



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Proad 6691/2023

Salvador-BA, novembro de 2023.



SECRETARIA DE AUDITORIA

Secretário de Auditoria

Maurício Borba

Núcleo de Auditoria de Gestão de Pessoas

Sidnei de Sant'Anna Rocha
Ana Paula Fonseca Bina de Araújo
Andréa Leite Ramalho de Figueiredo
Lorena Sá Nascimento

Núcleo de Auditoria Financeira

Antônio César Viana Domiense
Helson Suzart Nunes

Núcleo de Auditoria de Contratações e Tecnologia da Informação

Fernanda Santangelo de Araújo Lima Santos
Andréa Mutti F. Fernandes de Barros
Josealdo Luiz da Silva Lima

Missão

Avaliar e assessorar, com base em riscos, a aplicação eficiente e eficaz dos recursos públicos em benefício da sociedade, no âmbito do TRT5.

Visão

Ser reconhecida como auditoria independente, objetiva e parceira, que garante a regularidade, eficiência e eficácia da gestão e impulsiona o aprimoramento da governança, gestão de riscos e controles internos do TRT5.

Valores

- Integridade
- Conformidade com a legislação
- Atuação independente e objetiva
- Confidencialidade
- Respeito e idoneidade
- Comunicação eficiente
- Integração e cooperação
- Flexibilidade e inovação
- Melhoria contínua



RESUMO

O que a auditoria avaliou?

A Secretaria de Auditoria avaliou, em ação coordenada pelo CNJ, a aderência do TRT5 à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pela Resolução CNJ 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

A auditoria foi realizada entre 12/5 e 04/12/2023 e a Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão (DSAI) foi a unidade auditada.

Quais foram as conclusões e as recomendações?

Concluiu-se que, no TRT5, são baixos os graus de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, bem como de aderência às práticas de prevenção, detecção e de correção do assédio e da discriminação.

Os resultados da avaliação demonstram que o TRT5 não está totalmente aderente às práticas previstas na política pública instituída pela Resolução CNJ 351/2020 e ao Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU.

Portanto, são necessárias medidas voltadas à melhoria das práticas relacionadas aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Destacam-se, entre as recomendações, a criação e a atualização de normativos internos, a instituição de colegiados temáticos, a definição de estratégias e o planejamento de ações preventivas e de treinamentos com bases em dados estruturados, a avaliação de riscos e a definição de controles, a implementação de sistemas ou ferramentas específicas para compilação de dados, a definição de procedimentos e fluxos de trabalho, bem como de papéis e responsabilidades.

Qual a proposta de encaminhamento?

Propôs-se dar ciência do relatório à Presidência do TRT5, unidade auditada, à Diretoria-Geral, à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e ao Comitê de Pessoas do TRT5.

Propôs-se, ainda, a criação de grupo de trabalho para elaboração de plano de ação voltado ao cumprimento das recomendações da auditoria.

Quais os próximos passos?

A SAU realizará monitoramento das recomendações emitidas no prazo de 365 dias.

O CNJ, por sua vez, vai divulgar painel sobre o tema com base nas informações coletadas pelas auditorias internas do Poder Judiciário durante a realização desta ação coordenada.



LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CS	Coordenadoria de Saúde
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DIRAUD-Jud	Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário
DSAI	Divisão de Sustentabilidade Acessibilidade e Inclusão
IIA	Instituto dos Auditores Internos
OIT	Organização Internacional do trabalho
OUV	Ouvidoria
PAA	Plano Anual de Auditoria
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
Proad	Processo Administrativo Eletrônico
RA	Resolução Administrativa
RDI	Requisição de Documentos e Informações
SAU	Secretaria de Auditoria
Secom	Secretaria de Comunicação Social
SGGE	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1. Apresentação e objeto	7
1.2. Deliberação	7
1.3. Objetivos e escopo	8
1.4. Metodologia e limitações	8
1.5. Estrutura do relatório	9
2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O OBJETO	9
3. RESULTADO DOS EXAMES	11
3.1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela	11
3.2. Ausência de instituição de órgãos ou colegiados, a exemplo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020	12
3.3. Órgão não dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, nos moldes do art. 13 da Resolução CNJ 351/2020	13
3.4. Colegiado temático não está em funcionamento	13
3.5. Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos	14
3.6. Ausência de integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários	14
3.7. Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho	15
3.8. Colegiado temático não orienta as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas relacionadas à política contra assédio e discriminação	16
Critérios	16
3.9. Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e de gestão de pessoas	16
3.10. Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los	17
3.11. Dados compilados não suportam o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho	18
3.12. Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (por exemplo, nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos	18
3.13. Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação não regulares	19
3.14. Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos	20
3.15. Não estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou	



suspeita de assédio em sua equipe	20
3.16. Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação	21
3.17. Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação de forma estruturada	21
3.18. As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura adequada para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados	22
3.19. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação	23
3.20. Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados	23
3.21. Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias	24
3.22. Ausência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho	25
3.23. Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível antes de iniciar procedimento preliminar de investigação e para prevenir a abertura de PAD	25
3.24. Ausência de mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar	26
3.25. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder	27
Critérios	27
3.26. Ausência de formalização de ações para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação	27
3.27. Falha em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia	28
3.28. Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia	29
3.29. Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia	29
3.30. O processo de instauração de procedimento administrativo não é seguro e transparente, e não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração	30
3.31. A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares	31
4. RECOMENDAÇÕES	31
5. CONCLUSÃO	34
6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO	35
Apêndice I	37
Apêndice II	40



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Proad 6691/2023

1. INTRODUÇÃO

1.1. Apresentação e objeto

Este relatório apresenta os resultados da avaliação que a Secretaria de Auditoria (SAU) realizou na execução da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, entre 12/5 e 4/12/2023.

A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria, criada para agregar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia a organização a atingir seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada à avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança¹.

A avaliação da auditoria interna consiste no exame objetivo da evidência obtida pelo auditor interno com o propósito de fornecer opiniões ou conclusões independentes a respeito de operação, função, processo, projeto, sistema, processos de governança, gerenciamento de riscos, controles internos administrativos ou outro ponto importante².

O trabalho teve como objeto a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRT5.

A Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão (DSAI) foi a unidade auditada.

1.2. Deliberação

A presente auditoria está prevista no item 3.1 das ações coordenadas do CNJ e CSJT, que constam do anexo do Plano Anual de Auditoria – PAA/2023³, aprovado pela Presidência e publicado no portal do TRT5 na internet.

A temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita pelo CNJ mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário como objeto de ação coordenada para o ano de 2023.

¹ Definição do Instituto dos Auditores Internos (IIA, na sigla em inglês).

² Definição do art. 2º, II, da Resolução CNJ 309/2020.

³ <https://www.trt5.jus.br/auditoria-interna>



1.3. Objetivos e escopo

A auditoria teve como objetivo geral avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Os objetivos específicos e o escopo decorrem das questões de auditoria definidas pelo Plano de Trabalho da Ação Coordenada (doc. 3 do Proad 6691/2023), relativas aos eixos acima mencionados:

- Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?
- Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?
- Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
- Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

Cada questão de auditoria foi desdobrada, totalizando 58 subquestões, que constam do Apêndice I. As respostas das questões e das subquestões, em conjunto, permitem atingir o objetivo geral da avaliação.

