TRT-7ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

EDUARDO WOLFF RODRIGUES
28/08/2023 15:28

MAURA CRISTINA BRASIL CORREIA MARINHO
28/08/2023 15:29

THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO
28/08/2023 16:16

MICHEL CAVALCANTE PINTO
28/08/2023 21:12

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Dados Gerais	
Processo TRT7	Proad nº 3316/2023
Nº da Ordem de Serviço	03/2023
Objeto da Auditoria	Ação Coordenada de Auditoria do CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário
Unidade Auditada	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Setor Responsável	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas, Benefícios e Orçamento - SAGPO

I. RELATÓRIO

Introdução

O presente relatório apresenta os resultados dos exames de auditoria realizados na Ação Coordenada de Auditoria promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, visando avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, que trata da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

A implantação de uma política sólida de combate ao assédio moral e sexual nas instituições públicas é de extrema importância para garantir um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso para todos os colaboradores. Tais políticas não apenas promovem o bem-estar psicológico e emocional dos funcionários, mas também fortalecem a produtividade e a eficiência das organizações.

Ao estabelecer diretrizes claras de comportamento aceitável, denúncia segura e consequências adequadas para os assediadores, uma política de combate ao assédio contribui para a prevenção de situações constrangedoras e prejudiciais.

Além disso, demonstra o comprometimento das instituições públicas com valores de respeito, igualdade de gênero e dignidade humana, inspirando confiança na administração e atraindo profissionais diversos e talentosos.

A erradicação do assédio moral e sexual não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também reflete positivamente nas ações e serviços oferecidos à população, promovendo uma sociedade mais justa e equitativa como um todo.

No âmbito do TRT7, os normativos internos (Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 e Ato TRT7 nº 50/2019) estão restritos ao tema do assédio moral e são anteriores à Resolução CNJ nº 351/2020.

Objetivo

Avaliar, no âmbito do Tribunal, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020

Escopo

Foram realizados exames de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ nº 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União - TCU.

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo TCU para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada[1] tem base nos quatro eixos referidos a seguir, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

Eixo 1 - Institucionalização

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

Eixo 2 - Prevenção

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

Eixo 3 - Detecção

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

Eixo 4 - Correção

a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
b) Receber e encaminhar denúncias;
c) Analisar preliminarmente as denúncias;

[1] Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário (Apêndice I).

d) Apurar os casos de assédio identificados; e
e) Estabelecer processo de responsabilização.

Resultado dos exames

Como produtos desta ação coordenada de auditoria, foram elaborados por esta unidade de auditoria interna:

- o presente relatório, contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários;
- sumário executivo dos achados (Doc. 85);
- envio ao CNJ das respostas ao questionário eletrônico disponível no endereço: https://www.cnj.jus.br/formularios/acaassedio2023/. Formulário enviado em 23/8/2023 às 10h46 (Docs. 83 e 84).

Ainda como produto da referida ação, caberá ao CNJ produzir:

- sumário executivo com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e
- painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

II. ACHADOS DE AUDITORIA E RECOMENDAÇÕES

I – ASSUNTO: Aderência à Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

Ponto de Controle: 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?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 1)

Achado de Auditoria nº 1 - Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

Fato:

O art. 20 da Resolução CNJ nº 351/2020 preconiza que seja dado amplo conhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como se faça uso dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

É necessário que a comunicação dos normativos envolvendo a política em tela seja levada ao conhecimento de todos os integrantes do tribunal, por diferentes meios de comunicação

(intranet, e-mail, mídias sociais, cartazes, etc.), e não apenas por meio de publicação no Diário de Justiça. A ideia é garantir que, de fato, a informação sobre a existência do normativo e a importância de se conhecer o seu conteúdo alcancem a todos.

Nesse sentido, no período de dezembro de 2020 a abril de 2023, foram evidenciadas 14 notícias na intranet do Tribunal relacionadas à temática de prevenção ao assédio e discriminação, disponibilização de 1 cartilha abordando o "assédio moral" na página da intranet e da internet (sítios oficiais), promoção de 3 (três) eventos voltados para a temática (Semana TRT7 de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho; Palestra Assédio Moral e Discriminação no Trabalho: gestão por humilhação?; roda de conversa Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Todas as Formas de Discriminação); realização de 1 pesquisa interna sobre assédio moral, sexual e discriminação (cujo resultado ainda não foi divulgado oficialmente) e veiculação de 4 vídeos de sensibilização. Ressalta-se que o Tribunal também possui rotina de que as notícias veiculadas na intranet são também divulgadas via e-mail e conta de WhatsApp corporativo.

Contudo, cumpre registrar que, na pesquisa interna realizada pelo Comitê de Combate ao Assédio Moral, em maio de 2022, 64,5% dos respondentes afirmaram desconhecer a Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019, conforme mostra o gráfico abaixo:

Fonte: Pesquisa intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" realizada pelo Comitê de Combate ao Assédio Moral do TRT7 em maio de 2022 (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses)

Ressalte-se, ainda, que a "deficiência na comunicação interna e externa" é identificada como uma das fraquezas da Instituição no Plano Estratégico do TRT7 (ATO TRT7.GP.Nº 64, de 04 de junho de 2021).

Outro ponto que merece destaque é o art. 6º da Resolução CSJT nº 57/2019, o qual disciplina que os tribunais deverão elaborar e distribuir cartilhas contendo informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias e as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes.

Ademais, preceitua que a cartilha seja disponibilizada em local visível ao público e no site do tribunal. Por sua vez, o art. 3º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 prevê que o Comitê de Combate ao Assédio Moral elabore e mantenha atualizada cartilha informativa sobre o tema e que mesma seja distribuída fisicamente aos servidores e magistrados em cada unidade de trabalho; entregue quando de sua posse e/ou designação para exercício de cargo ou função comissionada; divulgada por email e disponibilizada por meio eletrônico.

No entanto, a cartilha disponibilizada na página da intranet (https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf) e da internet do TRT7 (https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf) é a cartilha produzida pelo TST/CSJT, que tem escopo menor que o da Resolução CNJ nº 351/2020, uma vez que aborda apenas o assédio moral.

Deste modo, constata-se que não houve uma criação própria nem adaptação do material para conter as informações e particularidades internas, tais como carta de compromisso da administração do Tribunal, canais de denúncia institucionalizados no TRT7, forma de tratamento da denúncia internamente, normativos locais. Por corolário, não se identificou registro de distribuição da cartilha física nem sua disponibilização em locais de acesso ao público. Resta também evidenciado (Docs. 37 e 44, Proad 3316/2023) que o tema do combate ao assédio e a discriminação poderia ser melhor explorado como parte integrante do conteúdo dos programas insticionalizados, tais como o Integra 7 (Programa de Integração de Novos Servidores do TRT7) e o Programa Fada Madrinha, bem como a Escola Judicial poderia promover eventos sobre a temática destinada ao público terceirizado e intesificar eventos voltados para a magistratura e gestores.

Diante do exposto, verifica-se a existência de comunicação institucional sobre a temática, porém se vislumbram oportunidades de melhorias, tais como:

- investir mais na frequência, na diversidade de estratégias e de público-alvo, com vistas a contemplar também estagiários e terceirizados;
- aprofundar o conteúdo nas campanhas internas de sensibilização e orientação;
- integrar a temática aos programas Fada Madrinha e Integra 7;
- divulgar os resultados da pesquisa interna realizada sobre a temática e a Carta de Compromisso da Alta Administração;
- elaborar cartilha a partir da atualização da oriunda do TST/CSJT, com inclusão da temática do assédio sexual e discriminação, referências aos normativos internos e canais de denúncia existentes no Tribunal, e efetivar sua distribuição física e virtual.

Recomendações de Auditoria:

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

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.

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

À Coordenadoria de Comunicação Social:

2 - Adotar como práxis 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.

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

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.

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

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 todos as unidades do TRT7 e orientar deixá-la para acesso dos usários 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.

