



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SECRETARIA DE AUDITORIA



**AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA DO CNJ SOBRE
A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO**

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/2023

Porto Alegre, 30 de agosto de 2023.

SECRETARIA DE AUDITORIA

DA AUDITORIA

Modalidade: Conformidade

Relatório nº: 01/2023

Objeto da auditoria: Política, procedimentos e processos relacionados aos mecanismos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e discriminação no âmbito do TRT da 4ª Região.

Objetivo da auditoria: Avaliar, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Integrantes da auditoria: Carolina Feuerharmel Litvin (Supervisão)
Rodrigo Bazácas Corrêa (Auditor responsável)
José Cláudio da Rosa Riccardi (Equipe de Auditoria)
Thiago da Silva Prusokowski (Equipe de Auditoria)
Uelinton Vitor Conceição da Silva (Equipe de Auditoria)

DAS UNIDADES AUDITADAS

Presidência

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Desembargador Francisco Rossal de Araújo

Função: Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Período: desde 03.12.2021 (Termo de Posse nº 05/2021 – PROAD nº 10161/2020)

Corregedoria Regional

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Desembargador Raul Zoratto Sanvicente

Função: Corregedor Regional

Período: desde 03.12.2021 (Termo de Posse nº 07/2021 – PROAD nº 10161/2020)

Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Juíza do Trabalho Mariana Piccoli Lerina

Função: Coordenadora do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Período: desde 11.07.2023 (Portaria GP.TRT4 nº 3.787/2023)

Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz

Função: Coordenador do Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual

Período: desde 19.07.2023 (Portaria GP.TRT4 nº 4.055/2023)

Escola Judicial

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Desembargador João Paulo Lucena

Função: Diretor da Escola Judicial

Período: desde 03.12.2021 (Termo de Posse nº 09/2021 – PROAD nº 10161/2020)

Ouvidoria

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos

Função: Ouvidor

Período: desde 24.10.2022 (Termo de Posse nº 01/2022 – PROAD nº 10161/2020)

Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp)

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Maria Augusta Kinnemann

Função: Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

Período: desde 08.01.2018 (Portaria GP.TRT4 nº 6.858/2017)

Secretaria de Saúde e Assistência (SeSaúde)

Responsável pela unidade auditada:

Nome: Fabiana da Silva Perdomo

Função: Diretora da Secretaria de Saúde e Assistência

Período: desde 02.05.2019 (Portaria GP.TRT4 nº 2.000/2019)

RESUMO

O presente trabalho é resultado da Ação Coordenada de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, do tipo conformidade, realizada com o intuito de avaliar, no âmbito do TRT4, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame das medidas adotadas para o cumprimento das exigências normativas, em especial da Resolução já mencionada, e tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União (TCU).

A Política de Combate ao Assédio e Discriminação do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, tem como objetivo promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável. O Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria tem por base os eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção quanto ao assédio e à discriminação constantes do modelo desenvolvido pelo TCU e visa a aferir o nível de maturidade dos tribunais e conselhos em relação aos quatro eixos.

Em decorrência do objetivo da ação coordenada de auditoria, o CNJ elaborou as seguintes questões de auditoria: Q1. Qual é o grau de **institucionalização** da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação? Q2. Qual é o grau de aderência às práticas de **prevenção** ao assédio e à discriminação? Q3. Qual é o grau de aderência às práticas de **detecção** do assédio e da discriminação? Q4. Qual é o grau de aderência às práticas de **correção** do assédio e da discriminação?

Um dos produtos gerados pela Ação Coordenada de Auditoria é a transmissão de informações deste Regional ao CNJ, por meio de um formulário eletrônico, para elaboração do Painel da Ação Coordenada sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, o qual conterá o diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020. As respostas do formulário eletrônico são apresentadas no Anexo I deste relatório.

Os achados de auditoria, descritos detalhadamente no item 2 deste relatório, foram os seguintes:

A1. Falha na preservação do sigilo dos envolvidos em casos de assédio e de discriminação e do conteúdo da denúncia nos processos administrativos;

A2. Ausência de regularidade na realização de pesquisas organizacionais sobre o tema assédio e discriminação;

A3. Ausência de compatibilização dos contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação; e

A4. Falhas na compilação de dados, no monitoramento, no controle e na rastreabilidade dos casos de notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação.

Além disso, a análise dos dados e informações apuradas resultou em uma oportunidade de melhoria, descrita no item 3 deste relatório:

OM1. Estabelecimento e divulgação de procedimentos a serem adotados pelos gestores em casos de suspeita de assédio ou discriminação em sua equipe.

Outrossim, durante a execução desta ação coordenada, a equipe de auditoria identificou um achado positivo. De acordo com o [Manual de Auditoria do Poder Judiciário](#), um achado positivo decorre de uma boa prática identificada que deve ser replicada e compartilhada com outras unidades ou organizações: “Boas práticas são maneiras encontradas para ultrapassar a meta estabelecida. Em geral, são soluções que comprovadamente funcionaram bem e levam a resultados positivos”. O achado positivo, descrito no item 4 deste relatório, foi:

AP1. Realização de Oficinas Itinerantes.

Conforme previsto no artigo 53 da Resolução CNJ nº 309/2020, o relatório preliminar foi submetido às/aos titulares das unidades auditadas para, querendo, apresentar esclarecimentos a respeito dos atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade. Após manifestação dos gestores, esta unidade de auditoria interna propôs seis propostas de encaminhamento que objetivam agregar valor e aprimorar a atuação do TRT4 no tema assédio moral, assédio sexual e discriminação.

R1. RECOMENDA-SE que este Tribunal, a fim de mitigar o risco de exposição, estigmatização e danos à saúde das pessoas envolvidas em casos suspeitos de assédio e discriminação, elabore e divulgue protocolo que trate da preservação do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos e do conteúdo relacionado às notícias de assédio e discriminação nos documentos juntados no sistema PROAD-OUV, com vistas a atender ao previsto no artigo 14 da Resolução CNJ nº 351/2020 e nos artigos 2º, parágrafo único, e 6º da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023.

R2. RECOMENDA-SE a este Tribunal que, de forma a mitigar o risco de a administração não detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de assédio e/ou discriminação e de adotar ações referentes à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação inócuas à realidade dos colaboradores do TRT4, realize avaliações periódicas sobre o tema em pesquisas de clima organizacional, conforme preconizado no inciso VII, do artigo 4º, da Resolução CSJT nº 237/2019 e no Modelo de Avaliação do TCU (itens 3.1.2 e 3.1.3).

R3. RECOMENDA-SE que este Tribunal, no intuito de minimizar os riscos de desconhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação por parte das empresas contratadas e de seus colaboradores e de dificuldade para aplicação de sanção administrativa, inclua em seus contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio, vigentes e futuros, cláusula de integração com a referida Política, consoante disposto no artigo 19 da Resolução CNJ nº 351/2020.

R4. RECOMENDA-SE que este Tribunal, a fim de mitigar o risco de perda do histórico dos casos noticiados de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, bem como de falha na priorização das ações preventivas e corretivas, implemente controle estruturado que permita a rastreabilidade e o monitoramento da evolução do quantitativo de todos os casos noticiados, com a devida preservação do sigilo da identidade dos envolvidos, consoante o disposto no artigo 7º da Resolução CSJT nº 237/2019, no artigo 12 da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023 e no Modelo de Avaliação do TCU (itens 3.1.4, 3.1.5 e 3.2.2).

S1. SUGERE-SE a este Tribunal que, quando da realização de pesquisas de clima organizacional sobre o tema de assédio e discriminação, avalie a oportunidade e a

conveniência de incluir questionamento sobre a percepção dos colaboradores acerca do compromisso da alta administração quanto à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme previsto no Modelo de Avaliação do TCU (itens 1.1.4 e 2.3.4).

S2. SUGERE-SE que este Tribunal, a fim de fortalecer as medidas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, formule e divulgue procedimentos claros e específicos a serem adotados pelos gestores ao identificarem situações suspeitas desse tipo de prática em suas equipes.

Por fim, submete-se o presente relatório à consideração da Presidência deste Tribunal.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 FUNDAMENTAÇÃO	9
1.2 VISÃO GERAL DO OBJETO	10
1.3 OBJETIVO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA	15
1.4 METODOLOGIA UTILIZADA E LIMITAÇÕES À AUDITORIA	17
1.5 CRITÉRIOS DE AUDITORIA	19
1.6 BENEFÍCIOS ESTIMADOS	20
2. ACHADOS DE AUDITORIA	20
A1. Falha na preservação do sigilo dos envolvidos em casos de assédio e de discriminação e do conteúdo da denúncia nos processos administrativos.	20
A2. Ausência de regularidade na realização de pesquisas organizacionais sobre o tema assédio e discriminação.	25
A3. Ausência de compatibilização dos contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	32
A4. Falhas na compilação de dados, no monitoramento, no controle e na rastreabilidade dos casos de notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação.	37
3. OPORTUNIDADE DE MELHORIA	42
OM1. Estabelecimento e divulgação de procedimentos a serem adotados pelos gestores em casos de suspeita de assédio ou discriminação em sua equipe.	42
4. ACHADO POSITIVO	45
AP1. Realização das Oficinas Itinerantes.	46
5. CONCLUSÃO	51
6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO	52

1. INTRODUÇÃO

1.1 FUNDAMENTAÇÃO

As ações coordenadas de auditoria do Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para todos os órgãos submetidos àquele Conselho. Logo, cooperam para a criação de políticas em nível nacional, de forma a contribuir para a eficiência, a eficácia, a economicidade e a efetividade da gestão do Poder Judiciário.

Nesse sentido, a temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita, mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário, como objeto de ação coordenada para o ano de 2023, considerada sua maturidade para ser submetida a uma auditoria neste momento.

Segundo o CNJ, as ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário e nortear a atuação sobre o tema.

Por essa razão, o Comitê de Governança e Coordenação do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (SIAUD-Jud) aprovou a presente ação coordenada de auditoria em novembro de 2022, com duração inicialmente prevista de janeiro a junho de 2023, com o objetivo de avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#). Após solicitação da Secretaria de Auditoria do CNJ (SAU), o citado Comitê anuiu com o adiamento do prazo de finalização do trabalho para agosto de 2023. Assim, o cronograma final proposto pelo CNJ para a auditoria foi de 15.05.2023 a 31.08.2023.

No âmbito deste Tribunal, a auditoria foi prevista no item 1.5 do [Plano Anual de Auditoria \(PAA\) – Exercício 2023](#) (PROAD nº 8591/2022), aprovado pela Presidência e publicado no portal externo do TRT4 na seção da [Secretaria de Auditoria](#), no intuito de adequar-se ao planejamento realizado pelo CNJ. Em relação ao [Plano Estratégico do TRT4 \(PEI 2021-2026\)](#), a temática alinha-se aos objetivos estratégicos nº 2 – Promover o Trabalho Decente e a Sustentabilidade e nº 9 –

Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas, além dos valores relacionados ao respeito à diversidade e à valorização das pessoas.

Este trabalho foi desenvolvido no intuito de verificar a aderência do TRT4 à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, definida pela Resolução CNJ nº 351/2020, e diagnosticar o grau de implementação das práticas estabelecidas no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, desenvolvido pelo TCU. Além disso, as informações e dados transmitidos ao CNJ comporão o Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, com a consolidação dos resultados obtidos em âmbito nacional para todos os tribunais. O diagnóstico será encaminhado pela Secretaria de Auditoria Interna à Comissão Permanente de Auditoria, ambas do CNJ, para conhecimento e providências cabíveis.

