

Trata-se de auditoria realizada pela Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) com o objetivo de apresentar o resultado da avaliação de aderência deste Tribunal à Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, de que trata a Resolução CNJ nº 351/2020, a qual fora objeto da ação coordenada de auditoria do CNJ.

A conclusão dos trabalhos foi apresentada às unidades envolvidas, conforme Ata correspondente ao documento 82 destes autos. Assim, ao final, o Relatório de Auditoria (documento 86) resultou nas seguintes constatações, recomendações e prazos:

a) Constatação Nº 1 - Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

Recomendação nº 1: Elaborar cartilha, a partir da revisão e atualização do conteúdo da cartilha do TST/CSJT disponibilizada sobre assédio moral, acrescentando informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e discriminação de todos os tipos; indicação das normas internas correlatas; os canais, as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias; as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas; sem prejuízo de outras informações que o Comitê julgar relevantes.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 2: Adotar como praxis a elaboração de cronograma anual de campanha informativa e de sensibilização para abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, indicando a periodicidade das ações, a diversidade de mídia/estratégia a ser utilizada em cada abordagem (cartilha impressa, virtual, tela de computador, adesivagem de elevadores, podcast, vídeos, etc), conteúdo a ser explorado e o público-alvo, de modo a contemplar necessariamente magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 3: Incluir, necessariamente, nas campanhas de abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação orientações sobre os comportamentos apropriados e desejáveis no ambiente de trabalho e os que são inaceitáveis (tais como assédio e discriminação), apresentando exemplos de condutas que podem ou não configurar assédio no ambiente de trabalho, diferenças entre conflito, violência pontual e assédios, formas de comunicação não violenta e canais de denúncia e de acolhimento, sem prejuízo de outras informações que a unidade julgar relevantes.

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 4: Disponibilizar a cartilha atualizada de que trata a recomendação nº 1:

a) na página da intranet e internet;

b) enviar arquivo da cartilha em formato PDF para o email institucional de todos os magistrados e servidores;

c) distribuir cartilha física (impressa) para todos os colaboradores terceirizados e estagiários;

d) distribuir cartilha física (impressa) nas portarias de todas as unidades do TRT7 e orientar deixá-la para acesso dos usuários e com placa indicativa (Este estabelecimento possui exemplar da Cartilha de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação).

Prazo: 90 dias, para os itens a e b e 180 dias para os itens c e d, ambos a contar da conclusão da recomendação nº 1.

b) Constatação Nº 2 - Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela:

Recomendação nº 5: Submeter a Carta de Compromisso da Alta Administração com a Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (Doc. 57 do Proad 3316/2023) para ratificação pelo Tribunal Pleno e determinar ampla divulgação no meio institucional interno, bem como, incluir previsão de que deve ser ratificada em cada nova Administração e incorporada no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7, mediante alteração na Resolução Normativa TRT7 nº 9/2021.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 6: Elaborar minutas para atualização da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009 e do Ato TRT7 nº 50/2019, compatibilizando-os integralmente com a Resolução CNJ nº 351/2020, incluindo em seu bojo, necessariamente, sem prejuízo de demais questões que o Comitê julgar relevante:

a) previsão de procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração e sua submissão a referida política;

b) a instituição de, no mínimo, dois comitês de combate ao assédio e à discriminação, sendo um com atuação no Segundo grau e área administrativa e outro para atuação no âmbito do Primeiro grau;

c) referências ao combate e enfrentamento ao assédio sexual e todas as formas de discriminação;

d) atualização das atribuições do Comitê;

e) conformidade da composição do Comitê, com inclusão de representantes indicados pelo Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de representantes dos colaboradores terceirizados e de representantes indicados pela Presidência, privilegiando mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+;

f) alteração da ementa da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009, para "Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região".

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 90 dias.

c) Constatação N° 3 - Fragilidade na rotina de consulta aos colaboradores e/ou às partes interessadas quanto ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação:

Recomendação n° 7: Atualizar/criar página na intranet e na página da internet do TRT7 (sítios oficiais) com informações sobre a "Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação", contemplando, minimamente, as seguintes informações: link para os normativos nacionais e internos sobre a matéria, link para baixar cartilha sobre o tema em PDF, link para material informativo produzido pelo TRT7 sobre a temática (vídeos, podcast, matérias, cursos, palestras, etc), painel com dados estatísticos sobre o tema (resultados de pesquisas internas, número de denúncias, etc), atas de reunião e contato do comitê, canais de denúncia e acolhimento, sem prejuízo de demais informações julgadas relevantes.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

Recomendação n° 8: Divulgar na intranet, em articulação com a Coordenadoria de Comunicação Social, os principais resultados coletados na pesquisa interna realizada pelo Comitê em 2022, intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses).