1.4. Metodologia e limitações

A avaliação seguiu as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud, aprovadas pela Resolução CNJ 309/2020, o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, aprovados pela Resolução CSJT 282/2021.

O trabalho contou com as seguintes etapas:

- Planejamento: elaboração de matriz de planejamento com base no Plano de Trabalho encaminhado pelo CNJ, levantamento de informações acerca de riscos e controles existentes através da realização de reunião prévia com a unidade auditada, elaboração do programa de auditoria, definição dos testes de auditoria com base nos procedimentos descritos no referido plano;
- Execução: aplicação dos procedimentos e dos testes definidos no planejamento, visando obter evidências suficientes e adequadas para suportar as conclusões e as recomendações da auditoria;
- Comunicação dos resultados: apresentação dos resultados preliminares à unidade auditada por meio do Quadro de Resultados para manifestação e, após, elaboração do relatório.

A metodologia adotada neste trabalho foi a seguinte:

- a) Foi enviado questionário à unidade auditada, por meio de Requisição de Documentos e Informações (RDI);
- b) As informações e os documentos fornecidos em resposta à RDI foram analisados e serviram de base para a elaboração do Quadro de Resultados;
- c) Foi realizada reunião com membros da unidade auditada, da Coordenadoria de Saúde (CS), da



Ouvidoria (OUV), da Secretaria de Comunicação (Secom) e da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) a fim de obter informações complementares acerca das questões formuladas na RDI, uma vez que algumas subquestões de auditoria tocam diversas unidades do Regional;

d) O Quadro de Resultados foi enviado para a unidade auditada para manifestação;

e) Após a manifestação, foi realizada uma reunião com a unidade auditada para discussão dos achados de auditoria e das recomendações propostas;

f) Na sequência, foi encaminhado ao CNJ as respostas ao questionário eletrônico disponível no endereço: <https://www.cnj.jus.br/formularios/acaassedio2023>;

g) Ao final, foi elaborado este relatório.

Não houve impedimento ou obstáculo à realização dos trabalhos pela equipe de auditoria por parte da unidade auditada.

A equipe foi atendida em todas as requisições. No entanto, houve atraso na entrega das respostas da RDI 4/2023, motivada por necessidade de viagem a trabalho do gestor da unidade auditada, o que acarretou atraso no cumprimento do cronograma proposto.

Ressalte-se que após o prazo final para envio do questionário mencionado no item “f”, foi publicada a Resolução CNJ 518/2023, alterando a Resolução CNJ 351/2020, o que demandou a reavaliação dos achados e das recomendações, sem alterar, contudo, o resultado deste trabalho.

1.5. Estrutura do relatório

O relatório está estruturado da seguinte forma: o item 2 traz uma visão geral sobre o objeto auditado; o item 3 trata do resultado dos exames realizados; o item 4 apresenta as recomendações; o item 5 contém a conclusão da equipe de auditoria; e, por fim, o item 6 apresenta proposta de encaminhamento.

2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE O OBJETO

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para o Poder Judiciário.

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. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento.

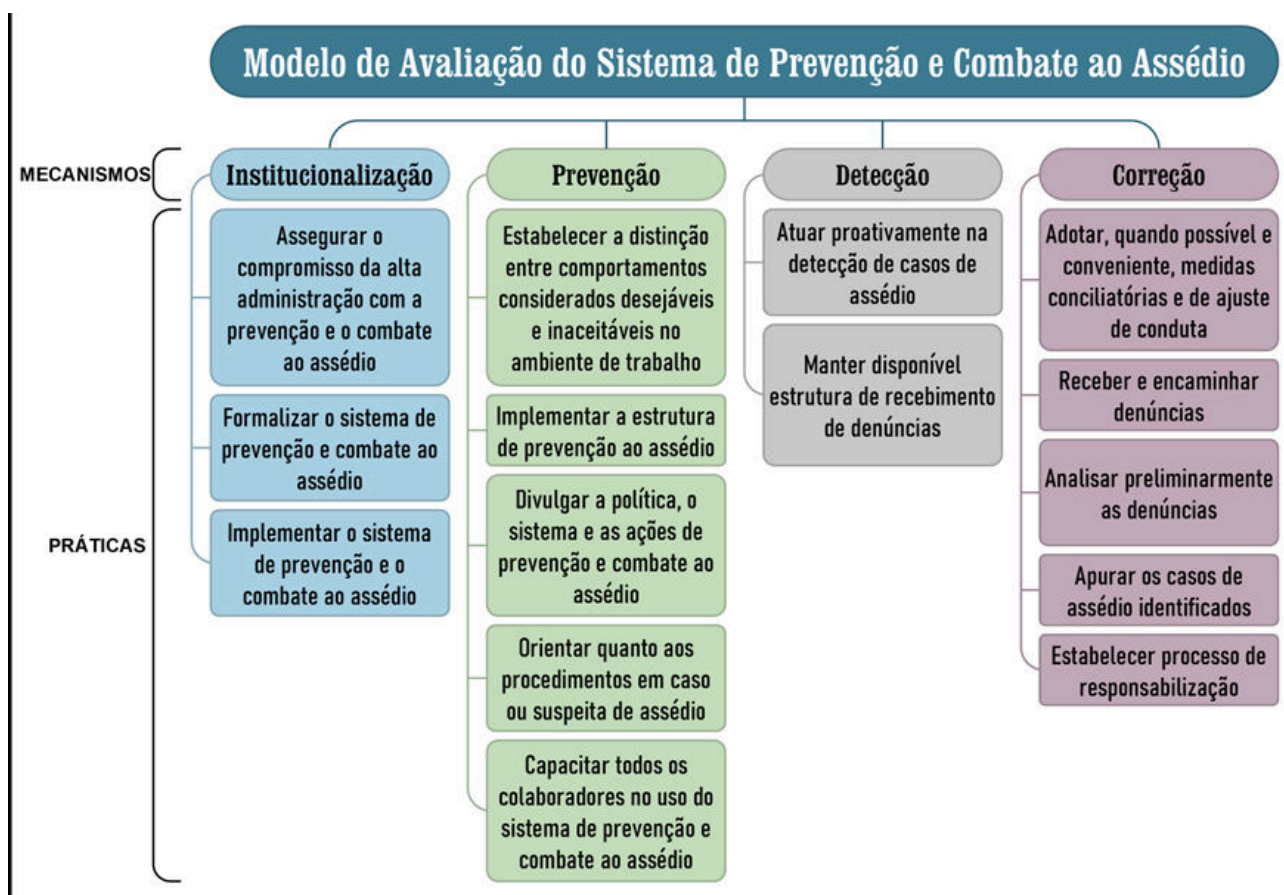
Ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Para tanto, cabe conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja Convenção 190/2019, para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.



Sobre a matéria, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ 351, que instituiu a “Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação”, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”, conforme disposto no art. 1º.