1.2 VISÃO GERAL DO OBJETO

O ambiente de trabalho é um espaço onde o convívio respeitoso entre as pessoas desempenha um papel fundamental. Quando os indivíduos se sentem valorizados e respeitados, tornam-se mais felizes e engajados em suas atividades laborais. Essa atmosfera positiva reflete diretamente nos resultados alcançados pela organização, uma vez que pessoas felizes tendem a realizar um trabalho melhor, com maior produtividade e eficiência. No entanto, é importante estar ciente de que, assim como em qualquer ambiente social, a violência pode ocorrer também no ambiente de trabalho.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em seu Relatório Mundial sobre Violência e Saúde¹, define a violência como:

O uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação.

Essa definição abrange uma ampla gama de formas de violência, incluindo violência interpessoal (como agressão física, sexual ou psicológica entre indivíduos),

¹ Krug EG et al., eds. *World report on violence and health*. Geneva, *World Health Organization*, 2002. Disponível em: <https://opas.org.br/wp-content/uploads/2015/09/relatorio-mundial-violencia-saude-1.pdf>

violência coletiva (como conflitos armados e violência entre grupos) e violência autoinfligida (como suicídio e automutilação).

A OMS considera a violência um importante problema de saúde pública, pois tem efeitos adversos na saúde física, mental e social das pessoas. Além disso, a violência também tem consequências sociais e econômicas significativas, afetando famílias, comunidades e sociedades como um todo. Por isso, a adoção de medidas para prevenir e combater quaisquer formas de violência, a fim de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores, é essencial para a OMS e seus parceiros.

A *European Trade Union Confederation* (ETUC) – confederação sindical europeia que representa os interesses dos trabalhadores em toda a Europa –, em sua proposta de taxonomia² para classificação da violência, considera que o assédio, tanto moral como sexual, são espécies do gênero violência.

O assédio moral no trabalho, segundo PAMPLONA FILHO e SANTOS³, é definido como:

[...] a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações e omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

Já o assédio sexual, segundo HELOANI e BARRETO, é definido como:

[...] todas as condutas de natureza sexual, em suas várias formas de expressões (verbais, gestuais e outras), propostas ou impostas a alguém contra sua vontade, sobretudo em locais de trabalho. Nunca é um jogo de sedução. Ou seja, são tentativas de troca, sob constrangimento, mesmo que velado, de favores sexuais por favores institucionais. Caracteriza-se quando uma parte decide abusar do seu poder de mando e força a outra a fazer o que não deseja; portanto denota chantagem ou intimidação.

Segundo a [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#), a violência e o assédio no trabalho referem-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis que podem ocorrer em relação ao trabalho ou no contexto do trabalho. A definição da OIT abrange tanto a violência e o assédio cometidos por pessoas de dentro da organização quanto por pessoas externas a ela. A OIT destaca que a

² ETUC. *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: An ETUC interpretation guide*, 2007. Disponível em: https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf

³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTO, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio Moral Organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

violência e o assédio no trabalho podem ter sérios impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, além de prejudicar a eficiência e produtividade das empresas. Assim, buscando promover a prevenção e a eliminação dessas práticas, a OIT apresentou a Convenção nº 190, que aborda a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Esse tratado internacional, adotado em 2019, estabelece uma série de obrigações para os Estados membros, incluindo a adoção de medidas legislativas e políticas nacionais para prevenir e combater a violência e o assédio no trabalho. Ele também exige a promoção de uma cultura de respeito, conscientização e diálogo entre empregadores e trabalhadores. Apesar de ser um marco significativo na luta contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, a Convenção nº 190 ainda não foi ratificada pelo Brasil, o que não significa que não existam normas que abordem esse tema no país.

A discriminação, por sua vez, é conceituada no item 1 da [Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância](#) como:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

A discriminação pode basear-se em nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição.

Importante salientar que a vedação à discriminação é um objetivo fundamental do Brasil e, também, está inserida como um direito fundamental na Constituição Federal de 1988:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação.**

[...]

Art. 5º. **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,** garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, nos termos seguintes: [...] (grifo nosso)

Outras leis brasileiras também visam ao seu combate, como a [Lei nº 7.853/1989](#) (apoio à integração social das pessoas com deficiência), a [Lei nº 13.146/2015](#) (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), a [Lei nº 9.029/1995](#) (proteção das mulheres grávidas contra práticas discriminatórias na relação jurídica de trabalho), a [Lei nº 10.741/2003](#) (Estatuto da Pessoa Idosa) e a [Lei nº 7.716/1989](#) (sobre crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional). Além disso, especificamente no que diz respeito ao contexto laboral, a [Convenção nº 111 da OIT](#) (adotada pelo Brasil, conforme inciso XXVIII, do artigo 2º do [Decreto nº 10.088/2019](#)) exige o compromisso dos signatários com o combate da discriminação em matéria de trabalho.

No Poder Judiciário, tem-se que o assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho são temas de grande importância, uma vez que esses comportamentos afetam tanto a saúde psicológica dos servidores quanto a integridade da Administração Pública, sendo necessário seu enfrentamento.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), no que se refere às políticas de prevenção e combate ao assédio, consideram que existem alguns amparos constitucionais relevantes para instituir tais políticas como: dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III), valor social do trabalho (artigo 1º, inciso IV), igualdade (artigo 5º), direitos sociais (artigo 6º), bem como direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho (artigo 7º, inciso XXII).

Além dos amparos constitucionais, a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, embora não trate especificamente do assédio, estabelece diretrizes e normas gerais que podem ser aplicadas para lidar com essa questão. Cabe destacar que, ao contrário do assédio sexual – que é considerado crime pela [Lei nº 10.224/2001](#) – e da discriminação – que é considerada crime pela Lei nº 7.716/1989, dentre outras –, não existe previsão legal explícita para o assédio moral.

Nesse contexto normativo, e considerando que o enfrentamento dessas práticas apresenta desafios significativos, o CNJ, em 29 de outubro de 2020, publicou a Resolução CNJ nº 351, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de

promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário. Essa norma estabelece diretrizes para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual, bem como à discriminação no Poder Judiciário brasileiro, e visa a proteger a integridade física e psicológica dos magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços. A Resolução estabelece obrigações para os tribunais, como a criação de comissões de prevenção e combate ao assédio, a realização de capacitações e campanhas de conscientização, além de prever a adoção de medidas para investigação e punição dos casos de assédio e discriminação.

Outrossim, no âmbito da Justiça do Trabalho, o CSJT já havia instituído, em 2019, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, pela [Resolução CSJT nº 237/2019](#), que tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente do trabalho.

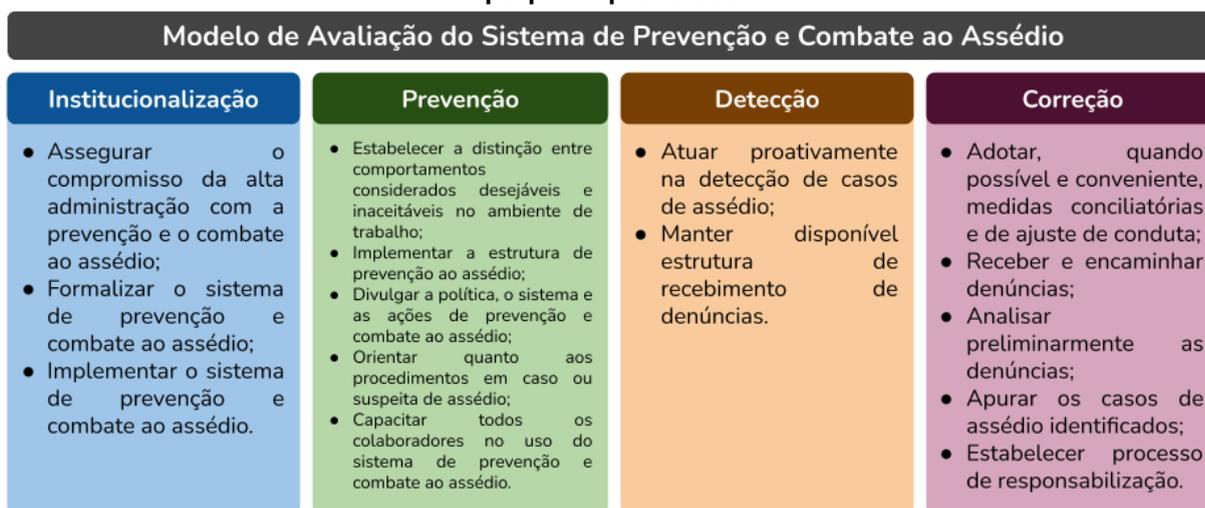
Já o TRT4 instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual (Portaria TRT4 nº 6.802/2017) que, posteriormente, foi transformado em Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual (Portaria GP.TRT4 nº 4.556/2022), o qual passou por nova alteração ([Portaria GP.TRT4 nº 3.931/2023](#)), passando a denominar-se Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau. Ademais, também instituiu o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, por meio da [Resolução Administrativa nº 03/2017](#).

No tocante ao tratamento das notícias, o TRT4 inicialmente regulamentou o tratamento das notícias de assédio moral pela Portaria GP.TRT4 nº 5.083/2019 e, posteriormente, no decorrer desta auditoria, publicou a [Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023](#), de 19.07.2023, a qual passou a regulamentar o tratamento das notícias de assédio moral, sexual e discriminação.

Com o “objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual dos entes selecionados, para compilar boas práticas, avaliar riscos e definir critérios para futuras fiscalizações” (Relatório de Levantamento – Acórdão TCU nº 456/2022 – Plenário), o Tribunal de Contas da União elaborou o manual [Prevenção e Combate ao Assédio: Práticas e Modelo para Implantação](#). Esse documento foi desenvolvido com base em um levantamento realizado pelo TCU no

Senado Federal, Controladoria-Geral da União (CGU), Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) e Petrobrás. Essas quatro organizações foram escolhidas principalmente em virtude de possuírem práticas de prevenção e combate ao assédio já instituídas. Além disso, “No decorrer do trabalho, percebeu-se que era necessário eventualmente tangenciar outros tipos de violência laboral, como a discriminação, como forma de evitar a ocorrência de assédio” (item 8 do [Relatório de Levantamento – Acórdão TCU nº 456/2022 – Plenário](#)). O modelo proposto pelo TCU é composto de quatro mecanismos, subdividido em quinze práticas, conforme Figura 1:

Figura 1: Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo TCU.



Fonte: Relatório de Levantamento – Acórdão TCU nº 456/2022 – Plenário.

Segundo o TCU, com o modelo apresentado, será possível realizar “[...] auditoria para avaliação geral da Administração Pública Federal com vistas a [...] avaliar o desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio sexual e [...] assédio moral.” (item 81 do Relatório de Levantamento – Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário).

1.3 OBJETIVO, ESCOPO E QUESTÕES DE AUDITORIA

O objetivo geral desta auditoria é avaliar, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio de exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e

Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

As questões de auditoria, estruturadas nos quatro eixos do modelo proposto pelo TCU, são:

Q1. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação? (Eixo 1 - Institucionalização).

Q2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação? (Eixo 2 - Prevenção).