1.2 A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 2)

Achado de Auditoria 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

Fato:

Capacitar e envolver a alta administração em temas estratégicos, tais como a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, é um dos pilares de *compliance*, uma vez que agrega conhecimento para combater comportamentos que possam gerar insegurança e inconformidade no ambiente de trabalho da organização, e busca assegurar a coerência entre pensamento, discurso e ação no que diz respeito à governança e conformidade, com o objetivo de fortalecer a cultura da integridade e a reputação da organização.

Nesse sentido, não evidenciamos nenhum dispositivo sobre procedimento para tratamento dos casos de assédio envolvendo a alta administração ou Desembargadores (magistrados de segundo grau) na Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019. As referências no normativo são restritas à magistratura de primeira instância (§ 4º do art. 6º e § 2º do art. 9º).

Por ser anterior à Resolução CNJ nº 351/2020, o normativo somente faz menção à política de combate ao assédio moral, não incluindo o assédio sexual e todas as formas de discriminação Embora preconizado pela Resolução CNJ nº 351/2020, também não foi constatada a existência de Comitê de Combate ao Assédio Moral para cada um dos graus de jurisdição (Ato TRT7 nº 50/2019).

Ressalte-se, ainda, que a Resolução Normativa TRT7 nº 9/2021, que institui o Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7, não abordou a vedação à prática de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

Desse modo, não se vislumbra, nos normativos internos, a submissão da magistratura de segundo grau nem da Alta Administração à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Registre-se como boa prática, o Ato TRT5 nº 175/2020 e a Resolução TRT8 nº 67/2021, que possuem previsão de comitês de combate ao assédio e discriminação para ambos os graus de jurisdição e que compete à Presidência as providências cabíveis dos casos de assédio ou discriminação envolvendo desembargadores.

Relevante destacar que, na pesquisa interna realizada pelo Comitê de Combate ao Assédio, em maio de 2022, 27 respondentes (43,5%) afirmaram ter vivenciado algum episódio de assédio moral, sexual ou de discriminação no ambiente de trabalho do TRT7. Destes, 12 reportaram que as atitudes foram praticadas por superior hierárquico e 8 por autoridade (diretor(a) ou chefia de outra área), existindo relatos envolvendo magistrados e diretores de secretarias:

> "(...) Quando me separei e a notícia se espalhou uma Autoridade Superior (Magistrado) fez alguns comentários desagradáveis, com insinuações sexuais, que me deixaram desconfortável. Fui defendida por outras Autoridades (Magistradas) que refutaram os comentários. Daí, o assediador se calou e disse que estava só brincando. Fiz de conta que não entendi, para não me expor mais. A situação gerou extremo constrangimento."
>
> "no elevador, magistrado, insinuação de cunho sexual"
>
> "(...) outra situação foi por insinuações de um desembargador querendo beijo de todas da sala e dizendo que tinha estado em gozo devido o beijo de uma das meninas, nessa eu não estava na sala mas todas ficaram perplexas com a atitude dele."
>
> "Em torno dos anos de 1999 e 2000, sofri maus tratos e injustiças por parte da Diretora de Secretaria da ** VT de *********, à época. Inicialmente sofri por observar humilhações sofridas por vários colegas, e pelo fato de não ser capaz de tomar nenhuma atitude. Com o tempo comecei a reagir, questionando seu comportamento com a maioria dos servidores e, em consequência, acabei sendo questionada pelo Juiz da Vara acerca da minha rejeição à Diretora. Cheguei a adoecer emocionalmente, e fui tratada por Psiquiatra e Psicólogo, ficando inclusive de licença médica por cerca de dois meses. A Diretora permaneceu na Vara por muitos anos…"
>
> "Fui assediado moralmente pelo diretor da vara de ********* nos anos de 2010 e 2011, Me chamou de lesado, me colocou pra trabalhar numa mesa terrível perto da janela onde o barulho e a movimentação de partes e advogados era intensa. Disse que se eu não encontrasse um processo chamaria a polícia federal para me interrogar. Por eu ter errado o conteúdo do despacho, fez eu ir numa mesa no canto da vara escrever um texto até eu aprender como fazer o despacho. Um dia teve um pico de pressão tive de ir pra emergência num hospital. Eu era muito novo no trabalho. Tinha medo de denunciar."

Fonte: Pesquisa intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" realizada pelo Comitê de Combate ao Assédio Moral do TRT7 em maio de 2022 (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses)

As transcrições acima, embora pontuais, reforçam a importância de envolver a Alta Administração na temática. O assédio e a discriminação são problemas coletivos que impactam a convivência no ambiente de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, bem como prejudicam a salubridade e a produtividade laboral.

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, preconiza a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Assim, na medida em que um trabalhador é vítima de assédio ou discriminação, há afronta a um princípio constitucionalmente consagarado na Carta Magna de 1988. Esse aspecto, por si só, já demonstra a importância do tema.

Cumpre registrar que recentemente, em 28/09/2023, o Presidente do TRT7, durante o colóquio "Respeito à Diversidade nas Relações de Trabalho", assinou Carta de Compromisso da Alta Administração com a Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (Doc. 57 do Proad 3316/2023).

Contudo, faz-se imprescindível que o ato louvável venha acompanhado, na sequência, de um plano de ação para garantir sua efetividade e implementação dos compromissos firmados, bem como sugere-se a ratificação de seu teor pelo Pleno e a renovação do compromisso a cada nova Administração, além de ampla divulgação interna.

Recomendações de Auditoria:

À Presidência:

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.

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

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

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".

Prazo: 90 dias.

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?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 3)

Achado de Auditoria nº 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

Fato:

Pesquisas internas institucionais sobre a prática de assédio e discriminação no ambiente de trabalho são importantes para auxiliar na identificação de práticas indesejáveis e na definição de ações efetivas no combate a essas questões.

Nesse sentido, em maio de 2022, o Comitê de Combate ao Assédio Moral realizou, proativamente, pesquisa interna sobre assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho (https://intranet.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5006:pesquisa-sobre-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho-encontra-se-disponivel&catid=8&Itemid=117) e perguntou, dentre outros quesitos:

> "(...)
> 5) Você conhece a Resolução Normativa 09/2019 que institui a Política e estabelece ações para prevenção e combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do TRT7?
> (...)
> 13) Em uma escala de 0 a 10 - em que 0 significa "totalmente inefetiva" e 10 significa "totalmente efetiva" -, como você avalia a efetividade da política e das ações para a prevenção e o combate ao assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do TRT7?
> (...)
> 14) O que você sugere para que o TRT7 aprimore o combate ao assédio moral, sexual e discriminação? (opcional) (...) 15) Você conhece a Cartilha de Combate de Prevenção ao Assédio Moral do CSJT (disponível em: https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf)?
> (...)

> 16) Quais ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação você gostaria que o TRT7 promovesse ao longo do ano de 2022 e 2023, que lhe despertariam interesse em participar?"

Contudo, há que se ressaltar que:

a) os dados coletados da pesquisa não foram divulgados internamente até a presente data;

b) a pesquisa somente alcançou 62 respondentes (pouco expressivo);

c) a coleta evidenciou que, do total de 62 respondentes, 64,5% afirmaram não conhecer a Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019;

d) 67,7% afirmaram não conhecer a cartilha de combate e prevenção ao assédio moral disponibilizada no site do TRT7;

e) somente 17,7% avaliaram como totalmente efetiva a política e ações para a prevenção e o combate ao assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do TRT7;

f) a maioria dos relatos não reportou o ano dos fatos ou apontou fatos acontecidos há mais de três anos;

g) não há manifestação do Comitê ou de outra unidade sobre a utilização dos dados levantados nesta pesquisa para o desenvolvimento de qualquer tipo de ação, inclusive há manifestação do sindicato dos servidores (Sindissétima) no Proad 5572/2019 sem qualquer resposta por parte do Comitê, quanto às sugestões/solicitações de providências aduzidas por aquela entidade.

Registre-se que o art. 4º, inciso VII, da Resolução CSJT nº 57/2019, bem como, o art. 5º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019, preveem a realização periódica de avaliação do clima organizacional das unidades contemplando questões relacionadas ao assédio.