Por sua vez, o Tribunal de Contas da União editou o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada, exposto no Acórdão 456/2022 – TCU⁴ – Plenário, com base em quatro eixos / mecanismos e subdivididos, por sua vez, em práticas que devem ser implementadas, conforme descrito no gráfico a seguir:



Principais critérios aplicáveis

Os principais critérios aplicáveis ao objeto auditado são:

- Resolução CNJ 351/2020, alterada pela Resolução CNJ 518/2023, publicada em 1/9/2023;
- Acórdão 456/2022 - TCU TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda

⁴ Disponível em:

https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/?NUMACORDAO%253A456%2520ANOACORDAO%253A2022%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522%2520/DIRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc/0



- a Administração Federal e para a iniciativa privada);
- Resolução CNJ 401/2021;
 - Resolução CSJT 360/2023;
 - Convenção OIT 111/1958;
 - Convenção OIT 190/2019;
 - Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º;
 - Lei 7.716/1989;
 - Lei 7.853/1989;
 - Lei 13.146/2015;
 - Lei 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132;
 - Lei 8.429/1992;
 - Lei 9.029/1995;
 - Lei 13.869/2019;
 - Código Penal, artigos 216- A, 215-A, 216-B e 140, § 3º.

3. RESULTADO DOS EXAMES

Achado de auditoria é a diferença entre o critério aplicável e a situação encontrada (condição). Se a situação encontrada está aquém do critério (achado negativo), será emitida recomendação de melhoria. Se, por outro lado, a situação encontrada está além do critério (achado positivo), será destacada como boa prática.

Os achados serão apresentados por meio do cotejo dos critérios adotados com a situação encontrada, indicando-se as evidências que embasam as conclusões e as recomendações. Serão apresentadas também possíveis causas e efeitos dos achados.

A manifestação da unidade auditada sobre os resultados e a análise da equipe de auditoria constam do Apêndice II.

3.1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela

Os exames buscaram avaliar se a alta administração se submete à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como se adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre seu compromisso com a referida política.

Critérios

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

Situação encontrada

Não houve a divulgação de carta de compromisso da alta de administração nem a realização de pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração.

Possíveis causas

- Cultura incipiente na prevenção de assédio e discriminação.

Evidências



- Respostas à RDI SAU 1.2 e 1.3;
- Portal do TRT5.

Possíveis efeitos

- Falta de clareza e confiança dos colaboradores em relação ao compromisso da alta administração em prevenir e combater assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que a alta administração não se submete à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nem adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre seu compromisso com tal política.

3.2. Ausência de instituição de órgãos ou colegiados, a exemplo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020

Os exames buscaram avaliar se foi instituída a Comissão do art. 15, com todas as atribuições previstas no art. 16 da Resolução CNJ 351/2020.

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Arts. 15 e 16, ambos com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;
- Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.3.1 e 1.3.2.

Situação encontrada

Não foi instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual nos moldes dos artigos 15 e 16 da Resolução CNJ 351/2020.

Evidências

- Ato TRT5 175/2020, art. 7º;
- Resposta à RDI SAU 4/2023, questões 1.6, 1.7, 1.8, 1.9 e 1.10.

Possíveis causas

- Falta de atualização dos normativos internos para alinhamento com a Resolução CNJ 351/2020.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à representatividades dos colaboradores nas deliberações sobre a prevenção de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que não houve a instituição pelo TRT5 de colegiados, nos moldes do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, com todas as atribuições do art. 16 da referida resolução.



3.3. Órgão não dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, nos moldes do art. 13 da Resolução CNJ 351/2020

Os exames efetuados buscaram avaliar se existem canais permanentes para acolher a notícia de assédio ou discriminação, conforme art. 13 da Resolução CNJ 351/2020.

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 13, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;
- Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.6.

Situação encontrada

A política atual de prevenção e combate ao assédio prevê como canais de denúncia a Ouvidoria, a Secretaria de Gestão de Pessoas e demais canais porventura criados especificamente para este fim.

Portanto, não estão disponíveis todos os canais de denúncia previstos no art. 13 da Resolução CNJ 351/2020.

Evidências

Ato TRT5 175/2020, art. 7º.

Possíveis causas

- Falta de atualização dos normativos internos para alinhamento com a Resolução CNJ 351/2020.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à representatividades dos colaboradores nas deliberações sobre a prevenção de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que a organização não dispõe de todos os canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos, conforme art. 13 da Resolução CNJ 351/2020.

3.4. Colegiado temático não está em funcionamento

Os testes realizados avaliaram a existência de atas de reunião ou outros instrumentos que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.8.

Situação encontrada

Constatou-se que a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual instituída pelo Ato TRT5 167/2020 não está exercendo suas atribuições, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais.

Evidências



Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 1.16;

Ata de reunião SAU 23/2023 (reunião preliminar).

Possíveis causas

- Cultura incipiente no tratamento de assédio e discriminação.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT5 não está em funcionamento.

3.5. Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos

Os testes realizados avaliaram a existência de ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3.

Situação encontrada

Não existem ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.3.

Possíveis causas

- Cultura incipiente no uso de conciliação para o manejo de conflitos.

Possíveis efeitos

- Ineficiência no tratamento e na solução de conflitos.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.

3.6. Ausência de integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários

Os exames realizados buscaram avaliar se existem atos normativos e/ou decisões que definem a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários, bem como se os contratos de colaboradores possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de



denúncia, ou se existe instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4.

Situação encontrada

Não existem atos normativos e/ou decisões da alta administração que definam a integração da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos de colaboradores não estatutários, a exemplo de contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres.

Contactou-se, ainda, que não há cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia contra assédio e discriminação nos contratos de terceiros, nem existe instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questões 2.4 e 2.5.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos com documentos padronizados.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na prevenção de casos de assédio e discriminação em relação aos colaboradores não estatutários.

Conclusão

Conclui-se que a organização não possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros nem compatibiliza seus contratos de terceiros com referida política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

3.7. Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho

Os exames feitos buscaram avaliar se existem estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade, etc.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6.

Situação encontrada

Não existem estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa na definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade.

Evidências



- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.6.

Possíveis causas

- Falta de definição de estratégia e de procedimentos.

Possíveis efeitos

- Aumento dos casos de assédio em razão da falta de critérios para a definição das condições e das metas de trabalho.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não prevê em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

3.8. Colegiado temático não orienta as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas relacionadas à política contra assédio e discriminação

Os testes realizados avaliaram se a Comissão repassa orientação, expede ou pratica atos (sugestões, recomendações etc), por exemplo, às áreas de gestão de pessoas (RH), de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1.

Situação encontrada

O colegiado temático instituído pelo Ato TRT5 167/2020 não repassa orientação nem expede ou pratica atos, como sugestões e recomendações, sobre práticas específicas da política de prevenção e combate ao assédio às demais áreas do Tribunal, a exemplo das áreas de gestão de pessoas, licitações e contratos e gestão de serviços gerais.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.6.

Possíveis causas

- Ausência de atuação do colegiado temático.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação não orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas.

3.9. Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e de gestão de pessoas

Os exames feitos buscaram avaliar, através dos fluxos de trabalho desenhados, se a instância



atuante como canal disponível a gestores e colaboradores atua formalmente em conjunto com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas.

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 7º, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3.