Q3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação? (Eixo 3 - Detecção).

Q4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação? (Eixo 4 - Correção).

Para cada questão de auditoria foram elaboradas subquestões que avaliam os assuntos apresentados, conforme detalhado no quadro a seguir.

Quadro 1 – Principais pontos avaliados nas subquestões de auditoria

Questão/Subquestões	Principais Pontos Avaliados nas Subquestões de Auditoria
Q1 – 16 subquestões	<ul style="list-style-type: none"> ● A institucionalização da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do Tribunal: <ul style="list-style-type: none"> ○ assegura o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação? ○ formaliza o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? ○ implementa o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
Q2 – 23 subquestões	<ul style="list-style-type: none"> ● As práticas de prevenção ao assédio e discriminação do Tribunal: <ul style="list-style-type: none"> ○ estabelecem a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho? ○ implementam a estrutura de prevenção ao assédio e discriminação? ○ divulgam a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação? ○ orientam quanto aos procedimentos em casos ou suspeitas de assédio e discriminação? ○ capacitam todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
Q3 – 8 subquestões	<ul style="list-style-type: none"> ● As práticas de detecção do assédio e discriminação do Tribunal : <ul style="list-style-type: none"> ○ atuam proativamente na detecção de casos de assédio e discriminação? ○ mantêm disponíveis estrutura de recebimento de denúncias?

Q4 – 11 subquestões

- As práticas de **correção** do assédio e discriminação do tribunal:
 - adotam, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta?
 - recebem e encaminham as denúncias?
 - analisam preliminarmente as denúncias?
 - apuram os casos de assédio identificados?
 - estabelecem processo de responsabilização?

O Anexo I apresenta a consolidação das respostas que foram encaminhadas ao Conselho Nacional de Justiça como parte dos resultados da ação coordenada, consoante documento nº 81. Em vista disso, esclarece-se que, ainda que algumas questões de auditoria formuladas pelo CNJ tenham sido respondidas negativamente pela equipe de auditoria da Seaudi, decidiu-se por não caracterizá-las como achado de auditoria, tampouco considerá-las como oportunidade de melhoria. A justificativa para cada um desses casos é apresentada no Anexo I.

1.4 METODOLOGIA UTILIZADA E LIMITAÇÕES À AUDITORIA

Os trabalhos foram realizados em conformidade com a [Resolução CNJ nº 309/2020](#), que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências, e com a [Portaria GP.TRT4 nº 1.094/2021](#), que regulamenta a atividade de auditoria desenvolvida pela Secretaria de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

As técnicas de auditoria utilizadas para obtenção das informações necessárias à análise do objeto foram: análise documental por meio de consulta a sistemas informatizados (PROAD e sítios do TRT4), questionários aplicados às áreas auditadas por meio de Requisição de Documentos e Informações (RDI), entrevistas com representantes de áreas auditadas e *benchmarking* com os demais regionais trabalhistas acerca dos seus normativos a partir de consultas aos seus sítios da internet.

Destaca-se como limitação verificada para a execução do presente trabalho a inicial restrição de acesso aos processos administrativos que registram os casos de assédio tratados pelo TRT4 e a íntegra das atas das reuniões do Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual. Embora os processos e documentos tenham sido disponibilizados à equipe de auditoria – alguns deles

somente em 06.07.2023 –, a demora na quebra de sigilo causou atraso na fase de execução do trabalho.

Todos os procedimentos realizados e as evidências obtidas encontram-se documentados nos papéis de trabalho da auditoria, e a metodologia adotada é detalhada a seguir.

1.4.1 Matriz de Planejamento e Programa de Auditoria

Diante do Plano de Trabalho e da Matriz de Planejamento disponibilizados pelo CNJ, foi elaborado o Programa de Auditoria, que contém o detalhamento dos procedimentos que foram aplicados na fase de execução do trabalho.

Esboçado o programa de trabalho, foram realizadas reuniões de abertura com representantes das áreas auditadas, nos dias 05.06.2023 e 07.06.2023, com o intuito de apresentar a ação coordenada de auditoria, o cronograma proposto e as questões contidas nas RDIs. Na ocasião, foi oportunizada às áreas auditadas a inclusão de algum item no escopo do trabalho, conforme preconizado na Portaria GP.TRT4 nº 1.094/021, artigo 7º, parágrafo único. Tendo em vista que não houve sugestão acerca da alteração do escopo, foi consolidada a Matriz de Planejamento.

1.4.2 Coleta de Dados

Para a coleta dos dados necessários ao alcance do objetivo do trabalho, foram analisados processos administrativos no sistema PROAD e encaminhadas as Requisições de Documentos e Informações Seaudi nºs 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14/2023 para as áreas auditadas. Com base nas evidências apresentadas em resposta às requisições, foram realizadas as primeiras análises para responder às questões de auditoria. A partir disso, foi identificada a necessidade de complementação de informações, o que ensejou a realização de duas entrevistas, em 12.07.2023 – uma com a gestora da Secretaria de Saúde e Assistência e outra com a da Secretaria de Gestão de Pessoas.

1.4.3 Análise

Na sequência, todas as informações coletadas foram reunidas e examinadas sob a perspectiva das questões contidas no Plano de Trabalho do CNJ e dos critérios adotados como referência para o presente trabalho.

1.4.4 Elaboração de Relatório Preliminar

Com base nos resultados evidenciados, foi elaborada a Matriz de Achados e consolidado o relatório preliminar, o qual, juntamente com as respostas às questões contidas no formulário do CNJ foram apresentados para as áreas auditadas em reunião realizada em 02.08.2023.

1.4.5 Manifestação dos auditados

O relatório preliminar foi submetido à manifestação das oito áreas auditadas, oportunidade em que algumas unidades optaram por apresentar esclarecimentos adicionais sobre atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade e sobre as propostas de encaminhamento preliminares formuladas pela equipe de auditoria.

1.4.6 Envio das informações ao Conselho Nacional de Justiça

As informações requeridas pelo CNJ, que compõem o Painel da Ação Coordenada sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, foram transmitidas por meio de formulário disponibilizado à Auditoria Interna no dia 29.08.2023, em respeito ao cronograma estabelecido por aquele Conselho Superior.

1.4.6 Elaboração do Relatório Final

Por fim, recebidas e analisadas as manifestações, foram consolidadas as propostas de encaminhamento da equipe de auditoria no presente relatório.

1.5 CRITÉRIOS DE AUDITORIA

Os fundamentos deste trabalho foram os seguintes:

- Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- Acórdão nº TCU nº 456/2022 – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação), levantamento de auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;
- Resolução CSJT nº 237/2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

- [Resolução CNJ nº 240/2016](#), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- [Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24/2014](#), que institui a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho – PNRSJT;
- [Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho - Senado Federal](#).

1.6 BENEFÍCIOS ESTIMADOS

Entre os benefícios estimados desta auditoria estão: (i) auxílio ao CNJ no diagnóstico do atual estágio de aderência à política contra o assédio e a discriminação dos órgãos do Poder Judiciário; (ii) atendimento do TRT4 às exigências normativas relativas à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (iii) aferição do nível de maturidade do TRT4 quando aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, assédio sexual e discriminação, possibilitando, assim, melhorias nesses processos; (iv) edição de normativo interno que inclua o tratamento de notícias para os casos de assédio sexual e discriminação; (v) aumento da segurança do sigilo do nome dos envolvidos e do conteúdo das notícias relacionadas a assédio e discriminação; (vi) compatibilização dos contratos firmados pelo TRT4 com prestadores de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra e estagiários à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (vii) definição pela realização de pesquisas institucionais periódicas sobre o tema em análise; e (viii) aprimoramento do mecanismo de controle de dados e informações relacionados aos casos de assédio e discriminação ocorridos no TRT4.

2. ACHADOS DE AUDITORIA

A1. Falha na preservação do sigilo dos envolvidos em casos de assédio e de discriminação e do conteúdo da denúncia nos processos administrativos.

Situação encontrada

A preservação do sigilo dos envolvidos em casos de assédio e discriminação é prevista no artigo 14 da Resolução CNJ nº 351/2020:

Art. 14. Deverão ser resguardados **o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação**, sendo vedado o anonimato. (grifo nosso)

Além disso, de acordo com o item 1.3.7 do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, constitui boa prática a proteção à identidade do ofendido e do ofensor nos casos de assédio:

1.3.7. 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** (PETROBRAS, 2021) (CGU, 2021) (grifo nosso)

No âmbito do TRT4, a Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023 preconiza o seguinte:

Art. 2º Considera-se notícia de assédio ou discriminação toda informação detalhada, acompanhada, sempre que possível, dadas as circunstâncias, de provas, indicação de testemunhas, datas, horários, local e pessoa responsável pelas ações ou omissões relatadas, oferecida às unidades receptoras de notícias de assédio ou discriminação da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

Parágrafo único. É garantido sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo da notícia de assédio ou discriminação ao tramitar na Administração do TRT4.

[...]

Art. 6º Os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau do TRT4, ao tomarem ciência da notícia de assédio moral, assédio sexual e discriminação, tratarão do assunto **preservando o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo da notícia**. (grifo nosso)

Importante salientar que essa Portaria revogou a Portaria GP.TRT4 5.083/2019, a qual já previa em seus artigos 2º e 5º a preservação do sigilo em relação à identidade dos envolvidos e ao conteúdo da notícia de casos suspeitos de assédio moral, não sendo tal previsão, portanto, recente no âmbito do TRT4:

Art. 2º Considera-se, para os fins desta Portaria:

[...]

Parágrafo único. É garantido sigilo à notícia de assédio moral ao tramitar na Administração do TRT4.

Art. 5º Recebida a notícia de assédio moral, a unidade receptora, de imediato, comunicará seus termos ao Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do TRT4, que tratará do assunto **preservando o sigilo da notícia e dos envolvidos**. (grifo nosso)

Em análise a processos administrativos que tratam de notícias de assédio moral e sexual, assim como a processos administrativos correlatos, identificaram-se documentos que revelam a situação e a identidade das partes envolvidas em notícias desse tipo de caso. No PROAD nº 4567/2021, por exemplo, uma das partes envolvidas na denúncia está identificada nos títulos dos documentos nºs 5, 8 e 11.

Situação análoga ocorre no PROAD nº 1473/2022 (documentos nºs 16, 17 e 27). Assim, ainda que os referidos documentos estejam sob sigilo e que, portanto, seu conteúdo não esteja acessível para usuários não autorizados, é possível saber ao menos a identidade de uma das partes envolvidas na denúncia de assédio.

Além disso, no PROAD nº 4763/2022, o qual trata de proposta de alteração da Portaria GP.TRT4 nº 5.083/2019 (já revogada), é relatado caso de possível assédio moral tratado em outro processo administrativo, sendo revelada a identidade da suposta vítima e do suposto assediador (documento nº 13). Fato semelhante ocorre no PROAD nº 2740/2021 (documentos nºs 2, 3 e 25). No documento nº 37 do PROAD nº 1473/2022, registra-se o envio de e-mail para a Advocacia-Geral da União em que consta *link* para acesso ao PROAD nº 6670/2021, que trata de denúncia de assédio moral. Como esse documento não está em sigilo, qualquer usuário pode, usando o *link* nele disponibilizado, ter acesso à integralidade do referido processo.