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

Recomendação n° 9: Elaborar, em articulação com a Coordenadoria de Comunicação Social, rotina de pesquisa interna sobre prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação que albergue magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, definindo periodicidade de sua aplicação, metodologia, estratégias de divulgação e teor (conteúdo das perguntas), submetendo-a para aprovação pela Presidência. A título meramente ilustrativo, esta unidade de auditoria sugere: Realização de pesquisa interna com periodicidade anual (mês de maio), contemplando perguntas como: Você já sofreu algum tipo de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que vivenciou, a lotação e o vínculo com a pessoa que o assediou ou discriminou. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você já presenciou algum caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que presenciou e o local de lotação. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você sabe onde e como denunciar um caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no TRT7? Você já participou de algum treinamento ou programa de conscientização sobre o tema no TRT7? Você tem alguma dúvida sobre o tema envolvendo assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho? Se sim, qual? Você considera seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso? Você acredita que o TRT7 possui medidas suficientes para prevenir e combater o assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho? Você tem alguma sugestão para melhorar a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho?

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

d) Constatação Nº 4 - Deficiência da institucionalização em normativos internos da Política de Combate e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:

Recomendação nº 10: Incluir no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7 diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

Unidade responsável: Presidência

Recomendação nº 11: Incluir necessariamente o assédio moral, sexual e discriminação como risco a ser mitigado no plano de integridade do Tribunal, tendo em conta a preservação /defesa da reputação e imagem da instituição.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 12: Alinhar o plano estratégico do Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos do art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020, com proposição de ações e indicadores de desempenho, vinculados aos objetivos estratégicos de "Incrementar modelo de gestão de pessoas" e/ou "promover o trabalho decente e a sustentabilidade", submetendo para aprovação da Presidência.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão Estratégica

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 13: Propor minuta para incluir no Estatuto de Ética do Tribunal, de maneira mais enfática, diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação e as submeter para aprovação da Presidência.

Unidade responsável: Comissão de Ética

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

e) Constatação Nº 5 - Desconformidade na composição, atribuições e área de atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual:

Vide recomendação de auditoria nº 6.

f) Constatação Nº 6 - Ausência de um canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de assédio e discriminação:

Recomendação nº 14: Institucionalizar e aparelhar canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, acessível para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, a ser coordenado conjuntamente pelas Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 15: Determinar às Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas, com o auxílio da Escola Judicial, a promoção de treinamento/capacitação específico para os integrantes do canal permanente de acolhimento e orientação de possíveis casos de assédio e discriminação, abordando, dentre outros temas, conhecimentos básicos sobre trauma e seus efeitos em vítimas e testemunhas, técnicas para se conduzir uma entrevista de alguém que pode ter experienciado trauma, reunião de elementos probatórios para encaminhamento de um caso de assédio e/ou discriminação e escuta qualificada.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 16: Determinar que todas as denúncias de assédio moral, sexual e discriminação sejam, independentemente do canal de recepção, encaminhadas para a Ouvidoria, para fins de registro, controle estatístico e acompanhamento;

Unidade responsável: Presidência

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 17: Determinar que a Ouvidoria, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, a Secretaria de Saúde e de Gestão de Pessoas, elabore fluxos e/ou protocolos de recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal e sua articulação com o canal de acolhimento de que trata a recomendação nº 14.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 18: Realizar visitas, presenciais (preferencialmente) e/ou remotas, a pelo menos 40% das unidades do Tribunal, até o final do exercício de 2024, priorizando aquelas com identificação de maior afastamentos de saúde, rotatividade de cargos ou com relatos de possíveis conflitos, com vistas a desenvolver ações de sensibilização sobre o tema e divulgar os canais de denúncia.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 365 dias.

g) Constatação Nº 7 - Fragilidade no canal institucionalizado para denúncias de assédio:

Recomendação nº 19: Instituir canal de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente do trabalho mediante formulário online, a ser disponibilizado na página da internet e intranet da Ouvidoria do Tribunal (sítios oficiais), resguardando a

confidencialidade dos envolvidos e com acesso de registro a magistrados, servidores, estagiários e terceirizados.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 20: Determinar para a Ouvidoria, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, a elaboração de formulário padronizado para fins de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação, a ser disponibilizado na página da Ouvidoria. A título ilustrativo, esta unidade de auditoria apresenta modelo de formulário.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 30 dias, a contar da conclusão da recomendação nº 17.