Situação encontrada

Constatou-se a inexistência de fluxos de trabalho desenhados prevendo que a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores atue formalmente em conjunto com a área de saúde e de gestão de pessoas.

Não existe atuação formal dos canais de orientação junto às áreas de saúde e de gestão de pessoas.

Evidências

- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Processos sem fluxos definidos e sem manuais ou instruções formalizadas.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que os canais para orientação, acolhimento e acompanhamento dos gestores e colaboradores em casos de assédio e discriminação não atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas, com fluxos de trabalho estruturados.

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

Os testes realizados visavam avaliar se são realizados levantamentos de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4.

Situação encontrada

Não há levantamento de riscos de sofrimento/prática de assédio e discriminação nem criação de controles para mitigar sua ocorrência.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.12.

Possíveis causas



- Cultura incipiente de gerenciamento de riscos e controles.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, nem implementa controles para mitigá-los.

3.11. Dados compilados não suportam o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho

Os exames avaliaram se existem, por exemplo, dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.5.

Situação encontrada

Não há compilação de dados para subsidiar o oferecimento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.13;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de procedimentos definidos e de sistema ou ferramenta específica.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à conscientização sobre prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não compila dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, voltados à melhoria do ambiente de trabalho.

3.12. Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (por exemplo, nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos

Os testes buscaram avaliar se há estruturação de dados, por exemplo, de nível de absenteísmo, na rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.

Critérios



- Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2.

Situação encontrada

Não há estruturação de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde para ajudar na identificação de problemas e de áreas em que podem estar ocorrendo assédio.

Evidências

- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de procedimentos definidos e de sistema ou ferramenta específica.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações.

3.13. Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação não regulares

Os testes realizados visavam avaliar se são promovidas, com regularidade, campanhas que orientam para a prevenção do assédio e da discriminação.

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 4º, VI, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.1.

Situação encontrada

Não há regularidade na realização de campanhas que orientam para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.16.

Possíveis causas

- Ausência de planejamento.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à conscientização sobre prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate



ao assédio e discriminação, com regularidade.

3.14. Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos

Os exames avaliaram a existência dos dados no site e se a informação consegue ser acessada diretamente e com poucos cliques.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3.

Situação encontrada

Não há divulgação dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação no portal do Tribunal para os colaboradores sem acesso à intranet.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.17;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Falha na estratégia de divulgação.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação.

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

Os testes avaliaram a existência de ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas etc.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2.

Situação encontrada

Verificou-se a inexistência de ações de instrução (a exemplo de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas) voltadas à divulgação ao gestor dos procedimentos que deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.19.



Possíveis causas

- Ausência de procedimentos definidos;
- Ausência de planejamento.

Possíveis efeitos

- Prejuízo na implementação de ações de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não estabeleceu nem divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

3.16. Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação

Os exames avaliaram se é realizado controle de participação, com vista em universalizar a capacitação na política e no sistema.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.5.

Situação encontrada

Constatou-se que não é realizado controle de participação com vistas a universalizar a capacitação na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.22.

Possíveis causas

- Ausência de procedimentos definidos e de sistema ou ferramenta específica;
- Ausência de planejamento.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à conscientização da prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

3.17. Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação de forma estruturada

Os testes realizados visavam avaliar a presença do tema nos cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento do Tribunal e da escola de formação de magistrados e de servidores.

Critérios



- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 4º, IV, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023.

Situação encontrada

Constatou-se a realização de diversos eventos relacionados ao tema entre 2022 e 2023, bem como a previsão no item 7.1 do Plano Anual de Capacitação (PAC) 2023 (Proad 14090/2022) de cursos obrigatórios/recomendados sobre assédio moral e sexual no Trabalho, incluído no Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG.

Contudo, dos cursos previstos no Anexo I do PAC 2023 consta a previsão de apenas um curso sobre "Assédio Moral e Sexual no Trabalho", com carga horária de 6 horas, o que demonstra a ausência de currículo e itinerário formativo sobre o tema.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 2.23;
- PAC 2023 (Proad 14090/2020).

Possíveis causas

- Ausência de planejamento.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à conscientização da prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Conclusão

Conclui-se que os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação de forma estruturada.

3.18. As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura adequada para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados

Os testes analisaram se as áreas responsáveis estão estruturadas, com materiais e recursos (por exemplo fluxos de processos definidos), para a realização das tarefas.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1.

Situação encontrada

Verificou-se que as áreas responsáveis não estão estruturadas adequadamente, com materiais e recursos, a exemplo de fluxos de processos definidos, para a realização das tarefas.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 3.1;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Processos sem fluxos definidos e sem manuais ou instruções formalizadas.

Possíveis efeitos



- Prejuízo ao acolhimento de casos de assédio e discriminação;
- Prejuízo na identificação e encaminhamento dos casos de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não assegura que as áreas de saúde, gestão de pessoas (RH) e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio, com fluxos de processos definidos.

3.19. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação

Os exames feitos avaliaram se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4.

Situação encontrada

Constatou-se que inexistente estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 3.3.
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Processos sem fluxos definidos e sem manuais ou instruções formalizadas;
- Ausência de sistema ou ferramenta para estruturação do banco de dados.

Possíveis efeitos

- Falta de transparência;
- Prejuízo no monitoramento de casos de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados.

3.20. Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados

Os testes realizados visavam avaliar se ocorre monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5.

Situação encontrada

Constatou-se a ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados.



Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 3.4;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de banco de dados estruturados;
- Ausência de indicadores.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à prevenção dos casos de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

3.21. Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias

Os exames feitos avaliaram se são adotados mecanismos eficazes de proteção, por exemplo, medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor(es) em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3.

Situação encontrada

Constatou-se que, na prática, são adotadas medidas para proteção do denunciante de casos de assédio e discriminação. No entanto, não há definição e formalização dos procedimentos que devem ser adotados nesses casos.

Evidências

- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos/fluxo de trabalho com manuais ou instruções.

Possíveis efeitos

- Desestímulo a denúncias e subnotificação de casos.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não adota, de forma estruturada, mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias.



3.22. Ausência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho

Os testes buscaram avaliar se há ato(s) normativo(s) que structure(m) a instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.4.

Situação encontrada

Constatou-se a inexistência de instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho.

A Resolução Administrativa TRT5 29/2007 prevê no seu art. 13 atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho, dentre as quais não está incluída a mediação de conflitos. Portanto, embora tenham sido noticiadas medidas de mediação, não há uma definição formal de instância para este fim.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 3.8;
- RA TRT5 29/2007;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Competências e responsabilidades não identificadas.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à prevenção dos casos de assédio e discriminação decorrentes do processo de avaliação de desempenho.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema.

3.23. Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível antes de iniciar procedimento preliminar de investigação e para prevenir a abertura de PAD

Os testes realizados visavam avaliar se existem medidas formais (por exemplo fluxos de trabalho, norma) visando à conciliação entre ofendido e ofensor, bem como para adoção de práticas restaurativas de mediação entre estes.

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 4º, III, “c”;
- Modelo de Avaliação do TCU – itens 4.1.1 e 4.1.2.