Houve, ainda, caso em que foi juntada, sem o devido sigilo ao respectivo processo administrativo, decisão disciplinar proferida pela Corregedoria, em que todas as partes envolvidas são identificadas e a situação de assédio é detalhada (documento nº 18 do PROAD nº 9759/2022). Esclarece-se que, identificada essa última situação, a Seaudi entrou em contato com a área competente para que a documentação fosse colocada em sigilo com urgência, de modo que o documento não se encontra mais disponível para usuários não autorizados.

Dessa forma, verifica-se que as situações acima descritas evidenciam falhas de controle decorrentes da ausência de padronização e diretrizes claras, em nível operacional, para a manutenção do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos em denúncias de assédio e discriminação.

Crerérios de auditoria

- Resolução CNJ nº 351/2020 – artigo 14;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.7;
- Portaria GP.TRT4 nº 5.083/2019 – artigos 2º, parágrafo único, e 5º;
- Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023 – artigos 2º, parágrafo único, e 6º.

Evidências

- RDIs Seaudi nºs 10, 11, 13 e 14/2023 (PROAD nº 2995/2023, documentos nºs 46, 47, 50 e 49 respectivamente);
- PROADs nºs 1473/2022, 2740/2021, 4567/2021, 4763/2022 e 9759/2022.

Possíveis causas

- Inexistência de protocolo formalmente estabelecido para manutenção do sigilo do denunciante e do denunciado;
- Desconhecimento acerca da necessidade de se preservar o conteúdo e a identidade dos envolvidos por parte dos servidores lotados nas unidades pelas quais tramitam os processos administrativos relacionados às notícias de assédio e discriminação.

Riscos e efeitos

- Exposição das pessoas citadas nos casos suspeitos de assédio e discriminação;
- Risco de estigmatização dos envolvidos;
- Risco de judicialização em virtude da quebra de sigilo;
- Risco de agravamento dos danos à saúde dos envolvidos, especialmente dos assediados;
- Receio dos colaboradores em encaminhar denúncias;
- Risco de dificultar a lotação dos envolvidos em outros locais;
- Prejuízo à imagem da instituição.

Manifestação dos Auditados

Acerca desse achado, a Corregedoria, no documento nº 68, informou que:

O caso relatado, envolvendo o documento nº 18 do PROAD nº 9459/2022, trata de erro pontual e temporário havido no uso do sistema PROAD-OUV, pois **o documento foi assinado pela autoridade signatária sem atribuição de sigilo, o que fez com que a decisão pudesse ser visualizada, temporariamente, por qualquer usuário do sistema, desde que este ingressasse no expediente administrativo específico em que foi prolatada.** Salienta-se, contudo, que o referido documento não expunha o nome de qualquer denunciante da situação de assédio, nem mesmo de possíveis vítimas, **fazendo referência, apenas, aos investigados,** e reitera-se que o acesso aos autos do expediente administrativo só poderia ser realizado por usuário que adentrasse o sistema PROAD e consultasse especificamente o PROAD 9459/2022 pelo número ou pelo nome dos

interessados. Entende-se, com isso, que não houve divulgação indevida da identidade dos acusados, pois não se tem notícia de que qualquer pessoa sem autorização tenha tido acesso ao teor da referida decisão, a qual foi colocada em sigilo pela Corregedoria imediatamente ao ser comunicada do fato.

De qualquer forma, **esta Corregedoria já providenciou em divulgar e reforçar a necessidade de atribuição de sigilo a toda e qualquer peça de expediente de natureza disciplinar**, o que inclui os casos envolvendo denúncias de assédio, a magistrados e a toda a equipe de servidores que trabalham com expedientes dessa natureza, razão pela qual **entende-se que o equívoco pontual e temporário não voltará a ocorrer**. (grifo nosso)

Ademais, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Graus, por intermédio do Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz (Coordenador dos dois Subcomitês) e a da Diretora da Segesp (unidade de apoio executivo aos referidos Subcomitês) manifestaram, em relação a este Achado A1, que (documento nº 73):

Em relação à situação encontrada no Proad 4567/2021, em que uma das partes envolvidas é identificada nos títulos de 3 (três) documentos juntados, a Segesp, como UAE, já alterou o procedimento adotado, assim, no âmbito da Segesp, não serão mais referidos os nomes das partes envolvidas em títulos de documentos ou qualquer outro campo que permita identificá-las.

Quanto aos demais processos em que apontada a mesma falha, cujos documentos treiam (sic) sido juntados por outras áreas, **sugere-se ampla divulgação da necessidade de adoção de medidas que resguardem o sigilo das partes, tão logo se tenha conhecimento da decisão que será exarada no Proad 9759/2022, que, conforme referido acima, foi submetido à consideração superior para definição da aplicação do sigilo em processos autuados para tramitação de notícias de assédio ou discriminação**.

Ainda sobre o Proad 9759/2022, citado no RPA 01/2023, em razão de ter sido encontrada situação de falha no sigilo, oportuno informar que a Segesp já havia identificado a juntada de decisão sem o devido sigilo, motivo pelo qual foi submetido parecer da área técnica à consideração superior.

Sobre o desconhecimento acerca da necessidade de se preservar o conteúdo e a identidade dos envolvidos ter sido apontado como possível causa do A1, no âmbito da Segesp e da Ouvidoria, unidades onde, usualmente, tramitam processos dessa natureza, já houve o entendimento desta necessidade, **sendo imprescindível, como já mencionado, a ampla divulgação entre as demais áreas em que, eventualmente, possam tramitar estes processos**. (grifo nosso)

Quanto ao teor da recomendação preliminar R1, observaram:

Ainda que se entenda oportuna e imprescindível o atendimento da Recomendação da Seaudi, sugere-se que, diante da notícia de recente alteração na Resolução CNJ 351/2020, os processos que tratam de notícias de assédio ou discriminação permaneçam sobrestados, até que se tenha notícia dos novos anexos da norma. De fato, os processos já se encontram sobrestados, neste momento, em razão do Proad 9759/2022.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Em sua manifestação, a Corregedoria afirma que o caso analisado na situação encontrada do presente achado foi um caso isolado ocasionado por erro, mas que, ainda assim, reforçou a orientação de atribuição de sigilo para todos os documentos envolvendo apurações disciplinares, incluindo casos de assédio. Destaca-se que o processo referenciado pela Corregedoria em sua manifestação (PROAD nº 9459/2022) não trata do assunto em tela, portanto, conforme apresentado na situação encontrada desse achado, o número correto é PROAD nº 9759/2022.

Já os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Graus também reconheceram os apontamentos feitos pela Seaudi e se manifestaram enfatizando a importância da ampla divulgação da necessidade de preservação do sigilo da identidade das partes envolvidas nesses casos, o que já ocorreu no âmbito da Segesp. Frisa-se ainda que, a equipe de auditoria teve acesso a parte dos documentos do PROAD nº 9759/2022 (até o documento nº 19) e, por isso, não pôde verificar o sobrestamento dos processos que tratam das notícias de assédio ou de discriminação, em virtude do sigilo dos últimos documentos constantes no referido PROAD.

Os subcomitês relatam, ainda, possível alteração na Resolução CNJ nº 351/2020, recomendando que seja aguardada a alteração normativa para atendimento da recomendação da Seaudi. Pondera-se, contudo, que a garantia do sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações constitui um dos princípios previstos no artigo 3º da mencionada resolução.

Por fim, verifica-se que ambas as áreas salientaram a importância da proposta de encaminhamento apresentada pela Seaudi, já tendo, inclusive, tomado algumas providências para mitigar o risco de ocorrência de situações semelhantes às apresentadas neste achado. Dessa forma, essa equipe de auditoria entende pertinente ratificar a proposta de encaminhamento apresentada para o achado A1.

Proposta de Encaminhamento

R1. RECOMENDA-SE que este Tribunal, a fim de mitigar o risco de exposição, estigmatização e danos à saúde das pessoas envolvidas em casos suspeitos de assédio e discriminação, elabore e divulgue protocolo que trate da preservação do

sigilo dos dados pessoais dos envolvidos e do conteúdo relacionado às notícias de assédio e discriminação nos documentos juntados no sistema PROAD-OUV, com vistas a atender ao previsto no artigo 14 da Resolução CNJ nº 351/2020 e nos artigos 2º, parágrafo único, e 6º da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023.

A2. Ausência de regularidade na realização de pesquisas organizacionais sobre o tema assédio e discriminação.

Situação encontrada

A Resolução CSJT nº 237/2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, dispõe acerca das pesquisas de clima organizacional:

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:
[...]
VII – avaliar **periodicamente** o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional. (grifo nosso)

O Modelo de Avaliação do TCU, que consolida as boas práticas sobre o tema, a partir do levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, apresenta os seguintes itens que se relacionam com as pesquisas organizacionais:

- 1.1.4. A organização assegura que seus colaboradores percebam o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio (EEOC, 2017)
- 2.3.4. A organização implementa medidas para assegurar que os colaboradores estejam cientes da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio (TRF4, 2021) (PETROBRAS, 2021) (SF, 2021) (EEOC, 2017)
- 3.1.2. **A organização realiza pesquisa de clima organizacional e utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho**, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outras atuações (PETROBRAS, 2021) (SF, 2021) (EEOC, 2017)
- 3.1.3. **A organização realiza pesquisas sobre assédio no âmbito da organização** (TCU, 2021) (grifo nosso)

Ainda, no mesmo Modelo de Avaliação do TCU, no Apêndice II – Práticas Adotadas nos Entes Selecionados, foram identificados os seguintes órgãos que adotam ou pretendem incluir na pesquisa de clima organizacional questões sobre o tema do assédio:

CGU:

160. A CGU informou que a **pesquisa de clima organizacional é feita**

bianualmente, sendo seus resultados utilizados para gestão do clima, buscando continuamente sua melhoria. Porém, o tema assédio não é abordado na referida pesquisa.

161. A CGU informou, no entanto, que **há a intenção de realização de pesquisa sobre ambos os temas.**

Senado Federal:

254. O Senado possui formas de detecção de situações de violência no trabalho, tais como assédio moral e sexual.

[...]

256. [...]: **há alertas que aparecem pela pesquisa de clima organizacional.** Os resultados da pesquisa sinalizam que há problemas em determinados setores da instituição. Nessas situações, o SF atua proativamente por meio de oficinas nas áreas cujos resultados da pesquisa ficaram aquém do esperado. Os resultados são positivos, mas dependem do nível de envolvimento dos gestores da área.

Tribunal Regional Federal da 4ª Região:

306. Na entrevista realizada com representantes do TRF-4, foi informado que **já foi realizada pesquisa de clima organizacional no âmbito do órgão**, e que os resultados são impactantes: um índice expressivo de pessoas indicou já ter sofrido experiência assédio na Justiça Federal. Questionados se já presenciaram experiência de assédio, 661 responderam afirmativamente, tendo pouco mais de 1000 servidores, no total.

307. A partir da análise do resultado da pesquisa de clima organizacional, a Área de Acompanhamento de Pessoas atua identificando locais de trabalho onde pode ser necessária a atuação no sentido de corrigir eventuais questões de assédio moral e/ou de problemas de gestão de equipes. O mesmo pode ocorrer em locais de trabalho com alta rotatividade de pessoas. (grifo nosso)

Essas organizações utilizam os resultados das pesquisas de clima organizacional para verificar locais com possibilidade de ocorrência de assédio e discriminação, a fim de que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos.