Recomendação nº 21: Determinar que a Escola Judicial, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, promova capacitação/treinamento abordando o recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, destinado aos integrantes do Comitê de Combate ao Assédio Moral e representantes da área de Gestão de Pessoas, Secretaria de Saúde, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comissão de Ética, Ouvidoria e Corregedoria.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6

h) Constatação Nº 8 - Possível limitação de recursos humanos para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual:

Vide recomendação de auditoria nº 6.

i) Constatação Nº 9 - Ausência de integração/compatibilização da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos contratos de colaboradores estagiários e/ou terceirizados:

Recomendação nº 22: Determinar o alinhamento/integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TRT7.

Unidade responsável: Presidência

Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

Recomendação nº 23: Incluir cláusula nos contratos de estágio e em todos os contratos de prestação de serviços firmados pelo TRT7 (nos vigentes e doravante), que preveja que a CONTRATADA deverá observar e adotar Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Unidade responsável: Secretaria Administrativa e Coordenadoria de Informações Funcionais

Prazo: 120 dias, a contar da conclusão da recomendação de auditoria nº 22.

j) Constatação N° 10 - Fragilidades na proatividade de atuação do Comitê de Combate ao Assédio Moral :

Recomendação n° 24: Elaborar plano de ação anual com as previsões de reuniões ordinárias do Comitê e cronograma de atividades a serem desenvolvidas e os respectivos responsáveis, com definição de metas e indicadores.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral

Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

k) Constatação N° 11 - Fragilidades na proatividade de atuação do Comitê de Combate ao Assédio Moral:

Recomendação n° 25: Rever e/ou reformular a rotina prevista no artigo 6° da Resolução Normativa TRT7 n° 9/2019, de modo a definir a manutenção ou não dos dispositivos e, em caso de manutenção, padronizar a compilação de dados a ser apresentada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, tais como: relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de rotatividade de servidores nos últimos seis meses e a motivação da vacância da lotação (a pedido do servidor, a pedido da chefia, aposentadoria, remoção interna, etc); relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de absenteísmo por CID F nos últimos seis meses; evolução dos índices de absenteísmo dos últimos seis meses por área de lotação (área judicial de 1° grau, área judicial de 2° grau, área administrativa, área de apoio judicial direto); bem como prever prazo para emissão de relatório pelo Comitê.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral e Secretaria de Gestão de Pessoas

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

l) Constatação N° 12 - Divulgação insuficiente de informações e orientações sobre a política de combate e enfrentamento ao assédio e discriminação nos sítios oficiais:

Vide recomendações de auditoria n° 6, 7, 14 e 19.

m) Constatação N° 13 - Fragilidades na proatividade de atuação do Comitê de Combate ao Assédio Moral:

Recomendação n° 26: Incluir nos programas de aperfeiçoamento e capacitação de magistrados e servidores, inclusive nos de desenvolvimento gerencial, 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, e realizar anualmente a "Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação" na primeira semana de maio, com ações preventivas e formativas a serem realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, sem prejuízo de outras iniciativas desta natureza ao longo do exercício.

Unidade responsável: Escola Judicial

Prazo: Doravante.

Recomendação n° 27: Realizar eventos de sensibilização e orientação sobre o combate ao assédio moral, sexual e discriminação:

a) voltados especificamente para estagiários e terceirizados, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até o final de 2024;

b) voltados especificamente para magistrados de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até o final de 2024;

c) voltados especificamente para servidores, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até o final de 2024 e contemplando 100% das unidades de lotação do Tribunal.

Unidade responsável: Escola Judicial

Prazo: até dezembro de 2024.

n) Constatação N° 14 - Ausência de previsão de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar

Recomendação n° 28: Realizar estudo sobre a legalidade, conveniência e oportunidade de propor a inclusão, em normativo interno, da previsão de aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, como alternativa na mediação de conflitos envolvendo casos de assédio e discriminação.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com a Corregedoria

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

o) Constatação N° 15 - Fragilidades no normativo interno quanto a procedimentos para apuração de denúncias de assédio e discriminação.

Recomendação n° 29: Propor a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias de assédio ou discriminação em minuta de normativo interno.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com a Ouvidoria

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

Recomendação n° 30: Propor, em minuta de normativo interno, a adoção de procedimento especial nos casos de eventuais denúncias anônimas, com indícios de materialidade, em razão do poder-dever de autotutela da Administração (STJ, Súmula 611).

Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação n° 6.

