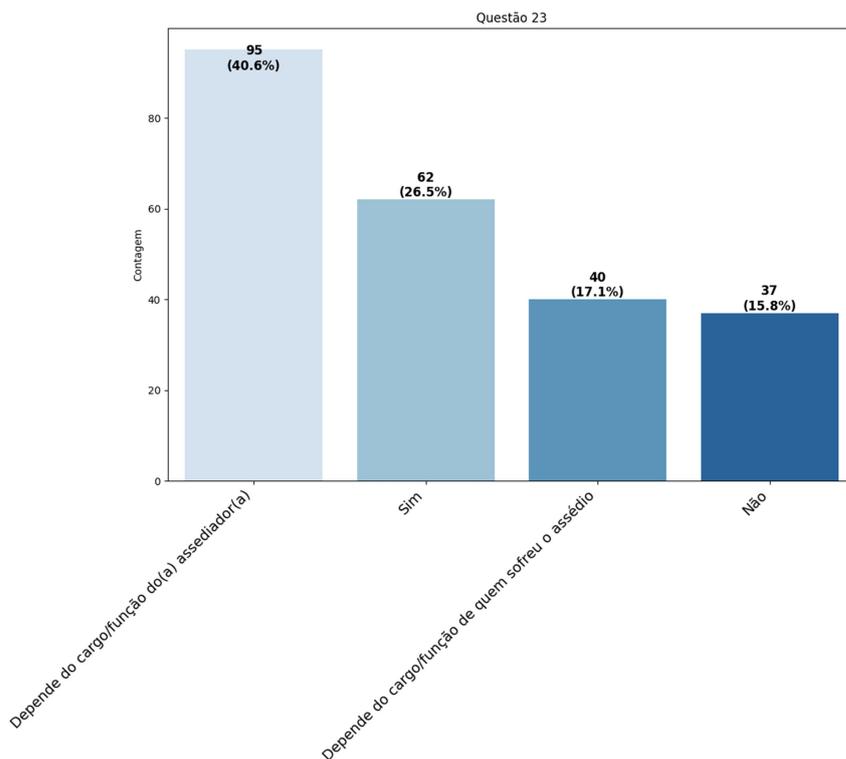
1. Alto índice de não resposta (84,4%) – Esse número pode indicar receio dos respondentes em se manifestar sobre o tema, seja por medo de represálias, desconfiança na pesquisa ou por não querer se expor. A ausência de resposta pode ser um indicativo de um ambiente institucional onde há temor ou descrença na segurança das denúncias (obs: Não é possível afirmar isso pelas respostas, mesmo porque no total de “sem respostas” também estão incluídos os que afirmam não ter sofrido ou vivenciado situações de assédio)

2. Baixo índice de represálias assumidas (2,5%) – Embora a porcentagem de quem declarou ter sofrido retaliação seja pequena, isso não significa que o problema seja irrelevante. Qualquer índice de represália já é preocupante, pois pode inibir futuras denúncias e reforçar a impunidade.

3. A maioria dos que responderam afirmou não ter sofrido retaliação (13,1%) – Esse dado sugere que, para uma parcela dos denunciantes, não houve punições ou consequências negativas diretas. No entanto, essa porcentagem é relativamente pequena em relação ao total de respondentes, o que pode indicar que muitos preferiram não expor sua real situação.

3.13. Questão 23 – O senhor (a) acredita e confia que a Justiça Eleitoral da Bahia punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação?

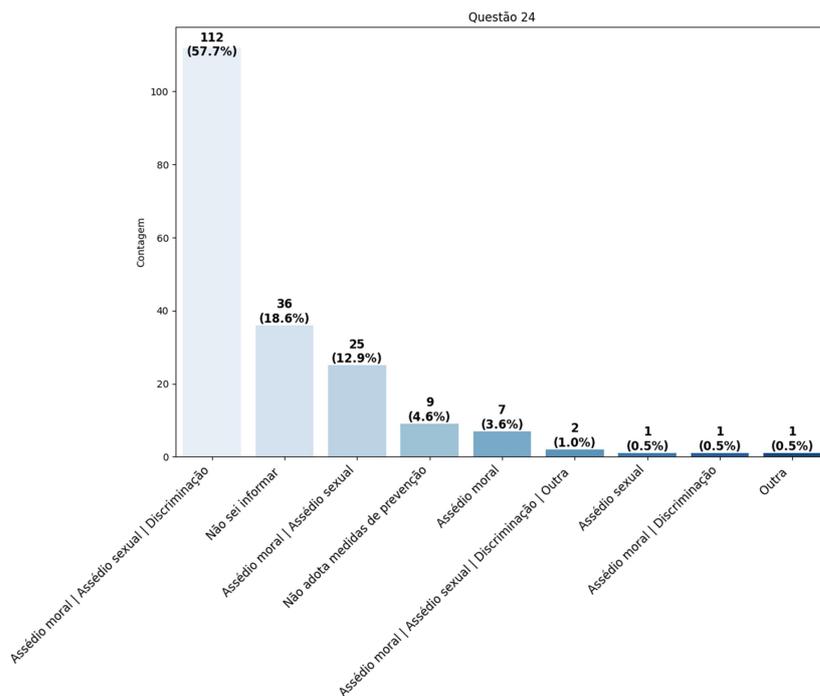
Gráfico 18 – Percepção de punição pela Justiça Eleitoral