Nesse sentido, vislumbram-se oportunidades de melhorias na rotina de pesquisas internas sobre a temática, tais como: padronização de periodicidade das pesquisas, indicação do período de avaliação das condutas (por exemplo, "nos últimos doze meses" ou "nos últimos seis meses" você vivenciou alguma situação de assédio moral, sexual ou de discriminação), maior divulgação e sensibilização sobre a importância da adesão à pesquisa, divulgação dos dados coletados, construção de painel com a evolução/acompanhamento dos índices coletados nas pesquisas.

Recomendações de Auditoria:

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

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, minimante, 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.

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

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).

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

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?

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

1.4 A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congênere os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 4)

Achado de Auditoria nº 4 - Deficiência da institucionalização em normativos internos da Política de Combate e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

Fato:

O art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020 disciplina que os órgãos do Judiciário deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e que deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

A institucionalização da referida política nos diversos normativos internos que permeiam as atividades da Administração serve para demonstrar o compromisso do Tribunal com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação, sedimentando tais preceitos em sua cultura. Nesse sentido, verificou-se que:

a) o Ato TRT7 nº 50/2019 instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal e a Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 instituiu a Política para a Prevenção e o Combate ao Assédio Moral no âmbito do TRT7, contudo, ambos os normativos são anteriores à Resolução CNJ nº 351/2020 e <u>não foram, até a presente data, atualizados para atender às inovações introduzidas pelo normativo nacional</u>;

b) o Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 7ª Região (Resolução Normativa TRT7 nº 75/2009) <u>traz, de forma tímida</u>, em seu bojo, referências ao combate ao assédio e discriminação, conforme se verifica abaixo, *in verbis*:

> "Art. 7º São compromissos do servidor do Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região:
> (...)
> V - Ser disponível para os usuários dos serviços deste Regional, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, ideologia política e posição social;
> (...)
> Art. 8º É vedado ao servidor do Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região:
> (...)
> XIV - cometer ou permitir assédio de qualquer natureza;
> (...)
> Parágrafo único. A violação das normas estipuladas neste Estatuto sujeitará à pena de CENSURA, de acordo com o Decreto nº 1.171/94, sem prejuízo de outras sanções de natureza penal, civil ou administrativa" (grifo nosso)

c) o Planejamento Estratégico Institucional 2021-2023 (Ato TRT7 nº 64/2021) adota como valor institucional o respeito à diversidade, <u>mas não faz referência ao combate ao assédio</u>;

d) recentemente, em 28/06/2023, o Presidente do TRT7, durante o colóquio "Respeito à Diversidade nas Relações de Trabalho", assinou Carta de Compromisso da Alta Administração com a Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, porém a mesma carece ainda de melhor divulgação interna e ratificação pelo Pleno;

e) por sua vez, o Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7 (Resolução Normativa TRT7 nº 9/2021), bem como a Política de Integridade (Resolução Normativa TRT7 nº 10/2021) e o Plano de Integridade 2021-2022 não abordam a temática de combate ao assédio e/ou à discriminação.

Como exemplos de boas práticas, tem-se a Resolução Administrativa TRT5 nº 76/2014, que instituiu o Código de Ética Profissional dos magistrados e servidores do TRT5[2], e o Plano de Integridade do TRT2[3]. Nesse sentido, lembramos que "uma cultura organizacional tolerante para com o assédio pode ser um dos maiores obstáculos à efetiva prevenção do assédio." (EEOC, 2017)[4].

Diante do exposto, verifica-se que o Tribunal instrumentalizou alguns mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, existindo espaços para melhorias.

Recomendações de Auditoria:

À Presidência:

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.

---

[2] Art. 6º Aos magistrados e servidores do TRT5 é condenável a prática de qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código e os valores institucionais, sendo-lhe vedado, ainda:
(...)
II – discriminar autoridades, advogados, colegas de trabalho, subordinados, colaboradores (estagiários e terceirizados) e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;
III – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo, ou intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual ou o assédio moral, de qualquer natureza, no sentido de desqualificar a pessoa por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;

[3] Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/agep/planejamento_estrategico/Plano_de_Integridade/Plano_de_Integridade_do_TRT2_-_com_anexo_-_Versao_2.pdf. Acesso em 28 jul. 2023.

[4] EEOC. 2017. Preventing Workplace Harassment: EEOC Practices for Employers. Sullivan Benefi ts. [Online] Dezembro de 2017. https://www.sullivan-benefits.com/wp-content/uploads/Preventing-Workplace-Harassment-EEOCs-Promising-Practices-for-Em-ployers-12.13.17.pdf .

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.

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

À Secretaria de Gestão Estratégica:

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.

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

À Comissão de Ética:

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.

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

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)?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria n º 5)

1.6 No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 5)

1.7 No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 5)

1.8 No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 5)

1.9 No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 5)

1.10 No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?
(X) Sim ( ) Não

Achado de Auditoria nº 5 - Desconformidade na composição, atribuições e área de atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual

Fato:

O art. 15 da Resolução CNJ nº 351/2020[5] dispõe que cada tribunal deverá instituir pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição, que deverá contar obrigatoriamente com representantes de magistrados, servidores e de colaborador terceirizado (indicados pelos respectivos sindicatos ou associações), de um indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, devendo, ainda, ter sua composição privilegiada com a indicação, pela Presidência, de mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

O art. 16 da referida norma apresenta as atribuições da aludida comissão, perpassando desde monitorar a adoção da política, solicitar estudos, fazer recomendações, revisar estratégias organizacionais, até a celebração de termos de cooperação técnico-científico, dentre outras.

No âmbito do TRT7, o Ato TRT7 nº 50/2019 instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral e a Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 instituiu a Política para a Prevenção e o Combate ao Assédio Moral. Cumpre registrar que os normativos internos foram editados anteriormente à Resolução CNJ nº 351/2020 e que os mesmos não tiveram sua redação atualizada e se encontram em descompasso com o normativo nacional quanto:

a) à área de atuação do Comitê (no mínimo um para cada grau de jurisdição), tendo sido criado somente um único Comitê para todos os graus de jurisdição;

[5] Resolução CNJ nº 351/2020. art. 15. Serão instituídas em cada tribunal, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição, com participação plúrima de magistrados, servidores e colaboradores terceirizados.
§ 1o Na composição das Comissões mencionadas neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição, devendo, obrigatoriamente, haver:
I – servidor e colaborador terceirizado eleito, indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos;
II – indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e
III – diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+".
§ 2o Os tribunais poderão expedir normatizações complementares sobre as indicações para as Comissões.

b) à composição do Comitê, não contando com representantes dos colaboradores terceirizados, nem de representante indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, nem faz menção ao fomento à participação feminina ou de representantes da comunidade LGBTQIA+;

c) às atribuições do Comitê e área de atuação da Política, tendo em vista que somente contempla ações e atribuições voltadas ao combate do assédio moral, não adentrando no tema do assédio sexual e de todas as formas de discriminação previstas no art. 16 do normativo do CNJ[6].

Destaca-se que é atribuição do Comitê de Combate ao Assédio Moral sugerir alterações nos atos e política de prevenção e combate ao assédio no âmbito do TRT7 (inciso III do art. 11 da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019). Nesse sentido, faz-se necessária a atualização dos normativos internos do TRT7 e adequação do Comitê de Combate ao Assédio Moral à Resolução CNJ nº 351/2020.

Recomendações de Auditoria:

[6] Resolução CNJ nº 351/2020. art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:
I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;
III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;
IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;
V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;
VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;
VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:
a) apuração de notícias de assédio;
b) proteção das pessoas envolvidas;
c) preservação das provas;
d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
g) melhorias das condições de trabalho;
h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção enfrentamento do assédio moral e sexual;
VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.
§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Nacional de Justiça, as Comissões instituídas pelos tribunais coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento das Comissões em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos.
§ 2º As Comissões criadas por força desta Resolução não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

Vide recomendação de auditoria nº 6.

1.11 A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 5, item c)

1.12 A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 6)
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? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 6)
Achado de Auditoria nº 6 - Ausência de um canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de assédio e discriminação
Fato: As práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

Nesse sentido, o art. 7º da Resolução CNJ nº 351/2020 preconiza que os órgãos do Poder Judiciário deverão manter canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional[7].