Unidade responsável: Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com a Ouvidoria

Por fim, a SAUDI submete ao conhecimento e apreciação desta Presidência o PARECER n. 0015 /2023/CONSUNIAO/CGU/AGU que embora não vinculante sugere colher manifestação das partes interessadas, para posterior avaliação quanto à conveniência de o adotar como boa prática de gestão (docs. 102 e 105).

É o relato.

Analisa-se.

Após exame do Relatório de Auditoria (documento 86), faz-se necessário tecer algumas considerações acerca das recomendações submetidas à apreciação desta Presidência.

Observa-se, de início, que a unidade de auditoria atribuiu ao Comitê de Combate ao Assédio Moral a tarefa de executar mais de um terço das recomendações propostas. Nesse aspecto, entendo que não é adequado atribuir a colegiados atividades que envolvem rotinas próprias de unidades administrativas.

No caso da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, prevista na Resolução CNJ nº 351/2020, extrai-se da mencionada norma que a aludida comissão tem o papel de monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, podendo inclusive "solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas" e "sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho", dentre outras atribuições.

Como se observa, os colegiados têm o papel fundamental de apoio à governança. Assim, rotinas e atividades obrigatórias devem ser atribuídas às unidades da estrutura organizacional do Tribunal, de acordo com as competências previstas no Regulamento Geral.

Desse modo, revendo a recomendação nº 1, a unidade administrativa mais adequada para providenciar a elaboração da cartilha sobre assédio, a partir da revisão e atualização do conteúdo da cartilha do TST/CSJT, é a Coordenadoria de Comunicação Social.

Quanto às recomendações nºs 6, 7, 8, 9, 13, 25, 28, 29 e 30, as quais estão relacionadas à elaboração de proposta de normativos ou a rotinas específicas, a Secretaria de Gestão de Pessoas deverá ser a unidade responsável para adotar as providências necessárias, em razão da temática.

Analisando a recomendação nº 12, também merece ser ajustada, vez que a SAUDI atribui à Secretaria de Gestão Estratégica a tarefa de "alinhar o plano estratégico do Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos do art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020, com proposição de ações e indicadores de desempenho, vinculados aos objetivos estratégicos de "Incrementar modelo de gestão de pessoas" e/ou "promover o trabalho decente e a sustentabilidade", submetendo para aprovação da Presidência".

Ocorre que não é competência da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica promover o alinhamento do Planejamento Estratégico do Tribunal, o qual, a propósito, deve ser aprovado pelo Tribunal Pleno. No tocante à segunda parte da recomendação, a Secretaria de Gestão de Pessoas se apresenta como unidade mais adequada para propor ações e indicadores relacionados a temática de combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

Dessa forma, acolho a recomendação nº 12, com os seguintes ajustes:

Recomendação nº 12: Apresentar propostas de ações e indicadores de desempenho, vinculados aos objetivos estratégicos de "Incrementar modelo de gestão de pessoas" e/ou "promover o trabalho decente e a sustentabilidade", com o fim de alinhar o plano estratégico do Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos do art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020, submetendo para aprovação da Presidência.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

No tocante às recomendações nº 14 e 15, decorrentes do achado de auditoria nº 6 "Ausência de um canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de assédio e discriminação", analisa-se:

A recomendação nº 14 é pertinente e adequada ao achado de auditoria, vez que propõe que a Presidência institucionalize e aparelhe canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, acessível para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, a ser coordenado conjuntamente pelas Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas.

Entretanto, quanto à recomendação nº 15, qual seja, "determinar às Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas, com o auxílio da Escola Judicial, a promoção de treinamento /capacitação específico para os integrantes do canal permanente de acolhimento ...", entendo que ao criar e aparelhar o canal permanente de acolhimento, objeto da recomendação anterior, pressupõe-se que o atendimento seja realizado por profissionais capacitados. Nesse contexto, a recomendação em apreço se torna desnecessária.

No que diz respeito às recomendações nºs 16, 17, 22 e 25, entendo que as determinações sugeridas devam estar previstas em normativo próprio, razão por que as acolho com os seguintes ajustes:

Recomendação nº 16: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação nº 6, a previsão de que todas as denúncias de assédio moral, sexual e discriminação sejam, independentemente do canal de recepção, encaminhadas para a Ouvidoria, para fins de registro, controle estatístico e acompanhamento;

Recomendação nº 17: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação nº 6, os fluxos e/ou protocolos de recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal e sua articulação com o canal de acolhimento de que trata a recomendação nº 14.

Recomendação nº 22: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação nº 6, a previsão de alinhamento/integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TRT7.

