

## 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.