Embora o TRT7 não possua canal de acolhimento institucionalizado, é necessário registrar que o inciso IV do art. 8º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 prevê a possibilidade do Comitê de Combate ao Assédio Moral solicitar avaliação de saúde para a possível vítima de assédio moral, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento.

Diante do exposto, se faz necessária a institucionalização de um canal de acolhimento perene, integrado ao fluxo do recebimento de denúncias de assédio e discriminação, de acesso livre e disponível à magistrados, servidores, estagiários e terceirizados do TRT7, envolvendo as Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas. Tal canal deve receber ampla divulgação interna e servir de apoio a gestores que precisam lidar diretamente com condutas problemáticas.

Recomendações de Auditoria:

À Presidência:

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.

[7] Resolução CNJ nº 351/2020. art. 6º (...) § 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.
art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.
Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.
art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.
art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.
Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.
art. 10. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

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

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.

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

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;

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

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.

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

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

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.

Prazo: 365 dias.

1.14 A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 7)

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?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 7)

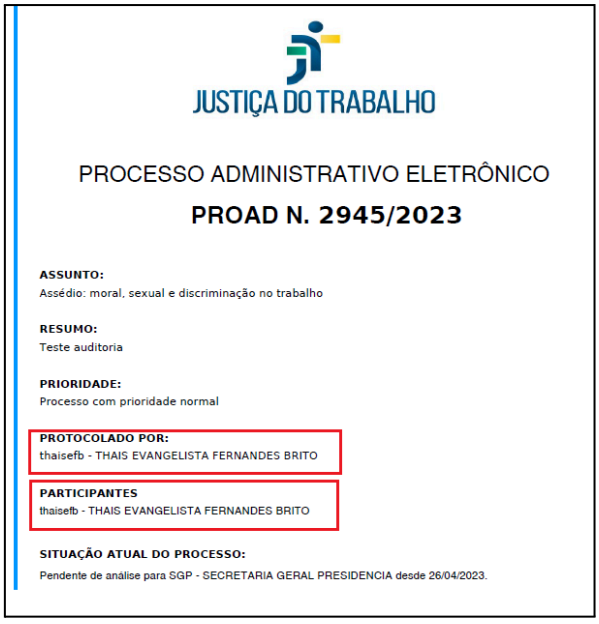
Achado de Auditoria nº 7 - Fragilidade no canal institucionalizado para denúncias de assédio

Fato:

O art. 7º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 determina que a denúncia de assédio moral seja formalizada por meio de Proad, o qual será dirigido inicialmente à Presidência do Tribunal.

Todavia, cabe ponderar que este canal talvez não seja o mais adequado para o recebimento de denúncias, tendo em vista não ser acessível a terceirizados e estagiários e, principalmente, como hoje configurado, não garantir a confidencialidade da pessoa que protocola a denúncia (quando protocolado pelo próprio denunciante).

Como exemplo, temos os Proads 2945/2023 e 2949/2023, ambos abertos pela unidade de auditoria, a título de teste para avaliar a possibilidade de autuação de denúncia com sigilo do denunciante. Verificou-se que o proad não permite o protocolo sem inclusão do nome do participante e em sua capa traz as informações (com acesso público) do nome de quem protocolou e do participante do processo.


JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO ADMINISTRATIVO ELETRÔNICO

PROAD N. 2945/2023

ASSUNTO:
Assédio: moral, sexual e discriminação no trabalho

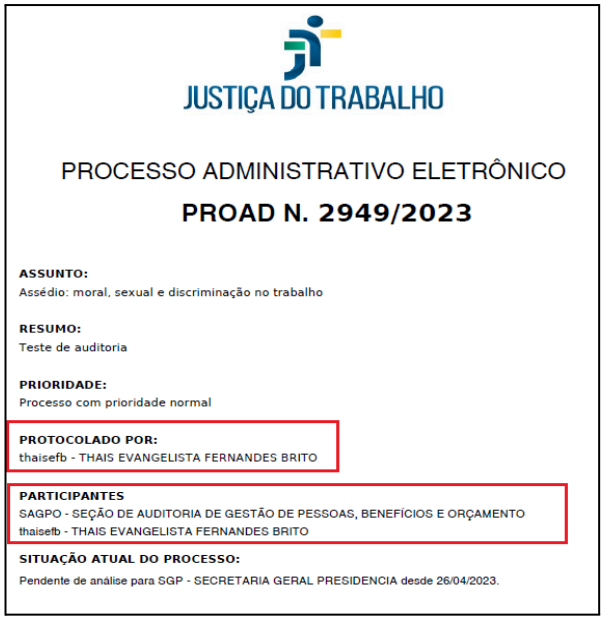
RESUMO:
Teste auditoria

PRIORIDADE:
Processo com prioridade normal

PROTOCOLADO POR:
thaisefb - THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO

PARTICIPANTES
thaisefb - THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO

SITUAÇÃO ATUAL DO PROCESSO:
Pendente de análise para SGP - SECRETARIA GERAL PRESIDENCIA desde 26/04/2023.


JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO ADMINISTRATIVO ELETRÔNICO

PROAD N. 2949/2023

ASSUNTO:
Assédio: moral, sexual e discriminação no trabalho

RESUMO:
Teste de auditoria

PRIORIDADE:
Processo com prioridade normal

PROTOCOLADO POR:
thaisefb - THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO

PARTICIPANTES
SAGPO - SEÇÃO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS, BENEFÍCIOS E ORÇAMENTO
thaisefb - THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO

SITUAÇÃO ATUAL DO PROCESSO:
Pendente de análise para SGP - SECRETARIA GERAL PRESIDENCIA desde 26/04/2023.

Fonte: Proad

Importante ressaltar que todas as informações relacionadas às queixas de assédio devem ter caráter confidencial para preservação do sigilo dos envolvidos, devendo ser conhecidas exclusivamente pela área a quem compete verificar a materialidade e procedência da denúncia.

O caráter confidencial durante todo o processo de apuração da queixa visa proteger as partes implicadas, preservando a dignidade das pessoas para que nem reclamante nem reclamado sejam vítimas de perseguições ou injustiças.

Ademais, o Proad, cujo assunto é intitulado "Assédio: moral, sexual e discriminação no trabalho", não possui formulário padronizado para registro da queixa, o que pode induzir a queixas registradas sem as informações mínimas necessárias para sua admissibilidade. Impende destacar que o fluxograma para este processo ainda não está mapeado nem definido pela Administração (ítem 5.8, pág. 4, doc. 37 do Proad 3316/2023 e ítem 1.2, pág. 2, doc. 60 do Proad 3316/2023).

Registre-se que na página da Ouvidoria na internet (https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=153&Itemid=996) não constam informações/orientações sobre como denunciar casos de assédio ou discriminação.

Cabe ainda frisar que o art. 13 da Resolução CNJ nº 351/2020 preconiza que a notícia de assédio ou discriminação pode ser acolhida em diferentes instâncias institucionais, tais como: Área de Acompanhamento de Pessoas, Área de Saúde, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comitê de Código de Conduta, Corregedorias e Ouvidora.

Assim sendo, faz-se imprescindível que as referidas áreas do Tribunal estejam capacitadas para o recebimento deste tipo de demanda, bem como, possuam um fluxo e protocolos definidos para o encaminhamento e tratamento das denúncias.

Por derradeiro, dentro do contexto maior de uma política de integridade, convém mencionar que as boas práticas preconizam como fundamental a garantia da proteção ao denunciante de boa-fé, e isso passa pela previsão e instituição de canais de denúncia que garantam o sigilo da identidade dos denunciantes, inclusive, a possibilidade de recepcionar denúncia anônima.

Recomendações de Auditoria:

À Presidência:

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.

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

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 o modelo abaixo:

FORMULÁRIO DE REGISTRO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO

"O TRT7 considera queixas relativas à discriminação, assédio e conduta antiética assuntos sérios. Para que possamos investigar corretamente a sua preocupação, preencha o formulário abaixo da forma mais completa possível. Você será notificado do andamento da sua denúncia."