Recomendação nº 25: Rever e/ou reformular, por ocasião da elaboração da minuta do normativo de que trata a recomendação nº 6, a rotina prevista no artigo 6º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019, de modo a definir a manutenção ou não dos dispositivos e, em caso de manutenção, padronizar a compilação de dados a ser apresentada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, tais como: relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de rotatividade de servidores nos últimos seis meses e a motivação da vacância da lotação (a pedido do servidor, a pedido da chefia, aposentadoria, remoção interna, etc); relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de absenteísmo por CID F nos últimos seis meses; evolução dos índices de absenteísmo dos últimos seis meses por área de lotação (área judicial de 1º grau, área judicial de 2º grau, área administrativa, área de apoio judicial direto); bem como prever prazo para emissão de relatório pelo Comitê.

Quanto à recomendação nº 18, vê-se que a unidade de auditoria sugere que o Comitê de Combate ao Assédio Moral realize "visitas, presenciais (preferencialmente) e/ou remotas, a pelo menos 40% das unidades do Tribunal, até o final do exercício de 2024, priorizando aquelas com identificação de maior afastamentos de saúde, rotatividade de cargos ou com relatos de possíveis conflitos, com vistas a desenvolver ações de sensibilização sobre o tema e divulgar os canais de denúncia".

Nesse ponto, primeiro reitero o que foi dito no início, no sentido de entender inadequado atribuir ao Comitê rotinas e atividades que devem ser realizadas por unidade

organizacional existente na estrutura do Tribunal, de acordo com as competências previstas no Regulamento Geral. Segundo, quanto à proposta de realização de visitas às unidades do Tribunal (pelo menos 40% até o final do exercício) não se observa no relatório de auditoria qualquer dado ou estudo tendente a demonstrar efetividade na ação proposta. Ademais, as ações de sensibilização sobre o tema poderão ser desenvolvidas de outro modo, sem o necessário e oneroso deslocamento de equipe às unidades do Tribunal. De igual forma, a divulgação de canais de denúncia também poderá ser realizada pelos meios já utilizados pela Comunicação Social e que alcançam inclusive os(as) servidores em teletrabalho.

Relativamente à recomendação nº 24, a unidade de auditoria interna propõe que o Comitê de Combate ao Assédio Moral elabore "plano de ação anual com as previsões de reuniões ordinárias do Comitê e cronograma de atividades a serem desenvolvidas e os respectivos responsáveis, com definição de metas e indicadores."

A recomendação em referência também não se apresenta adequada, em parte pelos motivos já explicitados quanto ao papel do comitê, o qual não pode ser confundido com as rotinas e atividades obrigatórias a serem desenvolvidas pelas unidades administrativas, de acordo com as competências previstas no Regulamento Geral. No que tange ao cronograma de reuniões do Comitê, referida previsão deve ser inserida no normativo instituidor do respectivo colegiado, o qual contemplará, além da periodicidade das reuniões ordinárias, as atribuições do colegiado, a indicação dos membros titulares, do(a) coordenador(a) e do(a) vice-coordenador(a), a designação da Unidade de Apoio Executivo, conforme já vem sendo observado com todos os colegiados temáticos criados após a Resolução CSJT nº 325, de 11 de fevereiro de 2022.

Por fim, merece comentar o disposto na recomendação nº 27, a qual propõe que a Escola Judicial realize "eventos de sensibilização e orientação sobre o combate ao assédio moral, sexual e discriminação: a) voltados especificamente para estagiários e terceirizados, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até o final de 2024; b) voltados especificamente para magistrados de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até até o final de 2024; c) voltados especificamente para servidores, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até até o final de 2024 e contemplando 100% das unidades de lotação do Tribunal."

No caso, a unidade de auditoria interna sugere que os eventos contemplem 100% das unidades de lotação do Tribunal e um mínimo de 60% da população-alvo, até o final de 2024, tanto em relação a estagiários(as) e terceirizados(as), como a magistrados(as) e servidores(as).

Relativamente aos percentuais sugeridos, não é possível identificar no relatório de auditoria qualquer referência normativa que aponte para um percentual mínimo de treinamento da população-alvo por ano. Da Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, extrai-se algumas diretrizes voltadas para a temática capacitação, mas sem estabelecer ações com percentuais mínimos. Vejamos:

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

IV - os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I;

(...)