A Presidência deste Tribunal, em resposta à questão 3.2a da RDI Seaudi nº 07/2023, informou que a "Pesquisa sobre Violência de Gênero e Assédio Moral e Sexual entre servidoras/es e Juízas/es do TRT4" foi realizada em parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), conforme PROADs nºs 2235/2020 e 2237/2020. Em consulta aos referidos processos administrativos, verificou-se que elas foram realizadas em 2016-2017. Outrossim, a Presidência afirmou que foi realizada, em 2022, pesquisa com o objetivo de ajudar a estabelecer o conteúdo da Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. Nesse estudo, o TRT4 convidava "[...] estagiários, servidores e magistrados a participarem com sugestões

de temas, envio de dúvidas e relatos sobre assédio [...]” para assim construir os conteúdos da Semana, visando à conscientização sobre o tema. Realizou-se também a pesquisa "Seguir na Luta pela Saúde dos Servidores – Pesquisa de Saúde dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS – 2018-2019", a qual, no entanto, foi promovida pelo sindicato Sintrajufe/RS e não pela organização. Ademais, a pesquisa do Sintrajufe/RS não se limitou ao TRT4, mas englobou também a Justiça Federal de primeira e segunda instâncias e a Justiça Eleitoral, destinando-se apenas a servidores, não incluindo, portanto, magistrados, terceirizados e estagiários.

Com relação à discriminação, em resposta à questão 3.2b da RDI Seaudi nº 7/2023, a Presidência informou que "A aplicação de pesquisas sobre discriminação está em estudo". Quanto à percepção dos colaboradores em relação ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio, foi informado, em resposta à questão 1.3 da RDI Seaudi nº 07/2023, que "As medidas para avaliação e percepção dos servidores, terceirizados e demais colaboradores estão em estudo para serem aplicadas".

Já o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, em resposta à questão 1.3 da RDI Seaudi nº 13/2023, informou que:

[...] em 2017, foi realizada pesquisa sobre violência de gênero no ambiente de trabalho mediante convênio com Universidades (Proads 2235/2020 e 2237/2020). **Foram apenas colhidos dados.**

Além disso, não houve avaliação entre os participantes sobre a percepção em relação ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação. (grifo nosso)

O Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, em resposta à questão 3.2a da RDI Seaudi nº 14/2023, aduziu que:

Foi realizada pesquisa em 2016-2017, a partir de convênio com universidade local - PROAD TRT4 2237-2020. **O regional deixou de promover, nos últimos anos, pesquisa própria na organização, o que está em estudo neste momento,** e em razão daquelas realizadas pelo Sintrajufe/RS com corte específico para a Justiça do Trabalho no estado gaúcho. Ainda, em 2022, de forma a subsidiar a elaboração da campanha sobre o tema para a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio, foi realizada breve pesquisa, mediante Formulário Google. (grifo nosso)

Quanto à percepção dos colaboradores em relação ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio, o Subcomitê informou, em resposta à questão 1.3 da RDI Seaudi nº 14/2023, que:

A implementação da realização de ações preventivas nas unidades do TRT4, submetida e aprovada no processo administrativo Proad TRT4 8022/2021, objetiva, também, avaliar a percepção sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio moral e ao assédio sexual.

Em consulta ao PROAD nº 2235/2020, que trata do convênio entre o TRT4 e a PUCRS para investigação da percepção de violência de gênero no ambiente de trabalho, verificou-se, de acordo com o e-mail do dia 30.08.2022 (documento nº 24), que a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SeGGE) informou ao Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade que os “referidos convênios tiveram seu término no dia 11/7/2019 e não foram prorrogados”. Além disso, de acordo com e-mail da Coordenadora do citado Comitê para a SeGGE em 17.03.2023 (documento 24):

No tempo que transcorreu entre as últimas tratativas e o presente momento, tivemos o afastamento por motivo de saúde da servidora que estava em contato com os pesquisadores, de forma que não conseguimos avançar na prorrogação do convênio.

Embora o Tribunal tenha realizado pesquisas em 2016-2017, mediante convênio, e um breve questionário em 2022 para subsidiar a elaboração de campanha, não se observa uma regularidade na realização de tais pesquisas. Ademais, não se verificou a realização de avaliação quanto à percepção dos colaboradores acerca do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Considerando o normativo do CSJT e as boas práticas adotadas por outros órgãos, consolidadas pelo TCU, esta equipe de auditoria destaca a relevância de serem realizadas avaliações periódicas sobre o tema, a fim de identificar argumentos e percepções importantes que possam auxiliar a Administração no planejamento de ações preventivas e corretivas.

Crerios de auditoria

- Resoluçãõ CSJT nº 237/2019 – artigo 4º, inciso VII;
- Modelo de Avaliaçãõ do TCU – itens 1.1.4, 2.3.4, 3.1.2 e 3.1.3.

Evidências

- RDIs Seaudi n°s 07, 13 e 14/2023 (PROAD n° 2995/2023, documentos n°s 44, 50 e 49 respectivamente);
- PROADs n°s 2235/2020 e 2237/2020.

Possíveis causas

- Inexistência de procedimento interno acerca da realização periódica de pesquisas sobre assédio e discriminação;
- Baixo grau de maturidade da organização acerca da importância da realização de pesquisas periódicas sobre o tema assédio e discriminação;
- Entendimento de que a realização da pesquisa elaborada pelo Sintrajufe/RS supre as necessidades do Tribunal;
- Falha nos mecanismos de controle para prorrogação do convênio com universidades que realizavam as pesquisas.

Riscos e efeitos

- Falhas na avaliação da percepção dos colaboradores sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;
- Desconhecimento da percepção dos colaboradores quanto ao comprometimento da alta administração acerca da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;
- Risco de a administração não detectar áreas da organização em que podem estar ocorrendo casos de assédio e/ou discriminação;
- Risco de a administração adotar ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação inócuas à realidade dos colaboradores do TRT4.

Manifestação dos Auditados

Quanto ao achado A2, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Graus, representados pelo Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz (Coordenador dos Subcomitês) e a pela Diretora da Segesp (unidade de apoio executivo aos Subcomitês) aduziram que (documento n° 73):

Por mais que os Subcomitês acolham o Achado, no sentido de reconhecer que, **de fato, não vem sendo realizadas pesquisas pelo próprio órgão acerca do tema**, salienta-se que a instituição das Ações Preventivas,

indicada, inclusive, como Achado Positivo no RPA 01/2023 e publicada como boa prática, no Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, supre uma das decorrências das pesquisas: viabilizar que locais com possibilidade de ocorrência de assédio e discriminação possam ser identificados, a fim de que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos, especialmente se considerada (sic) a intenção de levar a ação preventiva a 100% das unidades.

A título de enriquecer a discussão, questiona-se a real necessidade da realização de pesquisas paralelas quando se têm conhecimento de sua aplicação por outros meios, no mesmo nicho, como, por exemplo, ocorreu na Pesquisa de Saúde dos Trabalhadores no RS - 2018/2019, do Sintrajufe-RS, na qual havia recorte específico para a Justiça do Trabalho e questões relacionadas ao assédio e à discriminação.

Sobre um dos riscos apontados deste A2 - “Risco de a administração não detectar áreas da organização em que podem estar ocorrendo casos de assédio e/ou discriminação”, pondera-se que, a princípio, não seria mitigado a partir da aplicação de pesquisas, uma vez que ocorrem de forma anônima, havendo, quando muito, a mera identificação da área de atuação - Jud1, Jud2 ou Adm, o que ainda representa um leque bastante amplo, dificultando a detecção referida. Entende-se, em contrapartida, que investir na realização de um maior número de ações preventivas traria, neste sentido, um resultado mais eficaz. (grifo nosso)

A respeito das propostas preliminares apresentadas, declararam que:

Sobre a R1, considerando o que foi apresentado no RPA 01/2023, apesar da ponderação acima no sentido de que as ações preventivas podem trazer resultados mais efetivos para a mitigação dos riscos apontados no relatório, **entende-se oportuna a realização periódica de pesquisas de clima organizacional**, que, na verdade, abrangem, também, outros temas relevantes para nortear a gestão da instituição. (grifo nosso)

Conclusão da Equipe de Auditoria

As áreas afirmaram em sua manifestação que, embora o TRT4 não promova pesquisa de clima organizacional que aborde os temas assédio e discriminação periodicamente, outras ações propostas pelos subcomitês contemplam as necessidades da instituição de informações acerca dos locais de trabalho com maior risco de ocorrência desses tipos de casos. Ainda assim, concordaram quanto à importância de tal pesquisa para aferição de outros aspectos organizacionais igualmente relevantes.

Salienta-se que a imposição de levantamento acerca do assédio moral nas pesquisas organizacionais advém da Resolução CSJT nº 237/2019. Desse modo, uma pesquisa de clima que abordasse questões relacionadas ao assédio moral, sexual e discriminação possibilitaria a manifestação de todos os colaboradores do TRT4 a seu respeito – incluindo aqueles que, por motivos diversos, não se sentissem confortáveis para relatar eventuais situações de assédio/discriminação

durante as oficinas itinerantes ao seu local de trabalho –, propiciando um entendimento de todo o Tribunal e também de suas partes integrantes nesse tema, podendo fornecer subsídios e orientar a atuação dos colegiados deste Tribunal.

Dessa forma, da análise da manifestação das áreas auditadas, do disposto nas normas e no Modelo de Avaliação proposto pelo TCU, a equipe de auditoria entende necessária a apresentação de duas propostas de encaminhamentos para o achado A2.

Propostas de Encaminhamento

R2. RECOMENDA-SE a este Tribunal que, de forma a mitigar o risco de a administração não detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de assédio e/ou discriminação e de adotar ações referentes à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação inócuas à realidade dos colaboradores do TRT4, realize avaliações periódicas sobre o tema em pesquisas de clima organizacional, conforme preconizado no inciso VII, do artigo 4º, da Resolução CSJT nº 237/2019 e no Modelo de Avaliação do TCU (itens 3.1.2 e 3.1.3).

S1. SUGERE-SE a este Tribunal que, quando da realização de pesquisas de clima organizacional sobre o tema de assédio e discriminação, avalie a oportunidade e a conveniência de incluir questionamento sobre a percepção dos colaboradores acerca do compromisso da alta administração quanto à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme previsto no Modelo de Avaliação do TCU (itens 1.1.4 e 2.3.4).

A3. Ausência de compatibilização dos contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Situação encontrada

A Resolução CNJ nº 351/2020, que institui no âmbito do Poder Judiciário a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, preconiza, em seu artigo 19:

Art. 19. A 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.
(grifo nosso)

Já o Modelo de Avaliação do TCU prevê como boa prática o seguinte:

2.1.4. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio (PETROBRAS, 2021) (SF, 2021)

Em consulta a diversos contratos firmados pelo TRT4 com prestadores de serviços terceirizados (relacionados nas evidências deste achado) e, também, em exame ao Contrato TRT4 nº 02/2019, que se refere ao programa de estágio, verificou-se que não consta qualquer referência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, conforme determina a Resolução CNJ nº 351/2020 e orienta a boa prática do Modelo de Avaliação do TCU.