Situação encontrada



Constatou-se a inexistência de mecanismos formais de mediação de conflitos entre ofendido e ofensor, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação ou que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar (PAD).

Embora tenham sido noticiadas medidas de mediação, não há uma definição de medidas formais, a exemplo de fluxos de trabalho e/ou norma, para este fim.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questões 4.1 e 4.2;
- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de definição e formalização de procedimentos/fluxo de trabalho com manuais ou instruções.

Possíveis efeitos

- Ineficiência no tratamento de casos de assédio e discriminação;
- Prejuízo à qualidade de vida das partes envolvidas.

Conclusão

Conclui-se que não existem no TRT5 medidas formais (por exemplo fluxos de trabalho, norma) visando à conciliação entre ofendido e ofensor, bem como para adoção de práticas restaurativas de mediação entre estes.

3.24. Ausência de mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar

Os exames buscaram verificar a existência de documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.3.

Situação encontrada

Verificou-se a inexistência de mecanismos formalizados para ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.3.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos com documentos padronizados.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à prevenção de casos de assédio e discriminação;
- Perda de credibilidade das instâncias e mecanismos de correção de assédio e discriminação.



Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

3.25. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder

Os exames feitos verificaram a adoção e divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas a órgão colegiado.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2.

Situação encontrada

Constatou-se a inexistência de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder que devam ser encaminhadas ao Órgão Especial ou ao Tribunal Pleno.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.4.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos.

Possíveis efeitos

- Prejuízo à prevenção de casos de assédio e discriminação em relação à alta administração ou membro de Poder;
- Perda de credibilidade das instâncias e mecanismos de correção de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não estabeleceu nem divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

3.26. Ausência de formalização de ações para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação

Os testes verificaram se são adotadas medidas formais, por exemplo proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.4.



Situação encontrada

Constatou-se a inexistência de medidas formais para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar.

Embora tenham sido noticiadas medidas concretas, não há uma definição formal de procedimentos para este fim.

Evidências

- Ata de reunião SAU 40/2023.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos.

Possíveis efeitos

- Desestímulo à denúncias e subnotificação de casos.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não adota medidas formais para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar.

3.27. Falha em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia

Os exames analisaram se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas e se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou *check list(s)*, contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – itens 4.3.1 e 4.3.2.

Situação encontrada

Constatou-se que não foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas e para assegurar que sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questões 4.6 e 4.7.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos com documentos padronizados.

Possíveis efeitos

- Insegurança jurídica quanto à admissibilidade da denúncia de assédio e discriminação;
- Desestímulo à denúncias e subnotificação de casos.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de



denúncia sejam claros, nem que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração.

3.28. Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia

Os testes feitos visavam avaliar se são adotadas práticas, por exemplo, orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.3.

Situação encontrada

Verificou-se que não foram estabelecidos procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia, a exemplo de orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens e relatos de terceiros.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.8.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos.

Possíveis efeitos

- Desestímulo à denúncias e subnotificação de casos.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

3.29. Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia

Os exames feitos investigaram a existência de normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou *check list(s)* para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.

Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.5.

Situação encontrada

Constatou-se que não há norma, fluxo de processo de trabalho mapeado, manual e/ou lista de verificação para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.



Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.9.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos/fluxos de trabalho com documentos padronizados.

Possíveis efeitos

- Falta de transparência;
- Perda de credibilidade dos mecanismos de correção de denúncias de assédio e discriminação.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

3.30. O processo de instauração de procedimento administrativo não é seguro e transparente, e não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração

Os testes analisaram se são adotados procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (por exemplo autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa).

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Artigos 13, § 4º, e 17, § 1º, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.4.1.

Situação encontrada

Verificou-se que não são adotados procedimentos que observam os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais, a exemplo de autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.10.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos/fluxos de trabalho.

Possíveis efeitos

- Insegurança jurídica;
- Perda de credibilidade dos mecanismos de correção de denúncias de assédio e discriminação.

Conclusão



Conclui-se que o TRT5 não adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

3.31. A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares

Os exames buscaram avaliar se é(são) adotado(s) procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (por exemplo natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais).

Critérios

- Resolução CNJ 351/2020 - Art. 17, § 2º;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.5.1.

Situação encontrada

Constatou-se que não são adotados procedimentos que observam os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais, a exemplo de natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais.

Evidências

- Resposta à RDI SAU 4/2023, questão 4.11.

Possíveis causas

- Ausência de definição de procedimentos/fluxos de trabalho.

Possíveis efeitos

- Insegurança jurídica;
- Desproporção entre a conduta praticada e a pena aplicada.

Conclusão

Conclui-se que o TRT5 não estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

4. RECOMENDAÇÕES

Considerando os achados e as suas possíveis causas, e com vistas a tratar os riscos identificados, recomenda-se:

4.1. Divulgar carta de compromisso da alta administração, com posterior realização de pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração (Achado 3.1).

4.2. Criar colegiados voltados à prevenção e combate ao assédio moral e sexual e à discriminação observando:

a) um colegiado para cada grau de jurisdição, em observância ao § 1º do art. 15 da Resolução



CNJ 351, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;

b) as atribuições previstas no art. 16 da Resolução CNJ 351/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023;

c) composição contemplando representantes da magistratura, dos servidores e dos terceirizados;

d) diversidade existente na instituição, devendo incluir servidor com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, cabendo à Presidência ainda, caso necessário, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+, atendendo aos incisos II e III do § 3º do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020;

e) preservação da independência e autonomia, nos termos do novo caput do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020;

f) a realização de reuniões com frequência não inferior à semestral. (Achado 3.2)

4.3. Atualizar normativos internos sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação para inclusão dos canais permanentes de denúncia previstos no art. 13 da Resolução CNJ 351/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023 (Achado 3.3).

4.4. Adotar providência para que o colegiado temático instituído para prevenção e combate ao assédio exerça suas atribuições, observada a nova redação do art. 16 da Resolução CNJ 351/2023 (Achado 3.4).

4.5. Implementar ações e programas que estimulem a prática, pelos colaboradores, do diálogo e da assertividade como forma de solução de conflitos (Achado 3.5).

4.6. Instituir norma prevendo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários e definir documentos padronizados visando a aderência pelas contratadas à política (Achado 3.6).

4.7. Definir estratégia e procedimentos sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho (Achado 3.7).

4.8. Adotar providências para que o colegiado temático instituído oriente as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas relacionadas à política contra assédio e discriminação (Achado 3.8).

4.9. Definir procedimentos/fluxo de trabalho com a previsão de atuação conjunta dos canais de orientação, acolhimento e acompanhamento junto às áreas de saúde e gestão de pessoas, devendo ser observado o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, conforme § 1º do art. 7º da Resolução CNJ 351/2020, com a redação dada pela Resolução 518/2023, bem como o fluxo de trabalho previsto no Anexo IV da referida norma (Achado 3.9).

4.10. Identificar e avaliar riscos e impactos quanto aos cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação e implementar controles para mitigá-los, observando-se o Anexo III da Resolução CNJ 351/2020, com a redação dada pela Resolução 518/2023 (Achado 3.10).

