

RELATÓRIO DE AUDITORIA

06/2023

Auditoria de conformidade na Política contra o Assédio e a Discriminação no Poder Judiciário - Ação Coordenada de Auditoria do CNJ

Belém - Pará
Agosto/2023

Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – TRT8
Coordenadoria de Auditoria

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Objeto da Auditoria: Auditoria na Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Ato Originário: Plano Anual de Auditoria do CNJ/2023 e Plano Anual de Auditoria do TRT8/2023 - item A.7, aprovado pela Portaria PRESI nº 996/2022.

Objetivo da Auditoria: Avaliar, no âmbito do tribunal, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Responsável: Coordenadoria de Auditoria

Processo Administrativo: PROAD 3606/2023

SUMÁRIO EXECUTIVO

AUDITORIA DE CONFORMIDADE NA POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO - AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA DO CNJ

O QUE FOI AUDITADO

A Coordenadoria de Auditoria realizou auditoria de conformidade na Política contra Assédio e Discriminação do TRT8, com o objetivo de avaliar, no âmbito do Tribunal, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

PORQUE O TRABALHO FOI REALIZADO

As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do servidor, quanto à higidez da administração Pública. Sobre a matéria, o Conselho Nacional de Justiça publicou, em 2020, a Resolução CNJ nº 351, que instituiu “a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário” (art. 1º).

Nesse contexto, a Comissão Permanente de Auditoria determinou, para 2023, a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

O QUE FOI CONSTATADO

Os exames apontaram 12 achados de auditoria. Em síntese, apesar do Tribunal ter instituído a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (Resolução TRT8 nº 67/2021), ter elaborado uma cartilha própria sobre esta temática, realizar campanhas e eventos, constatou-se que o órgão está em fase inicial na implementação da Política citada, apresentando, dessa forma, ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a sua própria submissão à Política; inexistência da portaria que versa sobre o fluxo do tratamento da denúncia; ausência de protocolos e procedimentos necessários para as questões de sigilo, levantamento de riscos, estruturação de banco de dados de denúncias de assédio; insuficiência de capacitação dos profissionais envolvidos na temática.

O QUE A COAUD RECOMENDA

Diante dos achados relacionados no corpo do relatório, recomenda-se à Administração, de forma resumida, a gestão dos riscos envolvidos no tema, a elaboração e divulgação da carta de compromisso; a elaboração do fluxo de tratamento da denúncia (protocolos); capacitação profissional daqueles envolvidos com o recebimento e tratamento das notícias de assédio; ampliação da divulgação dos canais de orientação e acolhimento dos casos ou suspeita de assédio (portais da internet e intranet).

BENEFÍCIOS ESPERADOS COM O TRABALHO REALIZADO

Espera-se que o Tribunal identifique as lacunas existentes na implantação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, para poder elaborar planos de ação efetivos e direcionados à solução das situações de riscos encontradas, em conjunto com a edição e divulgação de protocolos e procedimentos necessários. Outro benefício é que o Tribunal será visto como um órgão atuante que prioriza um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável para os seus colaboradores, tendo sua imagem vinculada a boas práticas no enfrentamento ao assédio e todas as formas de discriminação.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 DELIBERAÇÃO QUE ORIGINOU O TRABALHO	5
1.2 VISÃO GERAL DO OBJETO	5
2. OBJETIVOS E ESCOPO DA AUDITORIA	6
2.1 QUESTÕES DE AUDITORIA	6
2.2 PERÍODO AUDITADO	7
2.3 ÁREAS AUDITADAS	7
2.4 CRITÉRIOS DE AUDITORIA	7
2.5 METODOLOGIA APLICADA	8
3. RESULTADO DOS EXAMES	8
4. CONCLUSÃO	17
5. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO	18

1. INTRODUÇÃO

1.1 DELIBERAÇÃO QUE ORIGINOU O TRABALHO

A presente auditoria foi determinada pelo Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria do CNJ/2023 e pelo Plano Anual de Auditoria do TRT8/2023 - item A.7, aprovado pela Portaria PRESI nº 996/2022.

Considerando que as formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do servidor, quanto à higidez da administração Pública, o Conselho Nacional de Justiça publicou, em 2020, a Resolução CNJ nº 351, que instituiu a *Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário* (art. 1º).

Assim, a Comissão Permanente de Auditoria definiu, para 2023, a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

1.2 VISÃO GERAL DO OBJETO¹

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para o Poder Judiciário. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento. Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ nº 351/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação.

Ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário. O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União² para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos quatro eixos mencionados, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

Institucionalização

- a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e
- c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.

Prevenção

- a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no trabalho;
- b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;
- c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;
- d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e
- e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

¹ Trechos extraídos do Plano de Trabalho do CNJ - Ofício-Circular n. 9/2023 - COSI de 5 de maio de 2023.

² Acórdão TCU n. 456/2022.

Detecção

- a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e
- b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

Correção

- a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
- b) Receber e encaminhar denúncias;
- c) Analisar preliminarmente as denúncias;
- d) Apurar os casos de assédio identificados; e
- e) Estabelecer processo de responsabilização.

Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou a Ação Coordenada de Auditoria de 2023 para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

2. OBJETIVOS E ESCOPO DA AUDITORIA

O Objetivo geral da auditoria é avaliar, no âmbito do TRT8, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

O escopo desse trabalho consiste no exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do TCU e conforme planejamento da auditoria definido no Plano de Trabalho do CNJ (doc. 01 - Proad 3606/2023).

2.1 QUESTÕES DE AUDITORIA

O CNJ estruturou as questões de auditoria em quatro eixos:

Eixo Institucionalização

1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Eixo Prevenção

2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Eixo Detecção

3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

Eixo Correção

4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

2.2 PERÍODO AUDITADO

O período considerado para os exames de auditoria respeitaram o período de apuração que se segue à edição da Resolução CNJ nº 351/2020, normativo que instituiu referida política pública em 28/10/2020 e fixou os efeitos 30 dias após entrar em vigor, conforme estabelecido no Programa de Auditoria do CNJ.

Já os trabalhos da equipe de auditoria do TRT8 ocorreram entre maio e agosto de 2023.

2.3 ÁREAS AUDITADAS

A área auditada se refere ao processo de trabalho de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no TRT8, tendo sido considerados como principais atores desse processo os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça do Trabalho do TRT8, do Tribunal e do Foro de 1º Grau e as demais áreas citadas na Resolução TRT8 nº 67/2021, art. 7º.

2.4 CRITÉRIOS DE AUDITORIA

As seguintes normas básicas são citadas no plano de trabalho do CNJ:

- Resolução CNJ nº 351/2020: Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- Acórdão nº 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação): Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal.
- Resolução CNJ nº 401/2021: Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
- Convenção OIT nº 111/1958: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.
- Convenção OIT nº 190/2019: Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil).
- Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º: Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
- Lei nº 7.716/1989: Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
- Lei nº 7.853/1989: Discriminação contra a pessoa com deficiência
- Lei nº 13.146/2015: Estatuto da Pessoa com deficiência
- Lei nº 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais
- Lei nº 8.429/1992: Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa
- Lei nº 9.029/1995: Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez
- Lei nº 13.869/2019: Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público
- Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º: Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.

2.5 METODOLOGIA APLICADA

Para elaborar um diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, o CNJ elaborou um questionário estruturando as questões de auditoria em quatro eixos, estabelecendo, para cada questão de auditoria, subquestões que deveriam ser respondidas com “SIM” ou “NÃO”.

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados e para responder as cinquenta e oito subquestões do questionário, a auditoria utilizou as seguintes técnicas: aplicação de questionário, análise documental e correlação entre informações obtidas.

Mediante a RDI COAUD nº 11/2023, foi requisitado que os subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TRT8 respondessem a um questionário elaborado pela equipe de auditoria, com base nas subquestões do CNJ, e apresentassem evidências (documentos comprobatórios) das respostas fornecidas.

3. RESULTADO DOS EXAMES

Apesar das questões e subquestões de auditoria, elaboradas pelo CNJ, terem sido distribuídas entre os quatro eixos avaliados (institucionalização, prevenção, detecção e correção), as respostas fornecidas pelos Subcomitês do TRT8 foram similares para várias delas.

Assim, a equipe de trabalho optou por agrupar os achados por similaridade, otimizando o apontamento dos achados de auditoria identificados.

ACHADO 1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com sua própria submissão à Política de Prevenção e Combate do Assédio.

(Referência: Subquestões de auditoria 1.2, 1.3, 3.2 e 4.4)

Situação Encontrada

Apesar de o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região ter publicado resolução instituindo a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (Resolução TRT8 nº 67/2021) e apesar do art. 13, §2º, desse normativo ter previsto a sujeição da Alta Administração à própria política, verificou-se que as ações de divulgação do compromisso da administração e da sua própria submissão à política ainda são insuficientes.