Assinale o tipo de denúncia que você deseja registrar:

( ) **Denúncia de Assédio Moral**: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intecionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

( ) **Denúncia de Assédio Sexual**: conduta de conotação sexual praticada contra a vontada de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

( ) **Denúncia de Discriminação**: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

( ) **Denúncia de Assédio Moral Organizacional:** conjunto de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e nos métodos de gestão, e que se manifestam por meio de pressões, humilhações e constrangimentos dirigidos à equipe para que sejam alcançados determinados objetivos institucionais.

Dados do denunciante (caso não seja você o alvo do assédio ou discriminação)

Nome:
Telefone de contato:
Email de contato:

Dados da Pessoa Alvo de Assédio ou Discriminação
Nome:
Cargo:
Lotação:
Vínculo laboral com o TRT7:
Telefone de contato:

Email de contato:

Dados do denunciado
Nome:
Lotação:
Vínculo laboral do denunciado com a pessoa alvo de assédio ou discriminação:
Vínculo laboral do denunciado com o TRT7:

Dados da Denúncia:

Relate, com o máximo de detalhes possível, os fatos relacionados a sua denúncia, com indicação de local, data, horário, circunstâncias, possíveis testemunhas, documentos, provas, etc.

Local:
Data:
Fatos:

Conte como as ações sobre as quais você está fazendo essa denúncia estão afetando sua vida pessoal ou sua habilidade de desenvolver seu trabalho.

Diga alguma ação positiva que você acredita que possa ajudar a resolver a sua denúncia.

Gostaria de fazer algum comentário adicional que você deseja que seja considerado quando da apuração da sua denúncia?

Aceita conversar com algum profissional da área da saúde (médico, psicólogo) ou da área de gestão de pessoas para acolhimento, escuta e orientação sobre os fatos narrados na sua denúncia?
( ) Sim ( ) Não

Especifique os meios de prova da sua denúncia:

Documental (cite e anexe os documentos: formulários, e-mails, despachos, processos, etc):

Testemunhal (cite os nomes e lotação das possíveis testemunhas):

Outros (cite e anexe outros documentos: prints de conversas, imagens, etc.):

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que são verdadeiras as informações prestadas neste documento.

Local e data Assinatura
Prazo: 30 dias, a contar da conclusão da recomendação nº 17. 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.

1.16 A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 8)
Achado de Auditoria nº 8 - Possível limitação de recursos humanos para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual
Fato: Nas atas de reunião do Comitê de Assédio Moral (Proads 5572/2019 e 2705/2021) não se constatou indícios ou relatos de impedimentos de atuação relativos a recursos humanos ou materiais. Todavia, não se pode olvidar que somente existe uma comissão para ambos os graus de jurisdição, quando, de acordo com o art. 15 da Resolução CNJ nº 351/2020, deveriam existir pelo menos um comitê para cada grau de jurisdição. Nesse sentido, entende-se que o referido comitê está com sua atuação limitada pelos recursos humanos, uma vez que acumula atribuições em ambos os graus de jurisdição.
Recomendações de Auditoria: Vide recomendação de auditoria nº 6.

Ponto de Controle: Grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e a 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? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achados de auditoria nº 1 e 4)
2.2 A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achados de auditoria nº 1 e 4)
2.3 A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 11)

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? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 9)
2.5 A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 9)
Achado de Auditoria nº 9 - Ausência de integração/compatibilização da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos contratos de colaboradores estagiários e/ou terceirizados
Fato: O art. 19 da Resolução CNJ nº 351/2020 prevê que "Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores". Todavia, tal integração não está prevista em normativos internos nem sua prática se encontra institucionalizada, contrariando a orientação do normativo nacional.
Recomendações de Auditoria: **À Presidência:**

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.

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

À Secretaria Administrativa e à Coordenadoria de Informações Funcionais:

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.

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

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?
(X) Sim[8] ( ) Não

2.7 A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?
(X) Sim[9] ( ) Não

2.8 A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 10)

Achado de Auditoria nº 10 - Fragilidades na proatividade de atuação do Comitê de Combate ao Assédio Moral

Fato:

[8] A Resolução CNJ nº 351/2020, em seu art. 4º, inciso V, destaca que "os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho". No âmbito interno, o Ato TRT7 nº 577/2014, que Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal, estabelece em seu art. 4º, inciso VI, "a gestão participativa, trabalho em equipe e cooperação" como princípio. Por sua vez, o inciso XXII aduz que "os gestores estabelecerão as metas e os prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores". A Resolução Normativa TRT7 nº 20/2021, que Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal, prevê, em seu art. 9º, §1º, que a "O(A) gestor(a) da unidade estabelecerá as metas e os prazos a serem alcançados em consenso com o(a) servidor(a) interessado(a)".

[9] O Regulamento Geral do TRT7 (Resolução Normativa TRT7 nº 7/2022) abriga as competências dos órgãos e unidades administrativas e judiciárias da instituição, bem como as atribuições dos cargos em comissão de direção ou chefia, das funções comissionadas de natureza gerencial e de diversos cargos. Ademais, o Ato TRT7 nº 33/2009 regulamenta as atribuições e os requisitos para ingresso dos cargos efetivos no Tribunal. Os colaboradores terceirizados, por sua vez, possuem as atribuições definidas em contrato.

A Resolução CNJ nº 351/2020 prevê, em seu art. 16, incisos IV e VII, que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá, dentre outra atribuições, a de "sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho" e de "fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio".

O art. 4º do mesmo normativo ainda aduz que a referida comissão, conjuntamente com outras áreas da instituição, deverá promover ações e campanhas de conscientização.

Contudo, o Comitê de Combate ao Assédio Moral relata que atua de forma abstrata na prevenção e conscientização do quadro funcional sobre a temática e que não reconhece nenhuma situação fática ou notícia de assédio que indicasse a necessidade de uma orientação específica em alguma unidade (item 1.5, pág. 3, doc. 60 do Proad 3316/2023).

Todavia, ao analisarmos o Proad 3119/2020, verificam-se indícios de possível situação de assédio no ambiente laboral, que culminou no desenvolvimento de doença pelo agente público. Embora o agente público afetado tenha mudado de lotação, não consta nos autos a investigação da possível ocorrência de assédio nem de orientações e ações voltadas para a sua prevenção de novas ocorrências na referida unidade:

Proad	**Docs.**	**Indícios**
3119/2020	Doc. 1	Laudo médico: "(...) encontra em tratamento portadora Síndrome de Burnout, decorrente do ambiente de trabalho, tensão emocional e estresse, péssimas condições de trabalho, muito desgastante."
	Doc. 4	Declaração Psicanalista: "(...) encontra-se em tratamento terapêutico por causa da Síndrome de Burnout, devido ter sido exposta repetidas vezes a pressões emocionais inadequadas, estresse excessivos, responsabilidades e tarefas além do que era possível ser realizado e ambiente de trabalho inadequado. Levando a mesma a um desgaste emocional muito grande ocasionando início de síndrome do pânico (...)."

Fonte: Proad

Ademais, os breves relatos coletados na pesquisa interna institucional intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" apontam para a necessidade de uma atuação mais proativa na abordagem da temática:

> "Assédio Moral - Minha superiora hierárquica (Colega de Trabalho - Servidora) usualmente exige o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, com humilhação em casos de atrasos ou falhas. Me foram delegadas funções que não são relacionadas às minhas atribuições. Não me sentia à vontade para recusar em fazê-las, por medo de represálias. Então, continuei fazendo. Por vezes, também era excluída de reuniões e me repassavam informações importantes no último momento, reduzindo para fazer as tarefas com calma.(...)"
>
> "por dois anos, fomos chamados de burros, fomos obrigados a fazer atividades da copa e repreendidos se não o fizemos, inclusive com comentários pejorativos para o restante da equipe;

> fomos obrigados a receber ligações à noite, sábados, domingos e feriados a qualquer hora e sermos taxados de nomes como sensíveis demais ou não estarmos comprometidos o suficiente; sofrermos com comentários que se não tivéssemos estabilidade nos demitiriam e sentiam muito por não poder nos demitir e que se estivéssemos na iniciativa privada já estaríamos fora. (...)"
>
> "Sofri assédio moral, por mais de uma vez. A princípio, quando no início da carreira e ainda em estágio probatório, era pressionado a realizar tarefas excessivas em prazos exíguos, e sob ameaças e constrangimentos. Depois, em outro departamento, quando cheguei a ser obrigado a trabalhar com o braço fraturado e imobilizado, encontrando-me em licença médica, sob a cobrança da coordenadora de que poderia "atender telefone". (...)"