4.11. Definir procedimentos e sistema ou ferramenta específica para compilar dados e informações visando planejar a realização de treinamentos e campanhas de prevenção e combate



ao assédio e a melhoria do ambiente de trabalho (Achado 3.11).

4.12. Definir procedimentos e sistema ou ferramenta específica visando a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados a assédio e discriminação (Achado 3.12).

4.13. Planejar a realização de campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação de forma regular (Achado 3.13).

4.14. Definir estratégia de divulgação dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos assédio e discriminação, com facilidade de acesso para todos os colaboradores (Achado 3.14).

4.15. Definir procedimentos e planejar a divulgação, por meio ações de instrução, das medidas que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe (Achado 3.15).

4.16. Definir procedimento e sistema ou ferramenta específica para monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, a fim de subsidiar o planejamento voltado à universalização da capacitação sobre o tema (Achado 3.16).

4.17. Definir e prever em currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I, na forma do art. 4º, IV, da Resolução CNJ 351/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ 518/2023 (Achado 3.17).

4.18. Definir fluxos com manuais ou instruções formalizadas para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados de assédio e discriminação (Achado 3.18).

4.19. Definir fluxo de trabalho com manuais ou instruções formalizadas, bem como implementar sistema ou ferramenta para estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos (Achado 3.19).

4.20. Definir indicadores para monitoramento dos casos e atuar com base na frequência dos casos noticiados (Achado 3.20).

4.21. Definir procedimentos/fluxo de trabalho com manuais ou instruções, para adoção de mecanismos eficazes de proteção ao denunciante (Achado 3.21).

4.22. Definir competências, responsabilidades e estruturar instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho (Achado 3.22).

4.23. Definir e formalizar procedimentos/fluxo de trabalho com manuais ou instruções para estruturação de medidas formais visando à conciliação entre ofendido e ofensor, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação ou que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar (PAD) (Achado 3.23).

4.24. Definir procedimentos e documentos padronizados para ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar (Achado 3.24).

4.25. Definir procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder que devam ser encaminhadas ao Órgão Especial ou ao Tribunal Pleno (Achado 3.25).



4.26. Definir e formalizar procedimentos para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar (Achado 3.26).

4.27. Definir procedimentos/fluxos de trabalho com documentos padronizados para processar as denúncias de assédio e discriminação recebidas (Achado 3.27).

4.28. Definir procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (Achado 3.28).

4.29. Definir procedimentos/fluxos de trabalho com documentos padronizados para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (Achado 3.29).

4.30. Definir procedimentos/fluxos de trabalho para apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis (Achado 3.30).

4.31. Definir procedimentos/fluxos de trabalho detalhados para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis (Achado 3.31).

5. CONCLUSÃO

A partir dos exames foi possível obter respostas às questões de auditoria e atingir o objetivo da avaliação.

Conclui-se que, no TRT5, são baixos os graus de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, bem como de aderência às práticas de prevenção, detecção e de correção do assédio e da discriminação.

Os resultados da avaliação demonstram que o TRT5 não está totalmente aderente às práticas previstas na política pública instituída pela Resolução CNJ 351/2020 e ao Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU.

Portanto, são necessárias medidas voltadas à melhoria das práticas relacionadas aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Com a implementação das recomendações espera-se alcançar: (i) clareza e confiança dos colaboradores em relação ao compromisso da alta administração; (ii) melhoria da representatividade dos colaboradores nas deliberações referentes aos temas; (iii) eficiência no tratamento e na solução de conflitos; (iv) melhoria no tratamento de casos relacionados aos colaboradores não estatutários; (v) eficiência, clareza e motivação decorrentes do estabelecimento de critérios para a definição das condições e metas de trabalho; (vi) aumento da conscientização acerca do tema; (vii) melhorias no monitoramento e na implementação de ações; (viii) melhoria na identificação, acolhimento e encaminhamento dos casos; (ix) melhoria na transparência; (x) diminuição da subnotificação de casos, em razão da maior confiança nos meios de denúncia; (xi) processo de avaliação de desempenho utilizado como componente-chave na gestão de talentos e no sucesso organizacional; (xii) melhoria da qualidade de vida das partes envolvidas; (xiii) credibilidade das instâncias e mecanismos; (xiv) segurança jurídica quanto à admissibilidade da denúncia; (xvi) proporcionalidade entre a conduta praticada e a pena aplicada.

Cabe ressaltar que algumas recomendações não se restringem à alçada da unidade auditada. Portanto, é fundamental o apoio da alta administração e das demais unidades administrativas para a implementação das medidas necessárias ao atendimento das recomendações desta auditoria.



6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Em consonância com o papel da unidade de auditoria interna previsto no art. 74 da Constituição Federal, na Resolução CNJ 309/2020 e na Resolução CSJT 282/2021, submete-se este relatório à deliberação superior com proposta de:

6.1. Dar ciência à Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão (DSAI), à Diretoria-Geral, à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SGGE), à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Ato TRT5 175/2020) e ao Comitê de Pessoas do TRT5;

6.2. Designar grupo de trabalho com a participação de, ao menos, um representante do DSAI e do Colegiado de Prevenção e Combate ao Assédio, para cumprimento das recomendações da auditoria constantes do item 4;

6.3. Determinar ao grupo de trabalho a elaboração, **no prazo de 40 dias**, de plano de ação único, conforme modelo indicado pela SAU, formalizado em processo administrativo específico, para cumprimento das recomendações desta auditoria **dentro de um prazo total de 365 dias**, devendo constar pelo menos:

- a) o nome da ação a ser implementada;
- b) as medidas que serão tomadas a fim de colocar a ação em prática;
- c) o nome da unidade responsável pela implementação da ação;
- d) as datas de início e término para implementação de cada ação.

Após, solicita-se a devolução dos autos à SAU para arquivamento temporário até o monitoramento das recomendações.

É o relatório.

Salvador, 5 de dezembro de 2023.

Sidnei de Sant'Anna Rocha
Responsável

Lorena Sá Nascimento
Membro



DESPACHO

Considerando que foram observadas as disposições da Resolução CNJ 309/2020 e da Resolução CSJT 282/2021;

Considerando que as conclusões e as recomendações da equipe de auditoria estão embasadas por evidências suficientes e adequadas;

Aprovo a proposta de encaminhamento.

À Presidência para deliberação superior.

Em 5/12/2023.

Maurício Borba
Secretário de Auditoria
Supervisor



Apêndice I

Questões e subquestões de auditoria

1. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

- 1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?
- 1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
- 1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?
- 1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
- 1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?
- 1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?
- 1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?
- 1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?
- 1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?
- 1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, esta pode atuar com independência?
- 1.11. A organização estabeleceu em norma, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?
- 1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?
- 1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?
- 1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?
- 1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?
- 1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?

2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

- 2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?
- 2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?
- 2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento



a conflitos?

2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?

2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?

2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?

2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?

2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?

2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?

2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?

2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?

2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?

2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?

2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?

2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?

2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?

2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?

2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?

2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?

2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?

3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?



- 3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?
- 3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)?
- 3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?
- 3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?
- 3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?
- 3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?
- 3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?