Embora tenha havido campanhas e rodas de conversa sobre o tema, a auditoria verificou que não houve, por exemplo, elaboração e divulgação de carta de compromisso da Alta Administração para demonstrar aos seus colaboradores o compromisso com a sua própria política, assim como que se submete a ela. Além disso, o Tribunal não adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores (magistrados, servidores, terceirizados, estagiários etc) sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Manifestação da Área Auditada

Em e-mail datado de 16/8/2023, houve o encaminhamento do *Relatório de Avaliação de Impacto da Blitz de Combate ao Assédio*.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.1.3, 1.1.4, 2.3.4 e 3.1.3.

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial;
- Membros dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral e Sexual no Tribunal e no Foro de 1º Grau acumulam atividades em outras funções, inclusive em outros colegiados;
- Falta de um plano de ação para implementação da Política definida na Resolução CNJ nº 351/2020 e Resolução TRT8 nº 67/2021.

Consequência

- Não reporte de eventuais denúncias de situações de assédio por receio de represálias;
- Desconhecimento por parte do corpo funcional do Tribunal de que a alta administração se submete à Política instituída no órgão;
- Prejuízo à imagem do Tribunal.

Conclusão

Apesar de estar definido em norma interna o tratamento na hipótese de ser denunciado membros da alta administração, as ações para divulgação de que a alta administração se submete à política de prevenção e enfrentamento ao assédio são insuficientes para que sejam percebidas pelos magistrados, servidores e demais colaboradores do Tribunal.

Apesar do envio da avaliação realizada pela *Blitz de Combate ao Assédio*, há necessidade de um plano de ações que preveja, periodicamente, a sua realização de pesquisas de opinião, pois são instrumentos válidos para direcionar o planejamento de ações voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

ACHADO 2. Ausência de adoção de protocolos consistentes para obtenção e consolidação de informações sobre os eventos suspeitos e que protejam a identidade do ofendido e do ofensor ou mesmo aquelas vítimas que não desejem se identificar ou formalizar a denúncia.

(Referência: Subquestões de auditoria 1.15, 4.5 e 4.8)

Situação Encontrada

Embora na Resolução TRT8 nº 67/2021 preveja o sigilo das informações e das partes envolvidas nas notícias que envolvem situações de assédio, na prática, não foram estabelecidos protocolos ou procedimentos para a obtenção de informações nas notícias de assédio, principalmente em relação a eventuais procedimentos adotados para manter o sigilo do ofendido e do ofensor. Por exemplo: mostrando quem são as pessoas responsáveis e quem tem acesso às informações em cada instância (determinadas no art. 9º da Resolução TRT8 nº 67/2021), como cada instância recebe as notícias de assédio (e-mail, telefone ou presencial), se há formalização de processo para cada denúncia, quem possui acesso para poder resguardar o sigilo, se existe perfil de acesso etc.

Ademais, não foram estabelecidos procedimentos alternativos no caso da vítima não desejar se identificar ou mesmo formalizar a denúncia.

Manifestação da Área Auditada

Em reunião para apresentação da Matriz de Achados Preliminares, datada de 17/8/2023, houve manifestação do Subcomitê no sentido de que o CNJ pretende definir protocolos de combate ao assédio (sem data definida) que serão adotados por todo o Judiciário, entretanto, o TRT8 poderia já implementar seus próprios protocolos com base na Resolução CNJ nº 351/2020 e na Resolução TRT8 nº 67/2021 e, após a publicação do CNJ, os normativos internos publicados seriam adequados.

Critério

- Resolução CNJ nº 351/2020, art. 13 e 14;
- Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.3.7 e 4.3.3

Causa

- Não observância do parágrafo único do art. 12 da Resolução TRT8 nº 67/2021 (*Elaboração de Portaria da Presidência disciplinando o fluxo de tratamento da denúncia*).

Consequência

- Acesso de informações sigilosas por pessoas não autorizadas;
- Risco de retaliações à vítima ou ao acusado.

Conclusão

Mesmo que haja previsão na Resolução TRT8 nº 67/2021 de sigilo nas notícias que envolvam situações de assédio, não são adotados procedimentos (protocolos) para o recebimento e tratamento das denúncias, bem como não há medida de garantia de sigilo profissional amplamente divulgadas entre os canais de recebimento de denúncias e/ou não há evidências de que sejam firmados compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.