Fonte: Pesquisa intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" realizada pelo Comitê de Combate ao Assédio Moral do TRT7 em maio de 2022 (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses)

Destaque-se, ainda, a fala da psicóloga, servidora do TRT7, durante o Evento Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Todas as Formas de Discriminação, realizado na Escola Judical do TRT7, transmitido ao vivo em 19 de abril de 2023:

> "(...) eu acho que é um espaço pra gente falar um pouco de experiências. Já falei aqui que sou psicóloga do tribunal, trabalho na seção psicossocial da Secretaria de Saúde. Então, assim são fatos ilustrativos mas reais. No ano de 2017, recebi uma estagiária que foi de alguma forma forçada a ser beijada por uma pessoa no tribunal. (...) No ano de 2022 fomos buscados por servidoras e servidores de um local de trabalho extremamente adoecido, já era uma situação de sofrimento, adoecimento e afastamento por um assédio que vinham sofrendo da gestão do local de trabalho. No ano de 2022, também tive que dar um suporte muito intenso a uma servidora por viver jornadas de humilhações e ser submetida a tarefas desnecessárias, exorbitantes. No ano de 2023, também dei suporte a servidor que foi tirado do local de trabalho porque não estava mais produzindo suficientemente (...)"

Fonte: Evento Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Todas as Formas de Discriminação. Fala da servidora Mariana de Brito Lima às 2:00:06. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=3kHFlZTBZKY

Fica evidenciado que o TRT7 não é um ambiente totalmente blindado para as práticas de assédio ou discriminação e que a ausência de denúncias registradas pode ser mais um indicativo da falta de uma cultura de combate ao assédio e à discriminação, da pouca expressividade do alcance das ações de estímulo à denúncia e ao acolhimento de possíveis vítimas, do que um indicativo de não existência de casos de violência laboral.

Considerando o impacto prejudicial do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho para a saúde dos trabalhadores e para a instituição, com o possível aumento dos índices de absenteísmo, queda da produtividade, prejuízo para o clima organizacional e maculação da imagem institucional perante a sociedade, faz-se premente a adoção de estratégias para melhor adesão deste Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

Recomendações de Auditoria:

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

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.

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

2.9 A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?
( ) Sim (X) Não[10] (Vide Achado de Auditoria nº 6)

2.10 No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?
( ) Sim (X) Não (Vide Achado de Auditoria nº 6)

2.11 No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?
( ) Sim (X) Não (Vide achado de auditoria nº 6)

2.12 A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 11)

2.13 A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 11)

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?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalva (vide achado de auditoria nº 11)

Achado de Auditoria nº 11 - Fragilidade na rotina de compilação e análise de dados das áreas de gestão de pessoas e da saúde para fins de promoção de ações de combate ao assédio e discriminação

[10] Conforme evidenciado no item 1.12 e 1.13, não existe canal institucionalizado de acolhimento e orientação às possíveis vítimas de assédio e discriminação. De igual forma, não existe canal institucionalizado de acolhimento e orientação para gestores versando sobre a temática. Segundo o §2º do art. 6º da Resolução CNJ nº 351/2020, os gestores podem solicitarar suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Fato:

A Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 prevê, em seu art. 6º, que, semestralmente, a Secretaria de Gestão de Pessoas submeterá ao Comitê de Combate ao Assédio Moral relatório organizado por unidades, contendo dados de movimentação, absenteísmo, pedidos de remoção e adoecimento de servidores. Com base nestes dados, o referido Comitê deverá emitir parecer opinativo direcionado à Presidência.

Contudo, não se verificou no Proad 2705/2021 qualquer análise ou manifestação do Comitê quanto aos dados apresentados pela Secretaria de Gestão de Pessoas (Docs. 13, 16, 17 e 21). Há que se registrar também que os documentos apresentados pela Secretaria de Gestão de Pessoas não possuem nenhum filtro ou compilação prévia dos dados que facilitem sua análise ou interpretação.

Nesse sentido, acredita-se que tal rotina necessita ser revista por ambos os envolvidos no processo, de modo que ela seja efetivada de forma racional e funcional ou descontinuada.

Recomendações de Auditoria:

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral e Secretaria de Gestão de Pessoas:

25 - Rever e/ou reformular 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.

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

2.15 A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalvas (vide achado de auditoria nº 13)

2.16 A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?
(X) Sim* ( ) Não
*Com ressalvas (vide achado de auditoria nº 1)

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?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 12)

Achado de Auditoria nº 12 - Divulgação insuficiente de informações e orientações sobre a política de combate e enfrentamento ao assédio e discriminação nos sítios oficiais

Fato:

As informações sobre a temática de assédio moral somente são encontradas nos sítios oficiais do TRT7 nos links abaixo:

Sítio Oficial	Link	Conteúdo
Internet	https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf	Cartilha do TST/CSJT
Intranet	https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf	Cartilha do TST/CSJT
Intranet	https://extranet.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5001:comissoes-e-comites-do-tribunal&catid=41&limitstart=10&Itemid=389	Dados sobre o Comitê de Assédio Moral: composição, normativos internos, número do proad para acompanhamento, email de contato, calendário e atas de reuniões.

Repise-se que o Comitê de Combate ao Assédio Moral não elaborou nem adaptou cartilha para refletir a realidade interna da instituição, apenas disponibilizou a cartilha elaborada pelo CSJT/TST.

Não existe, nos sítios oficiais, chamada para indicar os canais de denúncia de assédio ou discriminação. Convém ressaltar que o atual canal de denúncia oficial, qual seja, o Proad, mostra-se bastante frágil e sua atual configuração se constitui fator de inibição de denúncias, ante as razões apontadas no achado de auditoria nº 7.

Os normativos internos não foram atualizados para refletir as diretrizes traçadas pela Resolução CNJ nº 351/2020 e não existe canal institucionalizado de acolhimento. Na página da Ouvidoria também não constam orientações nesse sentido.

Diante do exposto, carece de maior visibilidade e destaque a veiculação de informações e orientações sobre a política de combate e enfrentamento ao assédio e discriminação nos sítios oficiais.

Recomendações de Auditoria:

Vide recomendações de auditoria nº 6, 7, 14 e 19.

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)? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalvas (vide achados de auditoria nº 1 e 12)
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? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalvas (vide achado de auditoria nº 13)
2.20 A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalvas (vide achado de auditoria nº 13)
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? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 13)
2.22 A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 13)
2.23 Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 13)
Achado de Auditoria nº 13 - Oportunidades de melhorias no direcionamento das capacitações envolvendo a temática de combate e enfrentamento ao assédio e à discriminção
Fato: Os treinamentos/capacitações/eventos sobre assédio e discriminação funcionam como um meio eficiente para orientar, sensibilizar e delimitar regras para a organização como um todo, reforçando a importância da não naturalização dessas práticas e como é fundamental denunciá-las, caso ocorram.

Nesse sentido, o CNJ deixa claro a importância da realização da ampla divulgação de informações, de modo a contemplar todos os públicos-alvo (magistrados, gestores, servidores, estagiários e terceirizados), já que se trata de um tema de interesse geral, conforme se verifica *in verbis:*

> art. 4º (...)
>
> IV - os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados e de servidores, 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 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;
> IX – os órgãos e unidades do Poder Judiciário atuarão no sentido de <u>sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços</u> sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;
> X – os tribunais e as escolas de formação de magistrados e de servidores, nos seus <u>programas de aperfeiçoamento e capacitação</u>, deverão <u>oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões</u> Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.
> Parágrafo único: As escolas nacionais de formação e aperfeiçoamento de magistrados e o Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário desenvolverão atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se refere o inciso IV deste artigo, e disponibilizarão aos tribunais o respectivo material, <u>devendo informar ao Conselho Nacional de Justiça as medidas tomadas em razão desta Resolução</u>.
> (...)
> art. 20. <u>Será dado amplo conhecimento desta Política aos magistrados, servidores, estagiários e colaboradores</u> que atuam nos órgãos do Poder Judiciário, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade. (grifo nosso)

Registre-se que o art. 18-A da Resolução CNJ nº 351/2020 institui a primeira semana de maio como dedicada ao Combate ao Assédio e à Discriminação, prescrevendo que cada tribunal realize ações preventivas e formativas <u>durante toda a semana</u>, <u>contemplando magistrados, servidores, estagiários e terceirizados</u>.