A possibilidade de marcar mais de uma opção comprometeu a identificação clara da opinião predominante de cada respondente quanto à pergunta sobre retaliação. Isso dificultou a distinção entre aqueles que realmente consideram que houve represálias e os que acreditam que não houve, independentemente do cargo ou função.

3.14. Questão 24 – Atualmente, a Justiça Eleitoral da Bahia adota medidas de prevenção em relação a quais categorias abaixo:

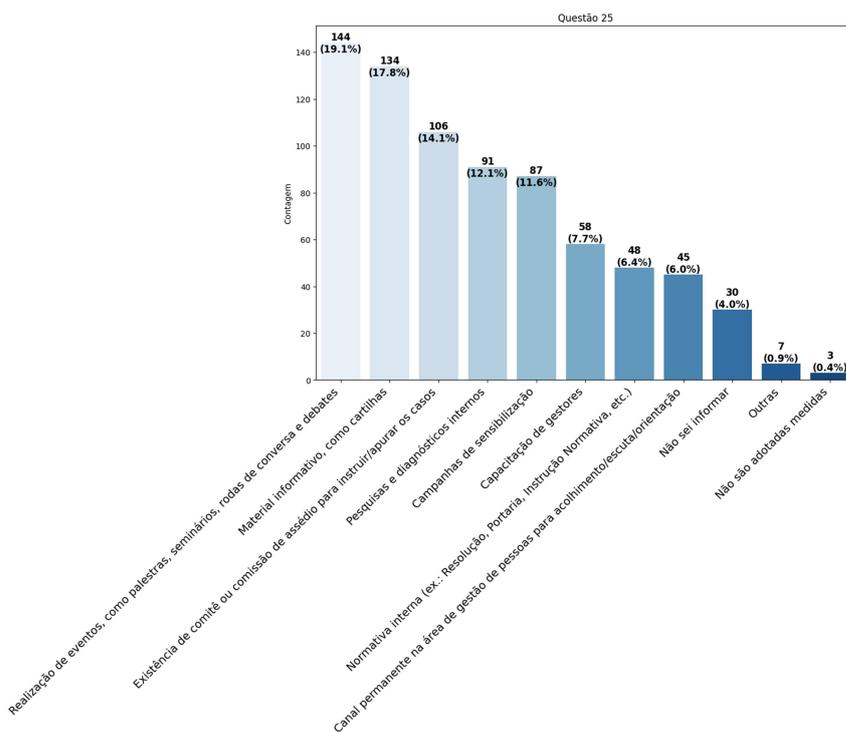
Gráfico 19 – Percepção da adoção de medidas de prevenção



O percentual total de respondentes que não sabe informar (18,6%) e que acredita que a Justiça Eleitoral na Bahia não adota medidas de prevenção (4,6%) é minoritário, mas indica a importância de fortalecer os canais de comunicação.