ACHADO 3. Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

(Referência: Subquestão de auditoria 2.5)

Situação Encontrada

Os contratos atualmente formalizados no TRT8 não possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, tampouco instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação para este achado.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.1.4.

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Responsáveis pela elaboração dos contratos não têm conhecimento sobre a necessidade de

compatibilização dos instrumentos com a política de prevenção e combate ao assédio.

Consequência

- Aumento do risco de casos de assédio no âmbito das relações de trabalho das empresas contratadas pelo Tribunal.
- Descumprimento de normativo interno (Resolução TRT8 nº 67/2021)

Conclusão

A Resolução TRT8 nº 67/2021, no art. 19, afirma que *integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços à política de assédio do Tribunal*. Entretanto, considerando a resposta negativa dos subcomitês e do Chefe da Divisão de Gestão e Fiscalização de Contratos, os contratos de prestação de serviços não apresentam tais cláusulas.

ACHADO 4. Insuficiência na capacitação dos profissionais lotados nas unidades aptas a receberem notícia de assédio ou discriminação.

(Referência: Subquestões de auditoria 2.10 e 3.1)

Situação Encontrada

A Resolução TRT8 nº 67/2021, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal, estabelece em seu art. 9º as seguintes unidades aptas a receberem notícia de assédio ou discriminação: Secretaria de Gestão de Pessoas; Coordenadoria de Saúde; Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal ou do Foro de 1º Grau; Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; Comitê de Ética e Integridade; Corregedoria Regional; Ouvidoria.

Durante a execução desta auditoria foram apresentados certificados de capacitação de dois profissionais lotados no Subcomitê de Prevenção ao Assédio do Tribunal, não havendo comprovação de capacitação de profissionais das demais unidades indicadas na Resolução TRT8 nº 67/2021.

Manifestação da Área Auditada

Em e-mail datado de 16/8/2023, membro do Subcomitê informou de solicitação feita à CODEP de informações sobre capacitações ocorridas na área, que não seriam de conhecimento da CORAS.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.2.2

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Não há protocolos de atuação definidos para que se identifiquem os atores envolvidos nas ações de prevenção, detecção e correção.

Consequência

- Aumento dos riscos psicossociais e de dano à saúde mental dos envolvidos na notícia de assédio, bem como de quebra do devido sigilo no tratamento e apuração dos casos.

Conclusão

Apesar da apresentação de certificados de capacitação de dois servidores lotados no Subcomitê de Prevenção ao Assédio do Tribunal e da manifestação da área auditada, não há evidências de que o TRT8 possui plano de capacitação direcionado à atuação no tema para os componentes das áreas listadas no art. 9º da Resolução TRT8 nº 67/2021.

ACHADO 5. Não existem fluxos de trabalho desenhados estabelecendo a atuação conjunta do canal de orientação com a área de saúde e de gestão de pessoas.

(Referência: Subquestão de auditoria 2.11)

Situação Encontrada

Não existem fluxos de trabalhos desenhados ou protocolos formalizados que estabeleçam a atuação conjunta entre os canais de recebimento e tratamento das notícias de assédio e as áreas de saúde e pessoal do Tribunal.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação sobre o achado apontado pela Auditoria.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.2.3

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Membros dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento de Assédio Moral e Sexual no Tribunal e no Foro de 1º Grau acumulam atividades em outras funções, inclusive em outros colegiados.
- Falta de um plano de ação para implementação da Política definida na Resolução CNJ nº 351/2020 e Resolução TRT8 nº 67/2021.

Consequência

- Possibilidade de aumento dos riscos psicossociais e de dano à saúde mental dos envolvidos na notícia de assédio.

Conclusão

Embora a Resolução TRT8 nº 67/2021, art. 3º, § 3º, cite *abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados (...) de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde*, não existem elementos que evidenciem os fluxos de trabalho necessários para os canais de recebimento de notícias de assédio.

ACHADO 6. Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.

(Referência: Subquestão de auditoria 2.12)

Situação Encontrada

A administração não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação. Os riscos não

são identificados, mensurados (impacto x probabilidade de ocorrência) e respondidos (aceitos, mitigados, compartilhados ou não aceitos).

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao achado apontado pela Auditoria.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.2.4

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Maturidade da gestão de riscos da organização em nível básico.