Nesse sentido, verificou-se que a Escola Judicial vem desenvolvendo periodicamente eventos e capacitações sobre a matéria e que a temática foi incluída no programa de Desenvolvimento Gerencial oferecido em 2021, que abordou, no tópico voltado para GESTÃO DE CONFLITOS, o tema do assédio moral (o que é, como identificar e o que fazer)[11].

Contudo, não se verificou capacitações voltadas para o treinamento específico dos membros das comissões de acessibilidade e de combate ao assédio moral, nem eventos de capacitação voltados para o público de estagiários e terceirizados, que demandam linguagem e estratégias específicas. A Escola Judicial também <u>não reportou ao CNJ as medidas adotadas em razão da política de combate ao assédio e discriminação</u>.

Ademais, a despeito de a Escola Judicial realizar controle de frequência dos participantes dos eventos, não se verifica um controle do quantitativo de público-alvo alcançado, estratificado

[11] Doc. 66 Proad 3316/2023.

por cargo e lotação, de modo a permitir mapear as unidades e/ou grupos que ainda não foram devidamente capacitados.

Diante do exposto, embora a Escola Judicial venha desenvolvendo capacitações sobre a temática, vislumbram-se oportunidades de melhorias.

Recomendações de Auditoria:

Vide recomendações de auditoria nº 14 e 19.

À Escola Judicial:

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.

Prazo: Doravante.

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 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.

Prazo: até dezembro de 2024.

Ponto de Controle: 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? ( ) Sim (X) Não (vide achados de auditoria nº 6 e 7)

3.2 A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalva (vide achado de auditoria nº 3)

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)? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 7. Avaliação prejudiciada: nenhuma denúncia registrada)
3.4 A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação? ( ) Sim (X) Não (Vide achado de auditoria nº 7. Avaliação prejudiciada: nenhuma denúncia registrada)
3.5 A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 7)
3.6 Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalvas (vide achado de auditoria nº 7)

3.7 A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias? (X) Sim[12] ( ) Não

[12] O § 1º do art. 7º da Resolução Normativa n°9/2019 garante ao denunciante e o assediado, em qualquer caso, não poderão sofrer represálias. O § 2° do mesmo artigo permite a apresentação do pedido de mudança de lotação, garantindo apreciação em caráter de urgência por parte da Presidência do tribunal.

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? (X) Sim[13] ( ) Não

Ponto de Controle: 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? (X) Sim[14] ( ) Não
4.2 A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação? (X) Sim* ( ) Não *Com ressalvas (Avaliação prejudiciada: Nenhuma denúncia registrada ou caso concreto de mediação. Apenas previsão em normativo interno.)

4.3 A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 14)
Achado de Auditoria nº 14 - Ausência de previsão de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar
Fato:

[13] O Ato TRT7.GP n°75 de 2021, que institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores e Servidoras do Tribunal, prevê a existência da Comissão de Avaliação de Desempenho (art. 9°), que possui competência para apreciar e se posicionar conclusivamente acerca dos recursos interpostos.

[14] Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019. art. 8º Recebido o PROAD e apreciado eventual pedido de lotação provisória, o processo será encaminhado ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, para coleta de dados e emissão de parecer conclusivo, podendo este adotar as seguintes providências:
(...)
II - realizar mediação e conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;

O Regulamento do Processo Administrativo Disciplinar do TRT7 (Ato nº 95/2009) prevê penalidades disciplinares de advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em Comissão e destituição de função comissionada.

O Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 7ª Região, por sua vez, em seu art. 15, prevê a pena de censura, que, por sua vez, pode ser comutada em participação em atividade educativa relacionada à Ética Profissional.

O art. 12 da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 prevê que a Administração do Tribunal deverá, pelo prazo de dois anos, abster-se de indicar servidores ou magistrados condenados em virtude de práticas de assédio moral para: compor comissões, comitês ou grupos de trabalho, realizar instrutoria interna e receber condecorações ou homenagens. Nenhum dos normativos citados contempla o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que é um instrumento que pode ser adotado nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo.

O TAC consiste em uma medida alternativa para resolução consensual de conflitos, visando à reeducação do infrator. Por meio do TAC, o agente público interessado assume a responsabilidade pela prática da transgressão disciplinar, comprometendo-se a ajustar sua conduta, observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente, bem como ressarcir os danos e prejuízos porventura causados. No Poder Executivo Federal, o TAC é regulamentado pela Instrução Normativa CGU nº 4/2020.

Recomendações de Auditoria:

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

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.

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

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?
( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 2 e 4)

4.5 A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?

(X) Sim[15] ( ) Não

4.6 A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 15)
4.7 A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração? (X) Sim[16] ( ) Não
4.8 A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 15)
4.9 A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia? ( ) Sim (X) Não (vide achado de auditoria nº 15)
Achado de Auditoria nº 15 - Fragilidades no normativo interno quanto a procedimentos para apuração de denúncias de assédio e discriminação
Fato: A Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 estabelece ações para a Prevenção e o Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal, todavia não se vislumbram na referida norma referências ao(s): a) critérios de admissibilidade da denúncia. Sua ausência no normativo pode dar ensejo ao registro de denúncias sem as informações mínimas necessárias ao impulsionamento do

[15] Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019. art. 7º A denúncia de assédio moral deve ser formalizada por meio de PROAD próprio, o qual será dirigido inicialmente para a Presidência do Tribunal e tramitará em sigilo, podendo ser apresentada pela pessoa que se reputar assediada, por qualquer outra que tiver ciência da ocorrência de fatos que caracterizam, em tese, assédio moral, bem como pelo sindicato representativo dos servidores. § 1º O denunciante e o assediado, em qualquer caso, não poderão sofrer represálias. § 2º A qualquer tempo, durante a tramitação do processo, poderá ser apresentado requerimento para lotação provisória do assediado em outra unidade, o qual será apreciado em caráter de urgência pela Presidência, podendo ser ouvida a Divisão de Saúde em caráter sumário. § 3º Instaurado qualquer processo envolvendo assédio moral, será o sindicato representativo dos servidores notificado para tomar ciência do feito.

[16] Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009. art. 8º Recebido o PROAD e apreciado eventual pedido de lotação provisória, o processo será encaminhado ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, para coleta de dados e emissão de parecer conclusivo, podendo este adotar as seguintes providências: I - escutar os envolvidos diretamente ou outras pessoas que possam prestar informações relevantes ao deslinde do caso;

processo. Como exemplo de boa prática, temos o Resolução Administrativa TRT20 nº 31/2021[17] e a recomendação de auditoria nº 19;

b) procedimentos alternativos em casos de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia. É sabido que o anonimato pode ajudar a diminuir a inibição para quem está na posição de denunciante, seja como vítima ou testemunha, além de passar a mensagem de que é mais importante coibir práticas de violência no ambiente laboral do que expor as partes envolvidas. Apesar de o anonimato não poder ser mantido em casos de investigação formal de condutas específicas, ele pode ser garantido até este momento. Como exemplos de boas práticas, temos o Ato GP TRT2 nº 34/2019[18] e a Portaria TRT24 nº 15/2020[19];

c) garantia do acompanhamento do deslinde da denúncia pelo denunciante.

Recomendações de Auditoria:

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com Ouvidoria:

29 - Propor a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias de assédio ou discriminação em minuta de normativo interno.

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

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 nº 6.

---

[17] Ato GP TRT2 nº 34/2019. art. 9º. São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:
I – nome e qualificação do denunciante;
II – nome e qualificação do ofendido;
III – nome do indicado como autor do fato;
IV – descrição circunstanciada dos fatos.