IX - os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores (as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

X - os tribunais e as escolas de formação de magistrados(as) e de servidores (as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, **deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como dos órgãos de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I.** (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

Parágrafo único. As escolas nacionais de formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e o Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores(as) do Poder Judiciário desenvolverão atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se referem os incisos IV e X deste artigo (conforme Anexo I), e disponibilizarão aos tribunais o respectivo material, devendo informar ao CNJ as medidas tomadas em razão desta Resolução.

A sobredita Resolução estabelece, ainda, a obrigatoriedade de os tribunais organizarem a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, na primeira semana de maio de cada ano, contemplando ações preventivas e formativas para magistrados(as); servidores(as); estagiários(as); e terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido. (art. 18-A da Resolução CNJ nº 351/2020). Aqui, a norma estabelece as ações necessárias e o público-alvo a ser alcançado durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, sem estabelecer, mais uma vez, percentual mínimo.

Como se observa, o CNJ estabeleceu diretrizes que deverão ser observadas por este Tribunal. Por outro lado, no âmbito deste Tribunal, consoante estabelecido no Regulamento Geral, compete à Escola Judicial, por meio de suas unidades subordinadas, planejar, avaliar e coordenar o desenvolvimento de atividades pedagógicas de formação e aperfeiçoamento continuado de magistrados(as) e servidores(as), bem como gerenciar o orçamento destinado à capacitação de magistrados(as) e executar o orçamento destinado à capacitação dos(as) servidores(as).

Assim sendo, entendo que não é pertinente acolher a recomendação nº 27, visto que não há fundamento a amparar os percentuais sugeridos para capacitação no exercício de 2024, bem como não há registro de manifestação da Escola Judicial, a quem compete planejar e organizar os eventos de capacitação deste Tribunal.

No que concerne ao PARECER n. 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, que conclui que as condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos dos arts 132, XIII, c /c o 117, IX, e do art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990, a SAUDI sugere ouvir as partes interessadas, a fim de avaliar a oportunidade e conveniência de o adotar como boa prática de gestão, considerando que não possui caráter vinculante (doc. 102 e 105).

Observa-se que o art. 17 da Resolução CNJ nº 351/2020 foi recentemente alterado pela Resolução nº 538, de 13 de dezembro de 2023, para incluir a prática do assédio sexual como infração disciplinar de natureza grave. Nesse contexto, entendo que a análise requerida poderá ser realizada por ocasião dos ajustes nos normativos internos de que trata a Recomendação nº 6.

Diante de todo exposto, **DECIDO não acolher as recomendações nºs 15, 18, 24 e 27.** Quanto às demais recomendações, considerando as ponderações acima explicitadas e, ainda, a

razoabilidade de estabelecer prazo único para todas as recomendações que tratam de ajustes normativos, bem como, um segundo prazo, subsequente ao primeiro, para as recomendações que se referem a ações práticas, **DECIDO:**

a. Estabelecer o prazo de 90 (noventa) dias para atendimento às seguintes recomendações acolhidas por esta Presidência:

Recomendação n° 6: Elaborar minutas para atualização da Resolução Normativa TRT7 n° 9/2009 e do Ato TRT7 n° 50/2019, compatibilizando-os integralmente com a Resolução CNJ n° 351/2020, incluindo em seu bojo, necessariamente, sem prejuízo de demais questões que o Comitê julgar relevante:

a) previsão de procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração e sua submissão a referida política;

b) a instituição de, no mínimo, dois comitês de combate ao assédio e à discriminação, sendo um com atuação no Segundo grau e área administrativa e outro para atuação no âmbito do Primeiro grau;

c) referências ao combate e enfrentamento ao assédio sexual e todas as formas de discriminação;

d) atualização das atribuições do Comitê;

e) conformidade da composição do Comitê, com inclusão de representantes indicados pelo Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de representantes dos colaboradores terceirizados e de representantes indicados pela Presidência, privilegiando mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+;

f) alteração da ementa da Resolução Normativa TRT7 n° 9/2009, para "Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região".

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 10: Elaborar minuta de normativo propondo a inclusão no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7 de diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

Unidade responsável: Secretaria-Geral da Presidência

Recomendação n° 11: Elaborar minuta de normativo propondo a inclusão do assédio moral, sexual e discriminação como risco a ser mitigado no plano de integridade do Tribunal, tendo em conta a preservação/defesa da reputação e imagem da instituição.