Consequência

- Desconhecimento dos controles existentes;
- Desassociação dos controles existentes com os riscos envolvidos no tema;
- Insuficiência/ausência de controles efetivos sobre os riscos relacionados ao combate e prevenção de assédio, uma vez que os riscos não são gerenciados.

Conclusão

A organização não realiza levantamento de riscos e não avalia os impactos desses riscos nas atividades que envolvem a implementação da Política de enfrentamento ao assédio, dificultando ações efetivas em setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio, consoante dispõe o Modelo de Avaliação do TCU (item 2.2.4).

ACHADO 7. Não utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos, bem como na tomada de decisão sobre o planejamento de treinamentos e campanhas para a melhoria do ambiente de trabalho.

(Referência: Subquestões de auditoria 2.13 e 2.14)

Situação Encontrada

A organização não utiliza dados estatísticos para dar suporte às decisões sobre treinamentos e campanhas visando a melhoria do ambiente de trabalho.

Além disso, não há a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao item apontado pela Auditoria.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, itens 2.2.5 e 2.2.6

Causa

- Ausência da cultura de utilização de dados estatísticos na tomada de decisão.

Consequência

- Deficiência dos treinamentos e campanhas para a melhoria do ambiente de trabalho.
- Deficiência na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados a casos de assédio e discriminação.

Conclusão

A não utilização de dados estatísticos das áreas de gestão de pessoas e de saúde no auxílio na tomada de decisão estratégica, dificulta o planejamento de ações efetivas de prevenção, detecção e correção ao assédio e discriminação, bem como dificulta a criação de controles efetivos para monitorar os casos e riscos envolvidos.

ACHADO 8. Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos nos portais da internet e intranet.

(Referência: Subquestão de auditoria 2.17)

Situação Encontrada

Em acessos ao portal web do TRT8, bem como à intranet do Tribunal, realizados no dia 4/8/2023, não foram encontradas com facilidade as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao item apontado pela Auditoria.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.3.3

Causa

- Implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.

Consequência

- Subnotificação das notícias de assédio.

Conclusão

A divulgação nos portais da internet e intranet, sobre o uso dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio, é considerada insuficiente, pois não foi identificada com facilidade de acesso.

ACHADO 9. Não estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

(Referência: Subquestão de auditoria 2.19)

Situação Encontrada

O Tribunal realizou diversos eventos para capacitar colaboradores e gestores a identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação, mas não estabeleceu protocolos (procedimentos) formais sobre como o gestor deve agir (a quem e como notificar ou como agir para a resolução de eventual conflito) em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao achado.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.4.2

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Falta de um plano de ação para implementação da Política definida na Resolução CNJ nº 351/2020 e Resolução TRT8 nº 67/2021.

Consequência

- Risco de omissão dos gestores nas ocorrências de assédio em suas equipes.
- Subnotificação das notícias de assédio.
- Situações de assédio tratadas de forma incorreta e com exposição dos envolvidos (ausência de sigilo).

Conclusão

A ausência de estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso/suspeita de assédio em sua equipe, dificulta o planejamento de ações efetivas de prevenção, detecção e correção ao assédio e discriminação, bem como dificulta a criação de controles efetivos para monitorar os casos e riscos envolvidos.

ACHADO 10. Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.

(Referência: Subquestão de auditoria 3.7)

Situação Encontrada

Apesar de haver previsão na Resolução TRT8 nº 67/2021 (art. 9º, § 5º) de resguardo de sigilo e de compromisso de confidencialidade estabelecido no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, o Tribunal não dispõe de medidas formais e eficazes que assegurem a proteção de denunciante contra represálias de situações de assédio e discriminação.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao achado.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, item 3.2.3

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Falta de um plano de ação para implementação da Política definida na Resolução CNJ nº 351/2020 e Resolução TRT8 nº 67/2021.

Consequência

- Falta de confiança dos colaboradores em denunciar casos de assédio e discriminação.
- Risco dos denunciadores sofrerem discriminações e punições disciplinares no local de trabalho.

Conclusão

A ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias, gera falta de confiança dos colaboradores em denunciar casos de assédio e eleva os riscos de vazamento de informações pessoais e sigilosas dos envolvidos.

ACHADO 11. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio/discriminação ou monitoramento da evolução dos quantitativos de casos.