Salienta-se, todavia, que nos contratos analisados, à exceção do contrato de estágio, há cláusula expressa que dispõe sobre a obrigação de as empresas contratadas estarem em consonância com a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

Indagada se há normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação a seus contratos de terceiros, por meio da questão 2.4 da RDI Seaudi nº 07/2023, a Presidência esclareceu que as portarias internas que tratam do tema aplicam-se a “magistrados, servidores, empregados terceirizados e estagiários”. Não obstante as portarias que tratam da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação aplicarem-se a prestadores de serviço terceirizados e estagiários, nos termos do artigo 19 da Resolução CNJ nº 351/2020, há a obrigatoriedade de os contratos de estágio e de prestação de serviços estarem integrados à referida Política.

Além disso, verificou-se que no PROAD nº 10431/2020 (documento nº 11) a Coordenadoria de Licitações e Contratos (CLC), após análise da Resolução CNJ nº 351/2020, em 1º.12.2020, propôs a inclusão:

[...] em todos os próximos editais de contratos de prestação de serviço de estagiários e de serviços com cessão de mão de obra permanente cláusulas que orientam as contratadas a observar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação nos termos da Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

Provisoriamente, sugere-se a seguinte redação:

“CLÁUSULA @@ - A contratada deverá observar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída no Poder Judiciário e neste TRT, conforme orientação dos fiscais e gestores do contrato” (grifo nosso)

Adicionalmente, a Secretaria de Administração (documento nº 12) ponderou que, além da inserção de cláusula no contrato com o agente de integração para intermediação do programa de estágio – Centro de Integração Empresa Escola do Rio Grande do Sul (CIEE/RS) –, também deve haver previsão no termo de compromisso firmado diretamente com o estagiário.

Nesse sentido, no mesmo PROAD (documento nº 18), em 19.12.2020, além de outros encaminhamentos, a Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp) manifestou:

Sobre o alinhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação com o CIEE/RS, agente de integração de estágios contratado por este Tribunal, a Segesp considera que a forma adequada para que a empresa tome conhecimento e possa atender à demanda, seria pela confecção de aditivo no contrato vigente. Previamente, porém, entende-se que seria adequada a inclusão da necessidade de conhecimento dos estagiários sobre a referida política na norma interna que regulamenta os estágios neste Tribunal. [...]
Para que aos estagiários ingressantes fiquem cientes da existência da política, bastaria a inclusão de item na parte final da ficha cadastral, em que são preenchidas e assinadas algumas declarações pelos estudantes (como a de não possuírem vínculo com empresa de advocacia ou de que não estão realizando estágio em outra instituição pública ou privada).

Contudo, em 10.12.2020, por meio do Ofício Circular CSJT.GP.SG nº 58/2020 (documento nº 21 do PROAD nº 10431/2020), o CSJT esclareceu que apreciaria medidas para aplicação da Resolução CNJ nº 351/2020, no âmbito da Justiça do Trabalho, “sendo prudente que os Tribunais Regionais do Trabalho aguardem a adoção de tais providências”. Assim, a Diretoria-Geral informou à Presidência deste Tribunal sobre as proposições das áreas técnicas quanto à integração dos contratos, mas também sobre o pedido de sobrestamento do CSJT (documento nº 24 do PROAD nº 10431/2020). A Presidência, em 20.01.2021, (documento nº 25), decidiu:

[...] acolho a proposição da Diretoria-Geral da fl. 77 e **determino o sobrestamento do presente expediente** até o recebimento de diretrizes por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para aplicação da Resolução CNJ nº 351/2020 no âmbito da Justiça do Trabalho. (grifo nosso)

Portanto, embora existam estudos e proposições das áreas técnicas do TRT4 para adequação dos contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio à

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, constatou-se que ela ainda não ocorre.

Critérios de auditoria

- Resolução CNJ nº 351/2020, artigo 19;
- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4.

Evidências

- Contrato TRT4 nº 02/2019 – Contratação de agente de integração para intermediação do Programa de Estágio do TRT4 (PROAD nº 6828/2020, documentos nºs 28 e 29);
- Contrato TRT4 nº 39/2021 – Serviços de suporte técnico remoto e presencial a usuários de soluções de tecnologia da informação (PROAD nº 11625/2020, documento nº 148);
- Contrato TRT4 nº 31/2019 - Contratação de serviço de limpeza (PROAD nº 510/2020, documento nº 2);
- Contrato TRT4 nº 80/2022 - Contratação de serviços de vigilância armada para as unidades judiciárias e administrativas do TRT4 (PROAD nº 352/2020, documento nº 239);
- Contrato TRT4 nº 68/2020 - Contratação dos serviços de movimentação de cargas e de auxiliar de almoxarifado (PROAD nº 990/2020, documento nº 159);
- Contrato TRT4 nº 54/2019 - Serviço de copeiragem (PROAD nº 6460/2019, documentos nºs 2 a 8);
- RDI Seaudi nº 07/2023 (PROAD nº 2995/2023, documento nº 44);
- PROAD nº 10431/2020 (documentos nºs 11, 12, 18, 21, 24 e 25).

Possíveis causas

- Ofício Circular CSJT.GP.SG nº 58/2020, no qual o CSJT solicita aos Regionais Trabalhistas o sobrestamento das medidas de adequação à Resolução CNJ nº 351/2020.

Riscos e efeitos

- Risco de desconhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio por parte das empresas contratadas, dos estagiários e dos prestadores de serviço do TRT4;
- Dificuldade para aplicação de sanção administrativa às empresas contratadas nos casos de assédio, devido à ausência de previsão contratual.

Manifestação dos Auditados

Acerca desse achado, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, no documento nº 73, informaram que:

A partir de notícia de assédio ocorrida entre trabalhadoras terceirizadas recebida no Subcomitê, a Secretaria de Serviços, então provocada, providenciou o ajuste de seus contratos, já tendo sido, inclusive, assinado o Contrato nº 41/2023 com cláusula específica sobre assédio: “v) responsabilizar-se pela idoneidade moral e técnica de seus funcionários, promovendo conscientização de combate ao assédio moral aos supervisores de equipe;).” sobre a necessidade de revisão dos contratos já em andamento, destaca-se trecho da decisão exarada pela Presidência no Proad 4763/2020 (sic): “Quanto à deliberação de item “2”, entende-se que tal providência é desnecessária, conforme bem salientado na manifestação da Diretora-Geral, à época, Natacha Moraes de Oliveira.”

No item 2, há a seguinte notícia: “Com relação à inclusão de cláusula contratual sobre a obrigação do TRT4 em reportar às empresas terceirizadas as situações de assédio ou discriminação, não vejo como ação necessária, pois já é obrigação do tomador do serviço a formalização de todo e qualquer evento que traga impacto ao trabalhador ou ao serviço a ser executado.”

Em relação aos contratos de estagiários(as), a Seção de Ingresso e Estágios já está tomando as providências necessárias de forma a inserir, tanto no contrato com o Agente Integrador, como nos Termos de Compromisso e Termos Aditivos, cláusulas sobre assédio e discriminação. Relevante referir que, mesmo ainda não tendo sido tomadas todas as medidas referidas para revisão dos contratos em andamento, o Código de Conduta e Valores Éticos do TRT4, recentemente publicado, prevê:

Art. 4º São assegurados aos agentes mencionados no caput do artigo 2º os seguintes direitos:

[...]

V – trabalhar em ambiente em que não sejam toleradas condutas tipificadas como assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Assim, considerando que o disposto no referido Código é aplicável a todas as pessoas pertencentes ao Quadro do TRT4 ou que aqui atuam ou transitam, entende-se mitigados os riscos apontados no RPA 01/2023, entretanto, **nada obsta que seja atendida a RECOMENDAÇÃO oriunda deste Achado:** [...]

Conclusão da Equipe de Auditoria

Os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual relataram que o Contrato TRT4 nº 41/2023 (contratação de serviço de limpeza) já incluiu

cláusula específica de prevenção a casos de assédio. A iniciativa foi originada a partir de um caso concreto de assédio identificado em empresa contratada pelo Tribunal. Além disso, relataram discussões realizadas no âmbito do TRT4 no que diz respeito à adaptação de todos os contratos firmados pelo órgão em relação à política de combate e prevenção ao assédio e à discriminação, incluindo mais recentemente os contratos de estágio. Os subcomitês afirmaram, ainda, que nada obstaría o cumprimento da proposta de encaminhamento preliminar.

Ainda que a Administração, representada pela Direção-Geral, tenha entendido não ser necessária a revisão dos contratos para incluir cláusulas atinentes à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação (documento nº 16 do PROAD nº 4763/2022), bem como o fato de que o Código de Conduta e Valores Éticos do TRT4 seja aplicável “a todas as pessoas pertencentes ao Quadro do TRT4 ou que aqui atuam ou transitem”, essa equipe de auditoria reforça que a Resolução CNJ nº 351/2020 é clara ao exigir tal inclusão em todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário.

Assim, tendo em vista que as áreas concordam com a importância deste achado A3 e com a possibilidade de cumprimento da proposta de encaminhamento, entende-se pertinente a sua manutenção neste relatório final.

Proposta de Encaminhamento

R3. RECOMENDA-SE que este Tribunal, no intuito de minimizar os riscos de desconhecimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação por parte das empresas contratadas e de seus colaboradores e de dificuldade para aplicação de sanção administrativa, inclua em seus contratos de prestação de serviços terceirizados e de estágio, vigentes e futuros, cláusula de integração com a referida Política, consoante disposto no artigo 19 da Resolução CNJ nº 351/2020.

A4. Falhas na compilação de dados, no monitoramento, no controle e na rastreabilidade dos casos de notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação.

Situação encontrada

A Resolução CSJT nº 237/2019 estabelece como competência das ouvidorias a manutenção de registros estatísticos para controle dos casos que envolvam o tema assédio moral, consoante disposto em seu artigo 7º:

Art. 7º As ouvidorias dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho. (grifo nosso)

O item 3.1.4 do Modelo de Avaliação do TCU dispõe que:

3.1.4. A organização compila dados sobre denúncias de assédio, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento) (EEOC, 2017) (CGU, 2021) (grifo nosso)

Embora a Resolução do CSJT faça referências apenas a assédio moral e o Modelo de Avaliação do TCU somente a assédio, sem especificar os tipos de assédio a que se referem, entende-se que os dados a respeito da discriminação também devem ser compilados, com informações estruturadas para amparar os registros estatísticos de denúncias e para subsidiar as ações preventivas e corretivas. Nesse sentido, embora a Resolução CNJ nº 351/2020 não apresente expressamente dispositivo que disponha sobre a compilação de dados e a elaboração de estatísticas, a norma versa sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação.

No âmbito interno, a Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023 contém dispositivo sobre o registro dos casos e a compilação de informações estatísticas referentes a notícias, sindicâncias e processos disciplinares envolvendo o tema assédio e discriminação (artigo 12). Destaca-se que essa portaria revogou a Portaria GP.TRT4 5.083/2019, a qual já continha tal previsão para o assédio moral (artigo 9º):

Art. 12. Os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau manterão registro dos casos analisados e a Ouvidoria concentrará as informações estatísticas referentes a notícias de assédio e discriminação, sindicâncias e processos administrativos disciplinares relacionados. (grifo nosso)

Em resposta à RDI Seaudi nº 10/2023, a Ouvidoria apresentou, como evidência para o atendimento do artigo 7º da Resolução CSJT nº 237/2019, a sua página do portal da internet do TRT4 com a compilação dos dados acerca do assédio moral e confirmou não realizá-la em relação a assédio sexual e discriminação:

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/dados-estatisticos-da-ouvidoria>
O Proad-Ouv, sistema utilizado na Ouvidoria, **permite apenas a compilação dos dados referentes ao assédio moral. Os demais não são compilados.** Os dados podem ser acessados no link acima. (grifo nosso)

Ressalta-se que as estatísticas dos casos suspeitos de assédio moral recebidos por meio da Ouvidoria não englobam os casos noticiados pelas demais unidades receptoras de notícias, previstas nos artigos 4º e 5º da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023. Além disso, não se pode afirmar que todos os casos compilados pela Ouvidoria foram recepcionados pelo então Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, pois a recepção da denúncia depende da devida apuração da notícia de acordo com os procedimentos dispostos na portaria mencionada. Ademais, a estatística apresentada sobre o assédio moral não apresenta dados mais detalhados, como, por exemplo, se a ocorrência é maior na área administrativa ou na judiciária, no primeiro ou segundo graus, se os casos são mais numerosos na capital ou no interior, etc.