3.15. Questão 25 – Atualmente, quais medidas existem?

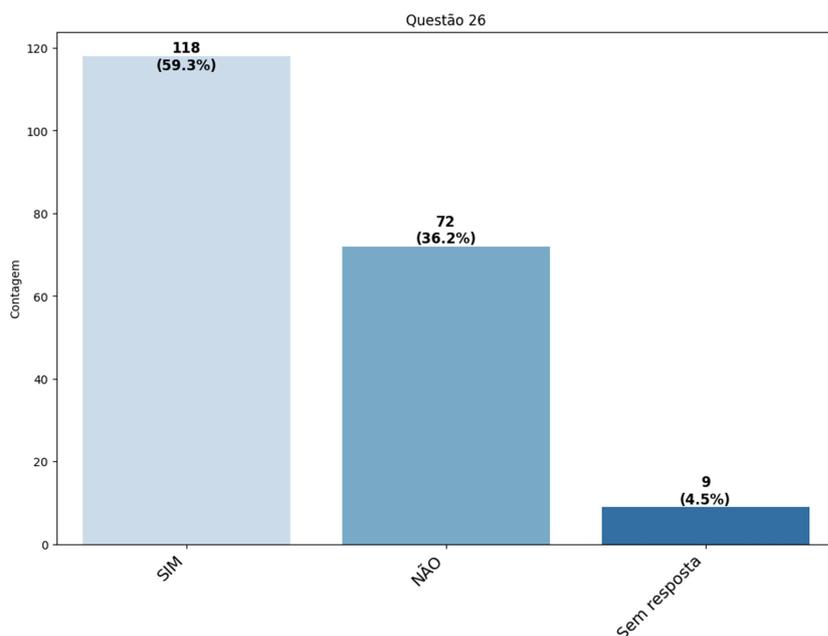
Gráfico 20 – Medidas de prevenção conhecidas



O gráfico demonstra a importância dos eventos, seminários, palestras e debates como medidas de prevenção identificadas pelos respondentes.

3.16. Questão 26 – Você sabia que a Justiça Eleitoral da Bahia possui o e-mail: comissaoassedio@tre-ba.jus.br e a Ouvidoria como canal de comunicação com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, para acolhimento, escuta, orientações e denúncias?

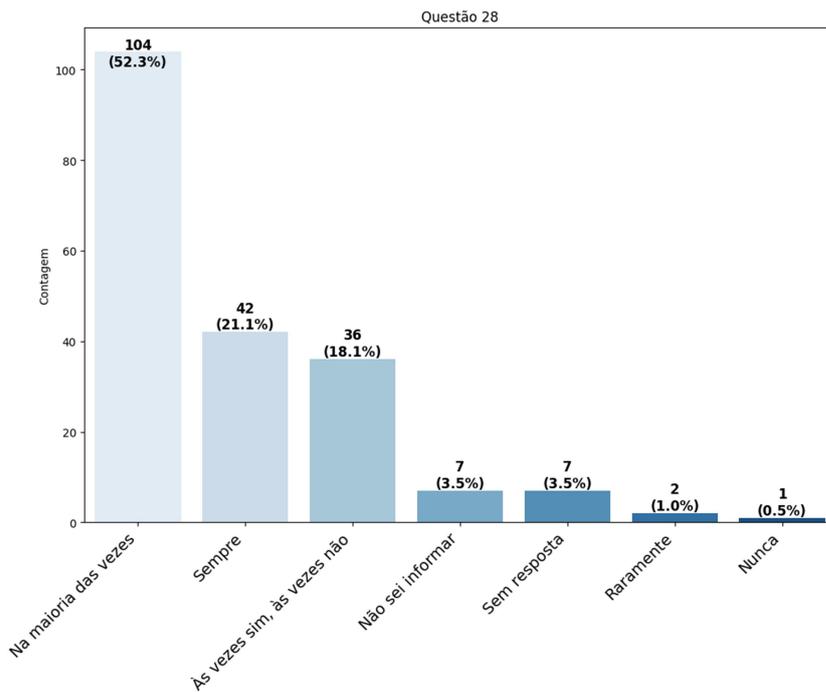
Gráfico 21 – Conhecimento acerca dos canais de comunicação



O conhecimento do e-mail permanece relativamente desconhecido entre os participantes da pesquisa o que traz preocupação uma vez que o mesmo não atingiu a maioria do público alvo.

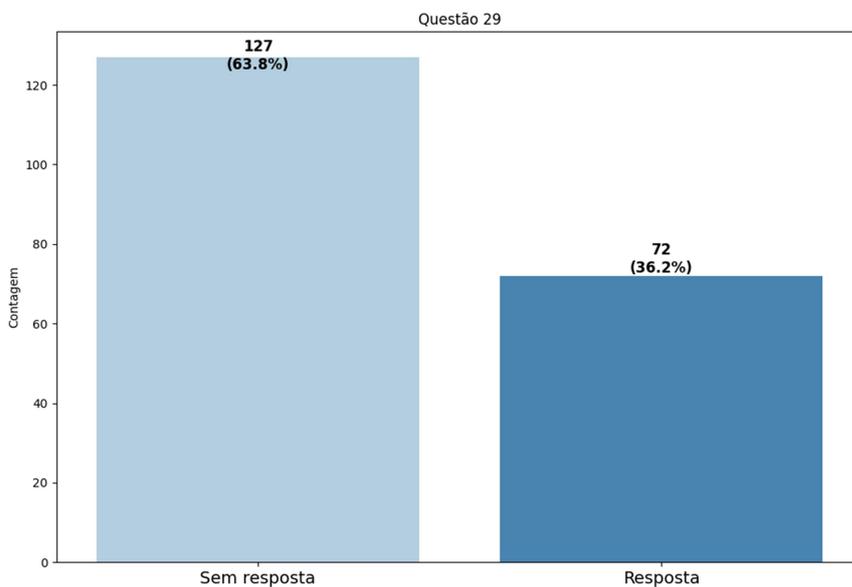
3.18. Questão 28 – De maneira geral, em relação ao TRE-BA, o (a) Senhor (a) considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas?