[18] Ato GP TRT2 nº 34/2019. art. 10. O encaminhamento para as instâncias competentes para prosseguimento da investigação deverá contar com a anuência do interessado.

[19] Portaria TRT24 nº 15/2020. art. 6º. As manifestações recebidas deverão ser registradas em Processo Administrativo Eletrônico (PROAD), em caráter sigiloso.
(...)
§ 2º. As denúncias anônimas (e.g., cartas e e-mail não identificados ou quaisquer outros meios) deverão ser igualmente processadas (STJ, Súmula 611).
STJ. Súmula 611. Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

4.10 A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?
(X) Sim[20] ( ) Não

4.11 A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?
(X) Sim[21] ( ) Não

III. CONCLUSÃO

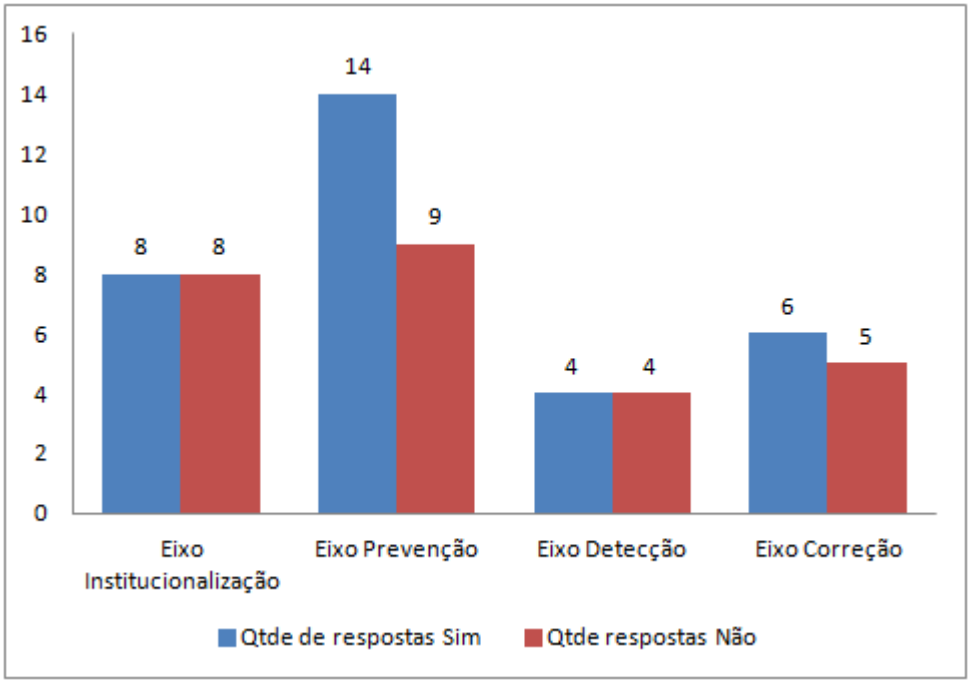
Concluídos os trabalhos de auditoria na extensão definida no escopo, verificaram-se fragilidades importantes na aderência do TRT7 à Política contra Assédio e Discriminação, principalmente devido à **falta de atualização dos normativos internos (Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019 e Ato TRT7 nº 50/2019), que estão restritos ao tema do assédio moral e não acompanharam as determinações contidas na Resolução CNJ nº 351/2020**.

Não obstante, constatou-se também **desconformidade na composição, atribuições e área de atuação da Comissão** de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, bem como fragilidade na sua atuação; **fragilidade no canal institucionalizado para denúncias** de assédio e discriminação; **ausência de fluxos e protocolos definidos** para recebimento e tratamento de denúncias e **ausência de canal de acolhimento** a possível vítimas. Ademais, vislumbram-se **oportunidades de melhorias nas áreas de comunicação institucional, capacitação, normatização e de estratégias de sensibilização**, dentre outros.

Por oportuno, segue abaixo gráfico com a quantidade de respostas "sim" e "não" aos eixos de conformidade aferidos pelo formulário de auditoria padronizado pelo CNJ (Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2023 - Política contra Assédio e Discriminação), no âmbito do TRT7:

[20] Regulamento do Processo Administrativo Disciplinar do TRT7 (Ato nº 95/2009), Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 7ª Região e Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019.

[21] O Regulamento do Processo Administrativo Disciplinar do TRT7 (Ato nº 95/2009) prevê penalidades disciplinares de advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em Comissão e destituição de função comissionada. O Estatuto de Ética Profissional do Servidor do TRT da 7ª Região, por sua vez, em seu art. 15, prevê a pena de censura que, por sua vez, pode ser comutada em participação em atividade educativa relacionada à Ética Profissional. O art. 12 da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019, prevê que a Administração do Tribunal deverá, pelo prazo de dois anos, abster-se de indicar servidores ou magistrados condenados em virtude de práticas de assédio moral para: compor comissões, comitês ou grupos de trabalho, realizar instrutoria interna e receber condecorações ou homenagens.



Registre-se que 22 respostas assinaladas como "sim" receberam ressalvas no presente relatório por não atender a todos os requisitos (mas possuir algum tipo de iniciativa) e/ou em razão de detecção de oportunidades de melhoria nas práticas adotadas.

Nesse sentido é que se expedem 30 recomendações, compiladas no quadro abaixo:

Nº	Achado de auditoria	Recomendações de Auditoria
1	Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:** 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **À Coordenadoria de Comunicação Social:** 2 - Adotar como práxis 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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 todos as unidades do TRT7 e orientar deixá-la para acesso dos usários 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.
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	**À Presidência:** 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. Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:** 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". Prazo: 90 dias.
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	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:** 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, minimante, 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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). Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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? Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.
4	Deficiência da institucionalização em normativos internos da Política de Combate e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	**À Presidência:** 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. 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **À Secretaria de Gestão Estratégica:** 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **À Comissão de Ética:** 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.
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.
6	Ausência de um canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de assédio e discriminação	**À Presidência:** 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. Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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; Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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. Prazo: 120 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:**

		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. Prazo: 365 dias.
7	Fragilidade no canal institucionalizado para denúncias de assédio	**À Presidência**: 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. Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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. Prazo: 30 dias, a contar da conclusão da recomendação nº 17. 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6
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.
9	Ausência de integração/compatibilização da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos contratos de colaboradores estagiários e/ou terceirizados	**À Presidência:** 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. Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. **À Secretaria Administrativa e à Coordenadoria de Informações Funcionais:** 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. Prazo: 120 dias, a contar da conclusão da recomendação de auditoria nº 22.
10	Fragilidades na proatividade de atuação do Comitê de Combate ao Assédio Moral	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:** 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. Prazo: 30 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.
11	Fragilidade na rotina de compilação e análise de dados das áreas de gestão de pessoas e da saúde para fins de promoção de ações de combate ao assédio e discriminação	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral e Secretaria de Gestão de Pessoas:** 25 - Rever e/ou reformular 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.
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 nº 6, 7, 14 e 19.
13	Oportunidades de melhorias no direcionamento das capacitações envolvendo a temática de combate e enfrentamento ao assédio e à discriminção	Vide recomendações de auditoria nº 14 e 19. **À Escola Judicial:** 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. Prazo: Doravante. 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 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. Prazo: até dezembro de 2024.
14	Ausência de previsão de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com a Corregedoria:** 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. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6.
15	Fragilidades no normativo interno quanto a procedimentos para apuração de denúncias de assédio e discriminação	**Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com Ouvidoria**: 29 - Propor a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias de assédio ou discriminação em minuta de normativo interno. Prazo: 60 dias, contados a partir do fim do prazo da recomendação nº 6. 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 nº 6.

Responsável pela Elaboração:
assinado eletronicamente

Thais Evangelista Fernandes Brito
Analista Judiciária - Área Administrativa

Eduardo Wolff Rodrigues
Analista Judiciário - Área Administrativa

Data: 23/08/2023

Responsável pela Coordenação: *assinado eletronicamente* **Maura Cristina Brasil Correia Marinho** Coordenadora de Serviço - SAGPO	**Aprovação:** *assinado eletronicamente* **Michel Cavalcante Pinto** Secretário de Auditoria Interna
Data: 28/08/2023	**Data: 28/08/2023**