Em resposta à RDI Seaudi nº 14/2023, o então Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual informou que “A unidade de apoio executivo está elaborando planilha em que serão indicadas as notícias recebidas, com informações estruturadas”.

Portanto, o referido Subcomitê reconheceu a necessidade de compilação dos dados sobre as notícias de assédio moral e sexual. Ainda que a Segesp esteja elaborando uma planilha de controle, constata-se que tal procedimento não existia formalmente no Tribunal antes da realização da presente auditoria. Outrossim, reforça-se que há carência no detalhamento e na integração dos dados sobre as denúncias de assédio moral entre as unidades receptoras de notícias e os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de Primeiro e

Segundo Graus, uma vez que a compilação dos casos suspeitos de assédio moral feitas pela Ouvidoria detalham somente as informações recebidas por esse canal.

Quanto à discriminação, em resposta à RDI Seaudi nº 13/2023, o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade informou que não há dados sobre denúncias de discriminação. Dessa forma, constata-se que não ocorre a compilação de dados sobre as denúncias de discriminação e de assédio sexual.

Sob outro enfoque, o Manual de Avaliação do TCU consolida como boa prática o monitoramento da evolução do quantitativo de casos, o acompanhamento das denúncias e a sua rastreabilidade:

3.1.5. A organização **monitora a evolução do quantitativo de casos** de assédio (PETROBRAS, 2021) (SF, 2021) (grifo nosso)

3.2.2. A organização **monitora os canais de denúncia e acompanha as denúncias submetidas, garantindo sua rastreabilidade** (PETROBRAS, 2021) (CGU, 2021) (grifo nosso)

Questionados sobre essas práticas, o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e o Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual informaram, conforme RDIs Seaudi nº 13 e 14/2023, respectivamente:

RDI Seaudi nº 13/2023:

Não há dados nesse ponto.

Não há no Comitê essa informação sobre controle e rastreamento de denúncias de práticas discriminatórias.

RDI Seaudi nº 14/2023:

Por meio da planilha em elaboração indicada na questão 3.3.

As notícias de assédio acolhidas pelo colegiado são controladas pela unidade de apoio executivo do SubComitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, a Secretaria de Gestão de Pessoas - Segesp. A Segesp enumera as notícias em ordem sequencial numérica por ano. (grifo nosso)

De acordo com o exposto, não há, no âmbito do TRT4, compilação de dados e a sua integração de forma eficiente no que se refere ao assédio e à discriminação. Ademais, considerando a resposta à RDI Seaudi nº 13/2023 do referido Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e a elaboração – ainda em andamento – da planilha de controle pela Segesp, é possível inferir que não há um monitoramento adequado da evolução dos casos com base em sua frequência de ocorrência, o que pode comprometer a atuação dos dois colegiados temáticos.

Dessa forma, entende-se necessário aprimorar a compilação de dados sobre notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, de forma a permitir

que a organização disponha de informações estruturadas e rastreáveis garantindo, assim, um controle e um monitoramento mais eficientes dos casos, bem como servindo de fonte para subsidiar ações preventivas e corretivas.

CrITÉRIOS de auditoria

- Resolução CSJT nº 237/2019, artigo 7º;
- Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023, artigo 12;
- Modelo de Avaliação do TCU – itens 3.1.4, 3.1.5 e 3.2.2.

Evidências

- RDIs Seaudi nºs 10, 11, 13 e 14/2023 (PROAD nº 2995/2023, documentos nºs 46, 47, 50 e 49 respectivamente).

Possíveis causas

- Falha nos mecanismos de controle para compilação dos dados e monitoramento dos casos de notícias de assédio e de discriminação.

Riscos e efeitos

- Risco de a atuação dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de Primeiro e Segundo Grau e do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade não estar balizada em resultado quantitativo e qualitativo das apurações realizadas sobre o assunto (frequência dos casos passados);
- Risco de perda do histórico dos casos noticiados de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação;
- Risco de falha na priorização das ações preventivas e corretivas.

Manifestação dos Auditados

No tocante ao achado A4, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Grau, por intermédio do Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz (Coordenador dos Subcomitês) e a da Diretora da Segesp (unidade de apoio executivo aos Subcomitês), no documento nº 73, declararam que:

Sobre o Achado de Auditoria 4, cabe, preliminarmente, um esclarecimento: ao contrário do mencionado no RPA 01/2023, pode-se afirmar que os casos compilados pela Ouvidoria são recepcionados pelos Subcomitês, uma vez que a atuação da Ouvidoria, quanto ao tema assédio, é o de CANAL

RECEPTOR e, como tal, submete toda e qualquer informação/manifestação recebida em que referida situação de assédio e, a partir da recente Portaria 4081/2023, de discriminação aos colegiados, mesmo que as notícias não venham a ser “acolhidas”.

Dito isso, ainda que seja possível compilar dados relativos a situações de assédio a partir de acesso ao Proad ou ao Drive dos colegiados, **a Segesp, como UAE, está desenvolvendo planilha, a ser compartilhada com todos os integrantes dos colegiados, onde poderão ser encontradas as informações sobre os casos de assédio e discriminação que forem submetidas aos Subcomitês.** (grifo nosso)

Acerca da recomendação R4, aduziram que:

Conforme já citado, está sendo desenvolvida ferramenta para compilação dos dados, de forma a viabilizar o atendimento da Recomendação 4.

Conclusão da Equipe de Auditoria

As unidades auditadas esclareceram que, diferentemente do registrado no Relatório Preliminar de Auditoria nº 01/2023, todos os casos recebidos pela Ouvidoria são encaminhados para apreciação do Subcomitê. Entretanto, esclarece-se que não houve afirmação em sentido contrário pela equipe de auditoria. A ressalva feita no presente achado diz respeito à produção de estatísticas no âmbito do TRT4, as quais têm como base os casos recebidos somente pela Ouvidoria em relação ao assédio moral, não levando em consideração, portanto, as denúncias recebidas por outros canais e não ocorrendo compilação quanto aos casos de assédio sexual e discriminação.

Assim, tendo em vista que as áreas indicaram que já está sendo elaborada pela Segesp ferramenta para compilação dos dados das denúncias de casos de assédio e discriminação, a fim de atender às exigências normativas, essa equipe de auditoria entende pertinente ratificar a proposta de encaminhamento para o achado A4, a fim de assegurar o acompanhamento de tal desenvolvimento durante o monitoramento desta recomendação.

Proposta de Encaminhamento

R4. RECOMENDA-SE que este Tribunal, a fim de mitigar o risco de perda do histórico dos casos noticiados de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, bem como de falha na priorização das ações preventivas e corretivas, implemente controle estruturado que permita a rastreabilidade e o monitoramento da evolução do quantitativo de todos os casos noticiados, com a devida preservação do

sigilo da identidade dos envolvidos, consoante o disposto no artigo 7º da Resolução CSJT nº 237/2019, no artigo 12 da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023 e no Modelo de Avaliação do TCU (itens 3.1.4, 3.1.5 e 3.2.2).

3. OPORTUNIDADE DE MELHORIA

As oportunidades de melhoria consistem em soluções, modelos, experiências ou boas práticas adotadas em outros órgãos ou em outras áreas do próprio Tribunal que apresentaram resultados positivos e que poderiam ser adotadas pelas unidades auditadas (Portaria GP.TRT4 nº 1.094/2021, artigo 10, § 2º). No decorrer da execução do presente trabalho, foi observada situação para a qual a equipe de auditoria entende pertinente apresentar oportunidade de melhoria, no intuito de contribuir para o aprimoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito deste Tribunal.

OM1. Estabelecimento e divulgação de procedimentos a serem adotados pelos gestores em casos de suspeita de assédio ou discriminação em sua equipe.

Situação encontrada

Constatou-se que não há, no âmbito do TRT4, previsão de procedimentos específicos a serem adotados pelos gestores em casos suspeitos de discriminação ou assédio em sua equipe, conforme análise das respostas à questão 2.19 das RDIs Seaudi nºs 13 e 14/2023, da Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral do TRT4 e da Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023, que regulamenta o tratamento das notícias de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Ressalta-se que o inciso V, do artigo 4º da Resolução CNJ nº 351/2020, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, atribui aos gestores o dever de promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e de adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental do trabalhador. O mesmo normativo, no *caput* do artigo 6º, estabelece, ainda, que os gestores são corresponsáveis pela promoção do respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe e devem, sempre que necessitarem, solicitar suporte da área competente para tratar de

questões relacionadas ao enfrentamento ao assédio e à discriminação no trabalho (§ 2º do artigo 6º).

Além disso, de acordo com o item 2.4.2 do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, constitui boa prática:

2.4 Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio [...]

2.4.2. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos **que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe** (EEOC, 2017) (grifo nosso)

A *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), comissão responsável por estimular o cumprimento das leis federais estadunidenses contra todo tipo de discriminação no trabalho, conforme destacado pelo TCU, incluiu em suas recomendações a importância de se “orientar as consequências de eventual omissão dos gestores diante de casos concretos”.

Nesse sentido, a [Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual do TRT17 \(ES\)](#) prevê as seguintes orientações aos gestores:

Caso você seja gestor e perceba que há, entre seus subordinados ou em relação aos prestadores de serviço, situações que possam configurar assédio, **você deve agir de maneira a interromper o processo**. Assim,

- Não minimize ou tolere situações de violência no ambiente de trabalho. Reforce com os servidores as regras de conduta dentro do TRT e **reprima qualquer comportamento que possa denegrir a integridade física e psíquica dos seus subordinados**;
- Se disponha a escutar de maneira empática;
- Estabeleça canais de comunicação abertos e mantenha na equipe um clima de confiança;
- Comunique aos setores responsáveis ou à entidade de classe as situações de assédio no ambiente de trabalho. (grifo nosso)

Outro exemplo de adoção dessa boa prática é a [Cartilha de prevenção do assédio e da discriminação da Justiça Federal da 3ª Região](#), em que se encontram as seguintes instruções para os gestores:

- **Intervenha rapidamente** e de maneira apropriada, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.
- **Busque conhecer os fatos**: converse com as pessoas envolvidas, encontrando-as individualmente ou reunindo-as, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.
- Não hesite em buscar suporte de áreas especializadas (áreas de gestão de pessoas e saúde, por exemplo), notadamente em situações complexas e delicadas, que exijam competências específicas.
- **Não banalize a situação ou diga às pessoas envolvidas que devem resolver o conflito entre si**.
- Busque analisar de modo crítico os métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade, a fim de verificar se estão relacionados à situação problemática tratada.