Unidade responsável: Secretaria-Geral da Presidência

Recomendação n° 13: Propor minuta para incluir no Estatuto de Ética do Tribunal, de maneira mais enfática, diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação e as submeter para aprovação da Presidência.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 16: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação n° 6, a previsão de que todas as denúncias de assédio moral, sexual e discriminação sejam, independentemente do canal de recepção, encaminhadas para a Ouvidoria, para fins de registro, controle estatístico e acompanhamento.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 17: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação n° 6, os fluxos e/ou protocolos de recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal e sua articulação com o canal de acolhimento de que trata a recomendação n° 14.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 22: Incluir, na minuta do normativo de que trata a recomendação n° 6, a previsão de alinhamento/integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TRT7.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 25: Rever e/ou reformular, por ocasião da elaboração da minuta do normativo de que trata a recomendação n° 6, a rotina prevista no artigo 6° da Resolução Normativa TRT7 n° 9/2019, de modo a definir a manutenção ou não dos dispositivos e, em caso de manutenção, padronizar a compilação de dados a ser apresentada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, tais como: relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de rotatividade de servidores nos últimos seis meses e a motivação da vacância da lotação (a pedido do servidor, a pedido da chefia, aposentadoria, remoção interna, etc); relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de absenteísmo por CID F nos últimos seis meses; evolução dos índices de absenteísmo dos últimos seis meses por área de lotação (área judicial de 1° grau, área judicial de 2° grau, área administrativa, área de apoio judicial direto); bem como prever prazo para emissão de relatório pelo Comitê.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 28: Realizar estudo sobre a legalidade, conveniência e oportunidade de propor a inclusão, em normativo interno, da previsão de aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, como alternativa na mediação de conflitos envolvendo casos de assédio e discriminação.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 29: Propor a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias de assédio ou discriminação em minuta de normativo interno.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 30: Propor, em minuta de normativo interno, a adoção de procedimento especial nos casos de eventuais denúncias anônimas, com indícios de materialidade, em razão do poder-dever de autotutela da Administração (STJ, Súmula 611).

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

b. Estabelecer o prazo de 120 (cento e vinte) dias, subsequentes ao prazo estabelecido no item "a", para atendimento às seguintes recomendações acolhidas por esta Presidência:

Recomendação n° 1: Elaborar cartilha, a partir da revisão e atualização do conteúdo da cartilha do TST/CSJT disponibilizada sobre assédio moral, acrescentando informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e discriminação de todos os tipos; indicação das normas internas correlatas; os canais, as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias; as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas; sem prejuízo de outras informações que o Comitê julgar relevantes.

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Recomendação n° 2: Adotar como praxis a elaboração de cronograma anual de campanha informativa e de sensibilização para abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, indicando a periodicidade das ações, a diversidade de mídia/estratégia a ser utilizada em cada abordagem (cartilha impressa, virtual, tela de computador, adesivagem de elevadores, podcast, vídeos, etc), conteúdo a ser explorado e o público-alvo, de modo a contemplar necessariamente magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Recomendação n° 3: Incluir, necessariamente, nas campanhas de abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação orientações sobre os comportamentos apropriados e desejáveis no ambiente de trabalho e os que são inaceitáveis (tais como assédio e discriminação), apresentando exemplos de condutas que podem ou não configurar assédio no ambiente de trabalho, diferenças entre conflito, violência pontual e assédios, formas de comunicação não violenta e canais de denúncia e de acolhimento, sem prejuízo de outras informações que a unidade julgar relevantes.

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Recomendação n° 4: Disponibilizar a cartilha atualizada de que trata a recomendação n° 1:

a) na página da intranet e internet;

b) enviar arquivo da cartilha em formato PDF para o email institucional de todos os magistrados e servidores;

c) distribuir cartilha física (impressa) para todos os colaboradores terceirizados e estagiários;

d) distribuir cartilha física (impressa) nas portarias de todas as unidades do TRT7 e orientar deixá-la para acesso dos usuários e com placa indicativa (Este estabelecimento possui exemplar da Cartilha de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação).

Unidade responsável: Coordenadoria de Comunicação Social

Recomendação n° 5: Submeter a Carta de Compromisso da Alta Administração com a Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (Doc. 57 do Proad 3316/2023) para ratificação pelo Tribunal Pleno e determinar ampla divulgação no meio institucional interno, bem como, incluir previsão de que deve ser ratificada em cada nova Administração

e incorporada no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7, mediante alteração na Resolução Normativa TRT7 nº 9/2021.