4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

- 4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?
- 4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?
- 4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?
- 4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?
- 4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?
- 4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?
- 4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?
- 4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?
- 4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?
- 4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?
- 4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?



Apêndice II

Manifestação da unidade auditada e análise da equipe de auditoria

Achado 3.1: Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 1

Com a realização das rodas de conversas verificou-se um aumento das notícias de assédio. Embora não esteja ainda em vigor a nova política, o tratamento e atuação da comissão vinha se pautando na Res. 351 do CNJ.

Análise da equipe de auditoria.

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.2: Ausência de instituição de órgãos ou colegiados, a exemplo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do art. 15 da Resolução CNJ 351/2020

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 2:

https://drive.google.com/file/d/1-L8p9leVUKZwRrdDnelQcpzGrrJPzN7v/view?usp=drive_link

Esclareço que ainda não está sendo observada a Resolução 351/2020 do CNJ em vista a determinação contida no ofício acima.

Informo ainda que foi aprovada no dia 25/08/2023 na sessão do CSJT o Ato Normativo 3002/2023 que institui a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação na Justiça do Trabalho

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta, que:

como já esclarecido por Sandro, não houve a adequação da política do TRT5 a partir de orientação expedida pelo CSJT. No entanto, existe uma Comissão de prevenção e combate ao assédio que recentemente teve sua composição ampliada para incluir a representação dos sindicatos de servidores e terceirizados.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.3: Órgão não dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, nos moldes do art. 13 da Resolução CNJ 351/2020

Manifestação da unidade auditada



Em resposta ao Achado 3:

https://drive.google.com/file/d/1-L8p9leVUKZwRrdDneIQcpzGrrJPzN7v/view?usp=drive_link

Esclareço que ainda não está sendo observada a Resolução 351/2020 do CNJ em vista a determinação contida no ofício acima.

Informo que já se encontra na presidência minuta da política com base na Res. CNJ 351/2020.

Informo ainda que foi aprovada no dia 25/08/2023 na sessão do CSJT o Ato Normativo 3002/2023 que institui a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação na Justiça do Trabalho.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

está em andamento a criação de um canal da Comissão para o recebimento de notícias por meio eletrônico (e-mail/googleforms).

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.4: Colegiado temático não está em funcionamento

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 4:

https://drive.google.com/file/d/1-L8p9leVUKZwRrdDneIQcpzGrrJPzN7v/view?usp=drive_link

Esclareço que ainda não está sendo observada a Resolução 351/2020 do CNJ em vista a determinação contida no ofício acima.

Informo ainda que foi aprovada no dia 25/08/2023 na sessão do CSJT o Ato Normativo 3002/2023 que institui a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação na Justiça do Trabalho.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

Passei a integrar a Comissão no final do ano de 2022 e, a partir de início de 2023, o colegiado está em funcionamento com a elaboração e execução de ações formativas, bem como com o acolhimento e tratamento de notícias de assédio.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.5: Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 5:

Dentre as atividades de formação da Ejud são ofertados cursos e palestras que estimulam a prática da solução dialogada, a exemplo da Comunicação Não Violenta. Além disso, em



maio/23 a Comissão organizou evento de formação voltado ao combate ao assédio, com palestras no turno matutino e oficinas no turno vespertino. Dentre as Oficinas ofertadas, uma delas tratava sobre Justiça restaurativa e cultura da paz.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada indicam que alguns cursos e palestras estimulando a solução dialogada foram realizados pelo Regional. No entanto, não são suficientes para afastar a conclusão do achado, nem prejudicam a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.6: Ausência de integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 6:

https://drive.google.com/file/d/1-L8p9leVUKZwRrdDneIQcpzGrrJPzN7v/view?usp=drive_link

Esta previsão está disciplinada na resolução 351/2020 do CNJ.

Esclareço que ainda não está sendo observada a Resolução 351/2020 do CNJ em vista a determinação contida no ofício acima.

Existe minuta da nova política para o TRT5 que aguarda aprovação.

Informo ainda que foi aprovada no dia 25/08/2023 na sessão do CSJT o Ato Normativo 3002/2023 que institui a política de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação na Justiça do Trabalho

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

Embora não conste formalmente dos contratos celebrados com as empresas terceirizadas, os colaboradores não estatutários têm sido objeto de atenção prioritária das ações da Comissão, que entende serem eles os mais vulneráveis a práticas discriminatórias e assediadoras. Foram realizadas rodas de conversas com colaboradores terceirizados e estagiários, bem como houve palestra sobre o tema (em parceria com o PTS) no dia nacional de prevenção aos acidentes de trabalho. Após essas ações já há procura à Comissão por não estatutários para relatos e notícias de assédio.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.7: Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.8: Colegiado temático não orienta as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas relacionadas à política contra assédio e discriminação



Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 8:

A Juíza Adriana Manta, desde a sua nomeação, tem participado dos encontros proferindo palestras sobre assédio e a política do TRT5.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

Em complemento à resposta de Sandro, acrescento que, mesmo antes da minha nomeação para atuar na comissão, participei de palestras nos Encontros de Diretores e de Assessores do ano de 2022. Além disso, a partir do recebimento das notícias na Comissão, traçamos planos de ação formativa na unidade em que se constatou a situação relatada. Por fim, já há monitoramento pela comissão dos setores com maior rotatividade de servidores para conhecermos as rotinas dessas unidades e apresentarmos sugestões.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.9: Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e de gestão de pessoas

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 9:

Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e de gestão de pessoas.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

Em complementação à mensagem de Sandro, destaco que já há Proad com minuta de Ato do TRT5 prevendo alteração da política de combate ao assédio com definição de fluxo. Atentamos apenas a eventuais adequações que precisarão ser feitas com a incorporação de anexos a Res. 351.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.10: Dados compilados não suportam o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado

Achado 3.11: Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (por exemplo nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 11:

A Comissão solicitou à Gestão de Pessoas dados sobre a rotatividade dos servidores a fim



de monitorar as unidades com maior rotatividade e averiguar a causa. O relatório já foi apresentado à Comissão e, em conjunto com a Gestão de Pessoas, estão sendo definidas estratégias de atuação específicas para cada unidade.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.12: Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (por exemplo nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 12:

A Comissão solicitou à Gestão de Pessoas dados sobre a rotatividade dos servidores a fim de monitorar as unidades com maior rotatividade e averiguar a causa. O relatório já foi apresentado à Comissão e, em conjunto com a Gestão de Pessoas, estão sendo definidas estratégias de atuação específicas para cada unidade.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.13: Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação não regulares

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 13:

Conforme informado na RDI foram realizadas palestras informativas em diversos encontro de servidores (diretores) e magistrados e rodas de conversas com terceirizados e estagiários.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

Além do que já foi pontuado por Sandro em relação às frequentes palestras e rodas de conversas, sempre há a divulgação de campanhas na intranet e em redes sociais do TRT5.

Destaco, ainda, que a Ejud5 possui uma programação robusta em estudos antidiscriminatórios, mantém desde 2020 um grupo de estudos voltados especificamente à temática (do qual sou coordenadora desde 2022) e já lançou duas obras coletivas de estudos de direito antidiscriminatório do trabalho, acessíveis gratuitamente pelo site da escola.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada de que foram realizadas palestras informativas em encontros com servidores e magistrados e de que há campanha da Ejud sobre a temática do assédio e da discriminação não refutam a conclusão do achado nem prejudicam a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.