(Referência: Subquestões de auditoria 3.3, 3.4, 3.6, 4.9)

Situação Encontrada

O Tribunal não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, nem dispõe de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados. Não há monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação. As denúncias recebidas pelos canais disponibilizados não são controladas e rastreáveis. Não há evidências de que existam procedimentos estabelecidos, nos diversos canais de denúncia, para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua notícia.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao item apontado pela Auditoria.

Critério

- Modelo de Avaliação do TCU, itens 3.1.4, 3.1.5, 3.2.2 e 4.3.5.

Causa

- A implementação da Política de prevenção e enfrentamento ao assédio ainda se encontra em estágio inicial.
- Falta de um plano de ação para implementação da Política definida na Resolução CNJ nº 351/2020 e Resolução TRT8 nº 67/2021.

Consequência

- Não percepção da real situação de casos de assédio e discriminação no Tribunal;
- Dificuldade para planejar ações de prevenção, detecção e correção das situações de assédio e discriminação;
- Dificuldade na percepção da evolução dos casos e na identificação de quais setores as ações de prevenção e combate devem ser mais atuantes;
- A falta de monitoramento das denúncias gera incerteza nos denunciadores e nas vítimas de assédio e discriminação.

Conclusão

A formalização dos registros de denúncias em um banco de dados sigiloso é necessária para que a administração possa avaliar a real situação dos casos denunciados e rastrear as vulnerabilidades, as áreas mais críticas, as maiores incidências de assédio e discriminação no

Tribunal. A partir do levantamento e análise dos dados estatísticos coletados, será possível a elaboração de planos de ação mais efetivos no combate ao assédio e discriminação.

ACHADO 12. Ausência de análise de admissibilidade de denúncia.

(Referência: Subquestões de auditoria 4.6 e 4.7)

Situação Encontrada

Não existem procedimentos definidos para a análise de admissibilidade das denúncias recebidas nem de protocolo que defina os métodos adotados para assegurar a obtenção de informações adicionais quando necessário.

Manifestação da Área Auditada

Não houve manifestação quanto ao achado.

Critério

- Resolução CNJ nº 351/2020;
- Modelo de Avaliação do TCU, itens 4.3.1 e 4.3.2

Causa

- Ausência de capacitação específica para elaboração de normativos próprios.

Consequência

- Admitir denúncias sem os requisitos mínimos para apreciação.

Conclusão

Não existem processos de trabalho mapeados, manuais e/ou checklists, contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade e/ou que assegurem a obtenção de informações adicionais quando necessário.

4. CONCLUSÃO

A Coordenadoria de Auditoria, em cumprimento ao Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria do CNJ/2023 e ao Plano Anual de Auditoria do TRT8/2023 - item A.7, realizou auditoria para avaliar a aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

Após a análise das subquestões (no total de 58) elaboradas pelo CNJ, pode-se constatar que, apesar do TRT8 ter instituído internamente a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação (Resolução TRT8 nº 67/2021), o órgão encontra-se em fase inicial de implementação dessa política, apresentando ações limitadas e principiantes de modo que devem merecer atenção e esforço da Administração e dos Subcomitês para a sua implantação.

Considerando que o escopo desse trabalho consistiu em exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação (Resolução CNJ nº 351/2020, Modelo de Avaliação do TCU e Plano de Trabalho do CNJ), em termos percentuais, o TRT8 apresentou **67% de aderência** à Política instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020. As práticas adotadas para **institucionalização e prevenção** de casos de assédio e

discriminação alcançaram **87% e 74%** de aderência, respectivamente; já **detecção e correção** totalizaram **25% e 54%**, respectivamente.

Ressalta-se que, após a compilação dos dados de todo o Poder Judiciário pelo CNJ, o Conselho produzirá: 1) um diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e 2) Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Assim, o presente relatório, produzido pela Auditoria Interna do TRT8, é um documento de uso interno do órgão, em que se propõem recomendações para aprimoramento da implementação da Política de Combate ao assédio no âmbito do Tribunal da 8ª Região.

5. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Como resultado da auditoria realizada e considerando o escopo definido para este trabalho, a equipe identificou 12 (doze) achados de auditoria com base nas situações identificadas durante os trabalhos.

Após a manifestação da unidade auditada e as análises da equipe da auditoria, propõem-se à Presidência do Tribunal as seguintes recomendações para os achados encontrados:

5.1. Recomendar à Administração que:

5.1.1. Elabore e divulgue amplamente carta de compromisso declarando as ações (os compromissos assumidos) que serão adotadas para "garantir" o atendimento efetivo da política de combate ao assédio e assumindo a responsabilidade de que todos que integram a estrutura da Alta Administração também estão submetidos ao que dispõe na Resolução TRT8 nº 67/2021 (Achado A.1).

5.1.2. Disponibilize nos seus portais da internet e intranet, com o destaque necessário e facilidade de acesso, a Carta de Compromisso da Alta Administração, a Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual do TRT8 e informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeita de assédio e discriminação (Achado A.1. e Achado A.8).

5.1.3. Edite e divulgue amplamente portaria disciplinando o fluxo de tratamento da denúncia (protocolos), conforme previsto no parágrafo único do art. 12 da Resolução TRT8 nº 67/2021, incluído os procedimentos de garantia do sigilo das partes e das informações, bem como procedimentos alternativos no caso da vítima não desejar se identificar ou mesmo formalizar a denúncia (Achado A.2).

5.1.4. Estabeleça protocolos de atuação em relação às diversas fases que envolvam a prevenção, a detecção e a correção das situações de assédio, bem como a proteção dos denunciantes, em conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados (Achado A.4. e Achado A.10).

5.1.5. Promova capacitação profissional, após a indicação dos servidores responsáveis por cada etapa do processo, relacionada ao acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio, de forma a contemplar profissionais de todas as unidades aptas a receber e tratar notícia de assédio ou discriminação no âmbito do Tribunal (Achado A.4).

5.1.6. Crie procedimentos formais, a exemplo de checklists, para verificar se a denúncia possui os

requisitos mínimos para ser apurada e dar o devido tratamento (Achado A.12).

5.1.7. Estabeleça formalmente fluxos de trabalho desenhados ou protocolos que definam a atuação sistêmica e integrada entre as unidades responsáveis pelo recebimento e tratamento das notícias de assédio e as áreas de saúde e de gestão de pessoas do Tribunal (Achado A.5).

5.1.8. Estabeleça e divulgue os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe (Achado A.9).

5.1.9. Promova o gerenciamento dos riscos relacionados ao processo de combate e prevenção ao assédio (Achado A.6).

5.1.10. Crie um banco de dados contendo os registros de informações e dados estatísticos (monitoramento, controle, rastreabilidade das denúncias) que deem suporte à tomada de decisão sobre treinamentos e campanhas para a melhoria do ambiente de trabalho, bem como na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados a casos de assédio e discriminação (Achado A.7. e Achado A.11).

5.1.11. Verifique a viabilidade, em relação aos contratos de terceiros já vigentes, de incluir cláusulas de observância à política de prevenção e combate ao assédio do Tribunal, ou exigir das contratadas instrumento equivalente que garanta essa aderência à política (Achado A.3).

5.1.12. Faça incluir, por ocasião da celebração de novos contratos ou prorrogação dos já vigentes, cláusulas de observância à política de prevenção e combate ao assédio do Tribunal (Achado A.3).

5.1.13. Realize, periodicamente, pesquisas de opinião com os colaboradores para verificar a efetividade dos mecanismos adotados (Achados A.1).

Por fim, sugere-se o **prazo de 90 dias** para que a administração apresente **plano de ação** para o cumprimento das recomendações citadas, caso aprovadas pela Presidência.

Com fundamento no artigo 52 da Resolução nº 309/2020 do CNJ, submete-se este relatório ao Excelentíssimo Desembargador Presidente deste Tribunal para ciência e deliberação acerca das recomendações formuladas.

Belém, 31 de agosto de 2023

IZANEIDE SALIM
DE LIMA LHEIS
PINHEIRO:14443
PINHEIRO:14443

Assinado de forma digital por
IZANEIDE SALIM DE LIMA LHEIS
PINHEIRO:14443
Dados: 2023.08.31 15:21:03
-03'00"

Izaneide Lheis Pinheiro

Responsável pela Auditoria

Chefe da Seção de Auditoria Financeira - SeAFI

LUCIANA KELLY
MAIA
CORREIA:308825
57

Assinado de forma digital
por LUCIANA KELLY MAIA
CORREIA:30882557
Dados: 2023.08.31
15:22:41 -03'00"

Luciana Kelly Maia Correia

Supervisora da Auditoria

Coordenadora de Auditoria - COAUD

Membros da Equipe da Auditoria:

Ronaldsson França

Bárbara Pingarilho

Fabício Cordeiro