Unidade responsável: Presidência

Recomendação nº 7: Atualizar/criar página na intranet e na página da internet do TRT7 (sítios oficiais) com informações sobre a "Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação", contemplando, minimamente, as seguintes informações: link para os normativos nacionais e internos sobre a matéria, link para baixar cartilha sobre o tema em PDF, link para material informativo produzido pelo TRT7 sobre a temática (vídeos, podcast, matérias, cursos, palestras, etc), painel com dados estatísticos sobre o tema (resultados de pesquisas internas, número de denúncias, etc), atas de reunião e contato do comitê, canais de denúncia e acolhimento, sem prejuízo de demais informações julgadas relevantes.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação nº 8: Divulgar na intranet, em articulação com a Coordenadoria de Comunicação Social, os principais resultados coletados na pesquisa interna realizada pelo Comitê em 2022, intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses).

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação nº 9: Elaborar, em articulação com a Coordenadoria de Comunicação Social, rotina de pesquisa interna sobre prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação que albergue magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, definindo periodicidade de sua aplicação, metodologia, estratégias de divulgação e teor (conteúdo das perguntas), submetendo-a para aprovação pela Presidência. A título meramente ilustrativo, esta unidade de auditoria sugere: Realização de pesquisa interna com periodicidade anual (mês de maio), contemplando perguntas como: Você já sofreu algum tipo de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que vivenciou, a lotação e o vínculo com a pessoa que o assediou ou discriminou. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você já presenciou algum caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que presenciou e o local de lotação. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você sabe onde e como denunciar um caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no TRT7? Você já participou de algum treinamento ou programa de conscientização sobre o tema no TRT7? Você tem alguma dúvida sobre o tema envolvendo assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho? Se sim, qual? Você considera seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso? Você acredita que o TRT7 possui medidas suficientes para prevenir e combater o assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho? Você tem alguma sugestão para melhorar a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho?

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação nº 12: Apresentar propostas de ações e indicadores de desempenho, vinculados aos objetivos estratégicos de "Incrementar modelo de gestão de pessoas" e/ou "promover o trabalho decente e a sustentabilidade", com o fim de alinhar o plano estratégico do Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos do art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020, submetendo para aprovação da Presidência.

Unidade responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas

Recomendação n° 14: Institucionalizar e aparelhar canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, acessível para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, a ser coordenado conjuntamente pelas Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas.

Unidade responsável: Presidência

Recomendação n° 19: Instituir canal de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente do trabalho mediante formulário online, a ser disponibilizado na página da internet e intranet da Ouvidoria do Tribunal (sítios oficiais), resguardando a confidencialidade dos envolvidos e com acesso de registro a magistrados, servidores, estagiários e terceirizados.

Unidade responsável: Presidência

Recomendação n° 20: Elaborar formulário padronizado para fins de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação, a ser disponibilizado na página da Ouvidoria. A título ilustrativo, esta unidade de auditoria apresenta modelo de formulário.

Unidade responsável: Presidência

Recomendação n° 21: Promover, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, capacitação/treinamento abordando o recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, destinado aos integrantes do Comitê de Combate ao Assédio Moral e representantes da área de Gestão de Pessoas, Secretaria de Saúde, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comissão de Ética, Ouvidoria e Corregedoria.

Unidade responsável: Secretaria Executiva da Escola Judicial

Recomendação n° 23: Incluir cláusula nos contratos de estágio e em todos os contratos de prestação de serviços firmados pelo TRT7 (nos vigentes e doravante), que preveja que a CONTRATADA deverá observar e adotar Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Unidade responsável: Secretaria Administrativa e Coordenadoria de Informações Funcionais

Recomendação n° 26: Incluir nos programas de aperfeiçoamento e capacitação de magistrados e servidores, inclusive nos de desenvolvimento gerencial, 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, e realizar anualmente a "Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação" na primeira semana de maio, com ações preventivas e formativas a serem realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, sem prejuízo de outras iniciativas desta natureza ao longo do exercício.

Unidade responsável: Secretaria Executiva da Escola Judicial

Prazo: Doravante.

Dê-se ciência às seguintes unidades para conhecimento e adoção das providências pertinentes:

1. Coordenadoria de Comunicação Social, quanto às recomendações n°s 1 a 4;
2. Secretaria-Geral da Presidência, quanto às recomendações n°s 5, 10, 11, 14, 19 e 20;
3. Secretaria de Gestão de Pessoas, relativamente às recomendações n°s 6 a 9, 12, 13, 16, 17, 22, 25 e 28 a 30;
4. Secretaria Executiva da Escola Judicial, no tocante às recomendações n°s 21 e 26;
5. Secretaria Administrativa e Coordenadoria de Informações Funcionais, para a recomendação n° 23.

Ato contínuo, à Secretaria de Auditoria Interna para acompanhamento.

Fortaleza, 26 de janeiro de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA
Presidente do Tribunal