Achado 3.14: Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 14:

A cartilha de assédio está disponível no portal do TRT5

https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/inline_files/2023-05/cartilha_assedio_-_a4_-_digital-1_compressed-1.pdf

Análise da equipe de auditoria

A alegação da unidade auditada não refuta o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.15: Não estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 15:

Nas palestras voltadas aos gestores há expressa orientação sobre procedimentos a serem adotados em caso de suspeita e de relato de assédio ou discriminação na equipe. Além disso, já está previsto na programação do próximo encontro de Diretores, que se realizará em outubro/2023, um workshop de combate ao assédio e às discriminações.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.16: Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.17: Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação de forma estruturada

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.18: Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.19: Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados



Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.20: Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.21: Ausência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 21:

Solicito esclarecimentos complementares sobre como seria essa instância de mediação (composição, atribuições, formação técnica dos integrantes, necessidade de norma específica do Tribunal para a sua criação) bem como qual seria o papel da Comissão de Prevenção ao assédio nessa instância.

Análise da equipe de auditoria

A alegação da unidade auditada não refuta o achado nem a recomendação proposta.

Sobre os esclarecimentos solicitados, convém registrar que foram prestados esclarecimentos por ocasião da reunião de apresentação dos achados (doc. 16 do Proad 6691/2023).

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.22: Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível antes de iniciar procedimento preliminar de investigação e para prevenir a abertura de PAD

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 22:

Ressalto, mais uma vez, que já há PROAD com minuta de ato para adequação da política do TRT5 à Res. 351 e ressalvo que a minuta poderá sofrer alterações com a incorporação dos anexos à Res 351, bem como diante da aprovação da Resolução do CSJT.

Análise da equipe de auditoria

A alegação da unidade auditada não refuta o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.23: Ausência de mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar

Manifestação da unidade auditada



Em resposta ao Achado 23:

Ressalto, mais uma vez, que já há PROAD com minuta de ato para adequação da política do TRT5 à Res. 351 e ressalvo que a minuta poderá sofrer alterações com a incorporação dos anexos à Res 351, bem como diante da aprovação da Resolução do CSJT. Apenas com a formalização da política adequada à Res. 351 será possível adotar termos de ajuste de conduta.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.24: Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder

Não houve manifestação da unidade auditada quanto a este achado.

Achado 3.25: Ausência de formalização de ações para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 25:

Ressalto, mais uma vez, que já há PROAD com minuta de ato para adequação da política do TRT5 à Res. 351 e ressalvo que a minuta poderá sofrer alterações com a incorporação dos anexos à Res 351, bem como diante da aprovação da Resolução do CSJT. Embora não conste em norma expressa, nas notícias de assédio ou discriminação que estão sendo relatadas para a comissão há o agendamento de atendimento pessoal em sala reservada, com a presença de dois membros da Comissão (normalmente eu, como coordenadora e Sandro, como secretário), com acolhimento, disponibilidade de tempo, escuta, construção de solução com a participação do noticiante, envolvimento de outros setores (a exemplo de gestão de pessoas) quando necessário.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.26: Falha em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.26:



Procedimentos adicionais para coleta de indícios estão estabelecidos na nova política, todavia, ainda assim não caberá à comissão ou subcomitês o juízo de admissibilidade, cabendo apenas o acolhimento e o encaminhamento da notícia, se assim for do interesse do noticiante, à administração, para instauração de sindicância ou PAD.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

O PAD tem regramento próprio e não é atribuição da Comissão a instauração, processamento ou apuração disciplinar de servidores e magistrados.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. A recomendação é destinada ao grupo de trabalho a ser designado, não se restringindo, portanto, à alçada da Comissão.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.27: Ausência de formalização de ações para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.27:

Ressalto, mais uma vez, que já há PROAD com minuta de ato para adequação da política do TRT5 à Res. 351 e ressalvo que a minuta poderá sofrer alterações com a incorporação dos anexos à Res 351, bem como diante da aprovação da Resolução do CSJT. Embora não conste em norma expressa, nas notícias de assédio ou discriminação que estão sendo relatadas para a comissão há o agendamento de atendimento pessoal em sala reservada, com a presença de dois membros da Comissão (normalmente eu, como coordenadora e Sandro, como secretário), com acolhimento, disponibilidade de tempo, escuta, construção de solução com a participação do noticiante, envolvimento de outros setores (a exemplo de gestão de pessoas) quando necessário.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.28: Falha em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.28:

Procedimentos adicionais para coleta de indícios estão estabelecidos na nova política, todavia, ainda assim não caberá à comissão ou subcomitês o juízo de admissibilidade,



cabendo apenas o acolhimento e o encaminhamento da notícia, se assim for do interesse do noticiante, à administração, para instauração de sindicância ou PAD.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

O PAD tem regramento próprio e não é atribuição da Comissão a instauração, processamento ou apuração disciplinar de servidores e magistrados.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. A recomendação é destinada ao grupo de trabalho a ser designado, não se restringindo, portanto, à alçada da Comissão.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.29: Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.29:

Ressalto, mais uma vez, que já há PROAD com minuta de ato para adequação da política do TRT5 à Res. 351 e ressalvo que a minuta poderá sofrer alterações com a incorporação dos anexos à Res 351, bem como diante da aprovação da Resolução do CSJT.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.30: O processo de instauração de procedimento administrativo não é seguro e transparente, e não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.30:

Não cabe à comissão ou subcomitês a abertura de PAD ou sindicância, cabendo apenas o acolhimento e o encaminhamento da notícia, se assim for do interesse do noticiante, à administração, para instauração de sindicância ou PAD.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

O PAD tem regramento próprio e não é atribuição da Comissão a instauração, processamento ou apuração disciplinar de servidores e magistrados.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. A recomendação é destinada ao grupo de trabalho a ser designado, não se restringindo, portanto, à alçada da Comissão.

Portanto, o achado deve ser mantido.

Achado 3.31: A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para



enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares

Manifestação da unidade auditada

Em resposta ao Achado 3.31:

A comissão ou os subcomitês previstos na nova política possuem competência para o desenvolvimentos de ações e campanhas, cabendo o acolhimento da vítima e medidas iniciais para evitar a continuidade das situações de assédio e esclarecimentos quanto as atitudes a serem tomadas, desde que com a anuência do assediados.

A comissão ou os subcomitês não se confundem que aquelas designadas em sindicâncias ou PAD's, não havendo que se falar aqui em aplicação de penalidades ou dosimetria de penas.

Foi acrescentado, ainda, pela Juíza Dra. Adriana Manta:

O PAD tem regramento próprio e não é atribuição da Comissão a instauração, processamento ou apuração disciplinar de servidores e magistrados.

Análise da equipe de auditoria

As alegações da unidade auditada não refutam o achado nem a recomendação proposta. A recomendação é destinada ao grupo de trabalho a ser designado, não se restringindo, portanto, à alçada da Comissão.

Portanto, o achado deve ser mantido.