Gráfico 22 - Percepção de ambiente harmônico e respeitoso no TRE-BA



3.19. Questão 29 – Você tem alguma sugestão para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TRE-BA?

Gráfico 23 – Sugestões para a Comissão



4. CONCLUSÃO

A pesquisa de 2024 sobre assédio e discriminação na Justiça Eleitoral da Bahia apresentou uma redução no número total de respondentes em relação a 2023 (de 250 para 199), indicando uma baixa participação. Além disso, não houve participação de magistrados e desembargadores, o que pode comprometer a representatividade dos resultados.

Os dados mostram um aumento na percepção de assédio, com redução do percentual de respondentes que afirmaram não ter sofrido assédio (de 59,2% para 46%) e um aumento daqueles que se sentiram desconfortáveis, mas sem identificar claramente a situação (de 12,8% para 16,2%). Isso pode indicar uma maior conscientização sobre o tema, mas também uma falta de clareza sobre o que configura assédio.

O medo de represálias e a descrença na efetividade das denúncias continuam sendo os principais fatores que impedem os servidores de reportarem casos de assédio. A confiança na punição dos agressores também é baixa, o que reforça a necessidade de aprimoramento das políticas institucionais de combate ao assédio.

A pesquisa evidencia avanços na percepção do assédio dentro da Justiça Eleitoral da Bahia, mas também revela desafios significativos, especialmente no engajamento dos servidores e na efetividade das denúncias. A Comissão deve fortalecer suas ações para garantir que a política de combate ao assédio seja mais eficaz e alcance toda a instituição.

4.1. Pontos Positivos

4.1.1. Maior percepção sobre o tema: houve um aumento na conscientização sobre assédio, indicado pelo maior número de pessoas que relataram desconforto;

4.1.2. Ações de prevenção reconhecidas: A maioria dos respondentes reconhece que a Justiça Eleitoral da Bahia adota medidas de prevenção ao assédio moral e sexual;

4.1.3. Canais de comunicação conhecidos pela maioria: Cerca de 59,3% dos respondentes conhecem os canais de denúncia disponíveis.

4.2. Pontos Críticos

4.2.1. Baixa participação na pesquisa: A redução no número de respondentes e a ausência de magistrados indicam que a pesquisa não conseguiu atingir plenamente seu público-alvo;

4.2.2.Medo de denunciar: O receio de represálias e a descrença na efetividade das denúncias continuam sendo desafios significativos;

4.2.3.Dificuldade em reconhecer o assédio: A falta de clareza sobre o que configura assédio pode estar contribuindo para subnotificações.

O alto índice de não respostas se o respondente sofreu represália por denunciar sugere que o medo ou a insegurança ainda são fatores que influenciam a disposição das pessoas em falar sobre represálias. Mesmo que a porcentagem de quem assumiu ter sofrido retaliação seja baixa, a possibilidade de subnotificação é alta. Esse cenário aponta para a necessidade de medidas que protejam denunciante e incentivem um ambiente mais seguro e confiável para relatar casos de assédio ou discriminação. Muitos servidores acreditam que os casos denunciados não resultam em medidas punitivas adequadas.

4.3. Recomendações

4.3.1.Ampliar o alcance da pesquisa: Melhorar a divulgação e criar estratégias para incentivar a participação de todos os segmentos, incluindo magistrados e desembargadores.

4.3.2.Aprimorar a comunicação sobre assédio: Desenvolver campanhas mais claras sobre o que caracteriza caracteriza assédio e as consequências legais para os agressores.

4.3.3.Fortalecer os canais de denúncia: Garantir sigilo, proteção contra retaliações e acompanhamento adequado dos casos relatados.

4.3.4.Monitorar e avaliar medidas preventivas: Criar indicadores para medir a efetividade das ações da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio.