



Sumário Executivo

Ação Coordenada CNJ

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário.

Relatório de Auditoria nº 16/2023
Processo SEI nº 2023.00.000004989-2

Seaup / Coaud / SAU

Relevância do objeto avaliado

As formas de assédio e de discriminação no ambiente de trabalho é um problema coletivo que afeta a dignidade da pessoa, trazendo danos à saúde física e mental do assediado e àqueles de sua convivência; além de impactar no clima organizacional, nos níveis de produtividade e no aumento do absenteísmo.

Apesar de ser uma questão séria que remota às primeiras relações de trabalho, é tema relativamente recente de discussão no direito brasileiro e na Administração Pública.

A partir da Constituição Cidadã de 1988 que definiu os fundamentos e as bases do Estado Brasileiro que se instauraram com sua promulgação, como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde e a segurança no trabalho, leis infraconstitucionais trouxeram em seus bojos relevantes normas jurídicas buscando assegurar direitos fundamentais como de personalidade, dignidade, integridade física, psíquica, sexual e moral, além de tantos outros. Como exemplo, cita-se a Lei nº 10.406/2002 - Código Civil Brasileiro e Lei nº 14.540/2023 que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

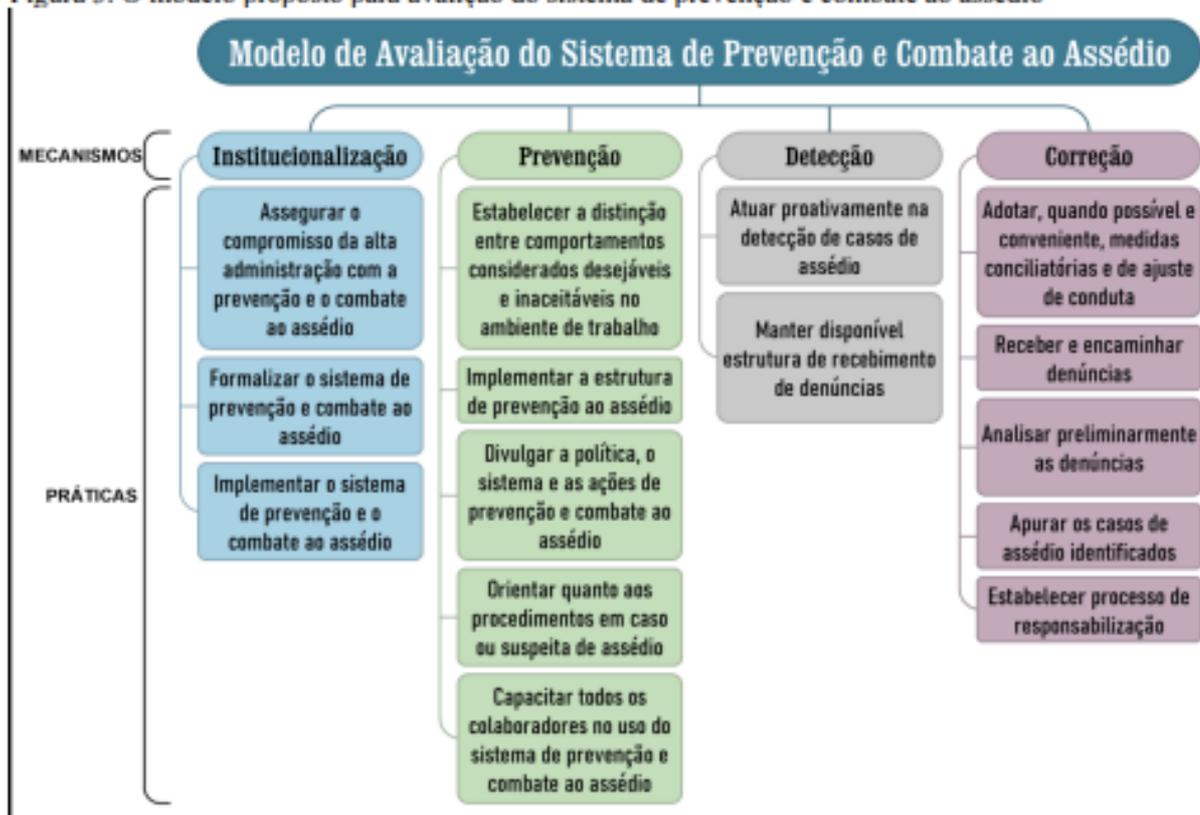
No âmbito internacional, a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho OIT 9, aprovadas em junho de 2019, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (Suíça), trazem definições em relação à eliminação da violência e do assédio no ambiente do trabalho, reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Essa convenção encontra-se em processo de ratificação pelo Estado Brasileiro (Despachos do Presidente da República, publicado no DOU, Seção 1, Edição 47, pág. 6, em 9.3.2023).

Na esfera do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ nº 240/2016 estabelecendo que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (art. 8º, inc. XII); e a Resolução CNJ nº 351/2020 instituindo “a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”, alterada pela recente Resolução CNJ nº 518/2023.

Em 2022, o Tribunal de Contas da União - TCU pelo Acórdão TCU nº 456/2022 - plenário, apresentou o Relatório do Levantamento realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de alguns entes selecionados (Senado Federal, TRF 4ª Região, CGU e Petrobrás), para compilar boas práticas, avaliar riscos e definir critérios para futuras fiscalizações. Nesse relatório foi apresentado o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto para toda a Administração Federal.

Esse modelo estabeleceu quatro eixos de avaliação e suas práticas, quais sejam: institucionalização, prevenção, detecção e correção, com o objetivo de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

Figura 3. O modelo proposto para avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio



Fonte: os autores

Quais foram os objetivos da auditoria

A referida ação de auditoria tem por objetivos avaliar:

- a) a aderência, do TSE, à Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação;
- b) o nível de maturidade do TSE em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, estabelecidos no Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário; e
- c) a efetividade dos controles internos existentes no processo de trabalho.

O que a auditoria examinou

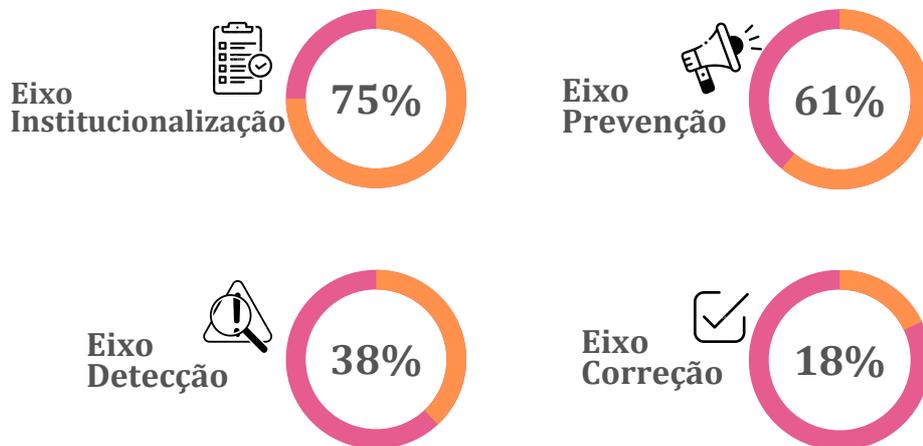
Por se tratar de Ação Coordenada do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, o Plano de Trabalho constando os testes de auditoria foram previamente estabelecidos. A partir das subquestões de auditoria postas, foram analisadas as ações adotadas pelo TSE, no período de 2020 a 2023, na prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação.

O que a auditoria constatou

Um dos produtos desta auditoria foi a resposta ao questionário eletrônico disponibilizado pelo CNJ, cujo objetivo foi fazer um diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020.

É oportuno ressaltar que o questionário CNJ não oportunizou aos auditores prestar informações adicionais às respostas postas, sendo possível apenas preencher "sim" ou "não". Assim, em que pese o TSE possua ações práticas para determinadas subquestões, por não atenderem às descrições dos procedimentos indicados pelo CNJ, estas foram respondidas negativamente.

Questionário Ação Coordenada CNJ Percentual de respostas positivas



Na representação acima, verifica-se que os eixos institucionalização e prevenção alcançaram melhores resultados. Contudo, considerando que a efetividade de suas práticas pode minimizar a ocorrência de situações de assédio e discriminação, ainda demandam a adoção de ações para a melhoria do processo de trabalho.

Quanto aos eixos detecção e correção, em que pese um maior número de subquestões terem sido respondidas negativamente ao CNJ, foram identificadas práticas relevantes instituídas no TSE que vão ao encontro do pretendido pelo CNJ e pelo TCU. No eixo detecção, que visa implementar práticas de monitoramento atento dos indícios de ocorrência de assédio e de pronto recebimento e tratamento inicial de denúncias, foram identificadas ações como: pesquisa de clima organizacional objetivando identificar possíveis áreas propensas à ocorrência de assédio e discriminação; adoção de mecanismos de proteção dos denunciantes contra represálias (ex: mudança de lotação); mediação de conflitos por área especializada. Já quanto ao eixo correção que implementa as práticas necessárias para os casos confirmados de assédio e de discriminação, foram detectadas ações como: adoção de medidas conciliatórias, acolhimento e orientação das vítimas por unidade com profissionais capacitados ao atendimento, criação da Comissão Permanente de Ética e Processo Disciplinar (CPEPD) pela Resolução TSE nº 23.619/2020.

No entanto, não há ainda formalização dos fluxos, dos processos e das responsabilidades das unidades envolvidas no processo. Neste momento de implementação da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, faz-se necessária estruturação adequada e cuidadosa do processo, visando uma maior compreensão pelos atores (gestores e colaboradores) das fases do processo, maior clareza da atuação da Administração e maior segurança aos denunciantes.

Quais foram os achados de auditoria



A1 - Necessidade de formalização e normatização dos procedimentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do TSE.



A2 - Baixa adesão dos colaboradores e gestores nas ações de capacitação



A3 - Campanhas de orientações insuficientes e não regulares



A4 - Necessidade de formalização dos protocolos e fluxos dos canais de recebimento de notícias de assédio e de discriminação, bem como dos canais de acolhimento, suporte e acompanhamento das pessoas



A5 - Necessidade de definição e formalização dos procedimentos de atuação da COPEAD

O que a auditoria recomenda

Destaca-se que as recomendações têm o objetivo de direcionar o olhar do gestor para os pontos nos quais foram identificadas maiores fragilidades na implementação da Política de Prevenção de Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito do TSE. Em linhas gerais foram estas as recomendações expedidas no Relatório de Auditoria.

- regulamentar os procedimentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do TSE;
- integrar da Política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos contratos de prestação de serviços e aos Termos de Compromisso de Estágio firmados pelo TSE;

- avaliar formas efetivas de incentivo à participação de servidores nas ações de capacitação e sensibilização sobre o tema, bem como monitorar a adesão;
- realizar campanhas institucionais regulares de informação e orientação, utilizando-se amplamente de todos os meios de divulgação (virtuais e físicos) que permitam alcançar o maior número de colaboradores (servidores, terceirizados e estagiários);
- formalizar protocolo de recebimento, tratamento prévio e encaminhamento das notícias de assédio e de discriminação às instâncias de apuração;
- estabelecer em todos os canais de atendimento (recebimento e acolhimento) e em todas as etapas (recebimento, tratamento prévio, apuração e correção) do processo de tratamento da notícia de assédio e de discriminação fluxo do processo de trabalho; e
- definir procedimentos e fluxos de atividades, planos de ação e cronograma de atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TSE - COPEAD.