- **Tome providências para restaurar o bom relacionamento da equipe de trabalho**, se a situação problemática teve efeitos sobre o grupo. (grifo nosso)

Assim, considera-se como uma oportunidade de melhoria o aprimoramento da prevenção e do combate de episódios de assédio e discriminação no âmbito do TRT4 a partir da atuação dos gestores de cada unidade.

Benefícios estimados

- Fortalecimento do entendimento do papel do gestor na resolução de conflitos e no enfrentamento ao assédio e à discriminação em sua equipe;
- Identificação e tratamento precoce de possíveis casos que evoluíram para assédio e discriminação, mitigando o risco de sua ocorrência e seus impactos negativos sobre o ambiente de trabalho;
- Diminuição do risco de adoecimentos e afastamentos de servidores;
- Melhora do clima organizacional.

Manifestação dos Auditados

Com relação a esta oportunidade de melhoria, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Graus informaram que:

Conclui-se que os procedimentos já trazidos pela norma que regula o tratamento das notícias de assédio e discriminação no TRT4 são aplicáveis igualmente a gestores e não gestores, sendo dispensável o estabelecimento de procedimentos específicos. Entretanto, **entende-se como positiva a provocação de gestores no sentido de propiciar um ambiente de trabalho de segurança psicológica e, neste sentido, considera-se oportuno o acolhimento da SUGESTÃO** mencionada no RPA 01/2023, sugerindo-se, ainda, que sejam constantemente oferecidos cursos/palestras/workshops sobre a construção de ambientes éticos e saudáveis: [...] (grifo nosso)

Conclusão da Equipe de Auditoria

Uma vez que as áreas manifestaram concordância com a sugestão apresentada no Relatório Preliminar de Auditoria nº 01/2023 para a presente oportunidade de melhoria, esta equipe de auditoria entende conveniente e oportuna a sua manutenção neste relatório final.

Proposta de Encaminhamento

S2. SUGERE-SE que este Tribunal, a fim de fortalecer as medidas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, formule e divulgue procedimentos claros e

específicos a serem adotados pelos gestores ao identificarem situações suspeitas desse tipo de prática em suas equipes.

4. ACHADO POSITIVO

Em regra, os achados de auditoria são caracterizados como um ato praticado em desconformidade com determinado padrão, norma ou indicador. Contudo, também é possível que, no decorrer dos exames de auditoria, sejam identificadas boas práticas de gestão, que possam servir de modelo e inspiração para outros setores da Administração Pública. Os achados positivos ocorrem, geralmente, quando o critério legal é excedido e podem indicar a ocorrência de boas práticas.

[Manual de Auditoria Operacional do TCU, 4ª edição:](#)

344. Boas práticas são maneiras encontradas para atingir ou ultrapassar a meta estabelecida. Em geral, **são soluções locais que comprovadamente funcionaram bem e levam a resultados positivos.** [...]

345. Boas práticas podem ser disseminadas para outras organizações e/ou programas, desde que as situações sejam similares. Também podem subsidiar a proposição de recomendações. (grifo nosso)

[Manual de Auditoria do Poder Judiciário:](#)

Os achados de auditoria, também chamados de constatação, podem ser negativos, quando não há conformidade entre o critério e a situação identificada, ou **positivos, quando se tratar de uma boa prática que deve ser replicada e compartilhada com outras unidades ou organizações.**

Boas práticas são maneiras encontradas para atingir ou ultrapassar a meta estabelecida. Em geral, **são soluções que comprovadamente funcionaram bem e levam a resultados positivos.** Não se trata de casos que simplesmente atendam ao padrão esperado, previsível, normal, mas as abordagens que possam agregar valor. Ou seja, abordagens que, comparativamente com o objeto da avaliação, tenham apresentado melhor desempenho e que possam servir de padrão para melhorá-lo, considerando sempre os aspectos da legalidade e os critérios aceitáveis de desempenho. (grifo nosso)

Portanto, quando a prática avaliada excede o desempenho médio em relação ao critério adotado, é relevante que ela seja destacada.

AP1. Realização das Oficinas Itinerantes.

Situação encontrada

A prevenção, consoante modelo elaborado pelo Tribunal de Contas da União, é o mecanismo mais eficaz para evitar a ocorrência de assédio e discriminação e o mais seguro, barato e sustentável. Através desse mecanismo, a organização poderá conscientizar, orientar, divulgar, esclarecer e capacitar seus colaboradores. Na área

da saúde, a prevenção possui ainda maior importância, pois muitas vezes evita a ocorrência de doenças e, caso elas surjam, facilita o seu tratamento pela precocidade na detecção. Além disso, nos temas assédio e discriminação, as ações preventivas fomentam a manutenção de um ambiente de trabalho saudável, propiciando o desenvolvimento das pessoas, maior satisfação no labor e incremento de produtividade. Nesse sentido, destaca-se a manifestação da Seção de Acompanhamento Funcional (documento nº 14 do PROAD nº 8022/2021), enfatizando que, a partir do trabalho realizado ao longo dos anos de 2020 e 2021 envolvendo gestores e servidores de suas equipes, percebeu que “em muitos casos, uma ação preventiva poderia ter evitado o desfecho negativo ou, até mesmo, modificado uma realidade evidenciada em uma unidade após um conflito desta natureza (assédio)”.

Diversas diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, estabelecidas pela Resolução CNJ nº 351/2020, estimulam a adoção de ações preventivas. Em seu artigo 4º, salienta-se:

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

[...]

VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ nº 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada tribunal, **promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;** (grifo nosso)

O mesmo normativo, ainda, no artigo 5º dispõe que a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação possuem base na gestão e na organização do trabalho, observadas algumas diretrizes, dentre as quais se destacam:

I – fomentar a **gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva** e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II – **promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;**

[...]

IV – **promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;**

V – desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, **da discussão e deliberação coletiva** e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

[...]

VIII – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e **prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.** (grifo nosso)

Nesse diapasão, assinala-se uma das diretrizes da Resolução CSJT nº 237/2019, que trata da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho:

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

[...]

III – conscientizar e **fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;** (grifo nosso)

Com base nas diretrizes acima frisadas, que enfatizam a prevenção como a maneira mais eficaz de tratar os incidentes de violência no trabalho, o então Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, em 15.12.2021, encaminhou à consideração da Presidência a proposição de um projeto para a realização de visitas em todas as unidades do Tribunal, chamado de oficinas itinerantes, com o objetivo de (documento nº 2 do PROAD nº 8022/2021):

Produzir sensibilização sobre o tema das violências no trabalho a partir da reflexão sobre as relações interpessoais, a relação com chefias, as condições de trabalho, a solidariedade na equipe, o modelo de gestão e formas de humanização do trabalho, identificação de conflitos e de violências na linguagem, preconceitos e discriminações existentes **a fim de agir preventivamente.** (grifo nosso)

A escolha e priorização das unidades a serem visitadas ocorre de maneira aleatória ou por deliberação do referido Subcomitê, que se baseia em informações trazidas pela Segesp, SeSaúde, Secretaria da Corregedoria, Secretaria-Geral Judiciária e em demandas recebidas diretamente por ele. Trata-se de relatos recebidos de possíveis conflitos em determinada unidade ou de dados como o índice de absenteísmo e a rotatividade, a quantidade de cargos vagos, a identificação de maior sobrecarga de trabalho e o número de casos de doenças ocupacionais com ou sem afastamento. As oficinas itinerantes são compostas por uma equipe de servidores(as) qualificados(as) e multidisciplinar, formada por profissionais das áreas

da saúde e da gestão de pessoas. Durante a realização das visitas, são adotadas diferentes metodologias, como enfatizado na instrução da proposta encaminhada à Presidência (documento nº 2 do PROAD nº 8022/2021):

Emprego de vídeos; palestras; rodas de conversa; cursos de comunicação não violenta, como ferramentas de intervenção/sensibilização; **capacitação sobre o tema,** já tornada obrigatória aos gestores, nos termos da decisão exarada no Proad TRT4 nº 6262/2021. (grifo nosso)

No documento nº 17 do PROAD nº 8022/2021, em 03.02.2022, a Presidência acolheu a proposição, destacando:

[...] 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;

Sob outro aspecto, as oficinas itinerantes atendem a diversos itens do Manual de Avaliação do TCU, que consolidou as boas práticas encontradas no levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual. Destacam-se algumas delas:

2.2.4. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (PETROBRAS, 2021) (EEOC, 2017)

2.2.6. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos (TST, 2019)

4.2.4. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar (EEOC, 2017) (CGU, 2021)

4.3.3. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (TRF4, 2021) (grifo nosso)

Dessa forma, verifica-se que o TRT4, com a adoção das oficinas itinerantes, privilegia as medidas preventivas no ambiente de trabalho em relação ao assédio e à discriminação e, assim, não só atende às diretrizes das Resoluções do CNJ e do CSJT mencionadas acima, mas supera o desempenho requerido por elas. Ressalta-se que, durante a execução deste trabalho, a Unidade de Apoio Executivo ao Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, a Segesp, compartilhou com a equipe de auditoria a “Planilha de Agenda de Ações Preventivas”, na qual se constata a existência de um cronograma de execução das

referidas oficinas, com as localidades atendidas e as programadas, as proposições da equipe multidisciplinar, bem como algumas ações delas decorrentes.

Reconhece-se o atendimento aos requisitos legais na medida em que as oficinas itinerantes: (i) proporcionam uma maior integração entre gestores e servidores, permitindo o compartilhamento de experiências; (ii) promovem o diálogo, funcionando como um canal de escuta e discussão, *feedback* e deliberação coletiva, e (iii) melhoram as condições de trabalho e estimulam a prevenção de doenças decorrentes de situações de assédio e discriminação. Contudo, enfatiza-se que tal iniciativa não se limita à conformidade legal, pois durante a realização das visitas, é estabelecido um canal de confiança entre a equipe multidisciplinar e os(as) servidores(as) lotados(as) nas unidades, constituindo-se em uma prática para prevenção e combate ao assédio e à discriminação independentemente da formalização da denúncia pela vítima. As oficinas itinerantes também acabam por identificar os riscos em cada unidade e proveem os atuais Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de Primeiro e Segundo Graus com informações relevantes que podem subsidiar o fortalecimento de mecanismos de controle existentes e o planejamento de campanhas, eventos e treinamentos.

Diante do exposto, a equipe de auditoria entende pertinente considerar a realização das oficinas itinerantes como um achado positivo desta ação coordenada de auditoria, considerando-o uma boa prática que pode ser replicada e compartilhada com outras unidades e tribunais. Em consulta ao Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, no eixo temático Combate ao assédio e à discriminação, verificou-se que este [TRT4 divulgou a iniciativa das oficinas itinerantes no Portal](#) de forma a compartilhar a experiência com outros órgãos do Poder Judiciário. No âmbito interno, por meio da publicação de matérias no Portal VOX, houve a divulgação das visitas às unidades da capital e do interior [\(1\)](#) [\(2\)](#).

Critérios de auditoria

- Resolução CNJ nº 351/2020, artigos 4º, inciso VI, e 5º, incisos I, II, IV, V e VIII;
- Resolução CSJT nº 237/2019, artigo 4º, inciso III;
- Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.4, 2.2.6, 4.2.4 e 4.3.3.

Evidências

- PROAD nº 8022/2021;
- Planilha de Agenda de Ações Preventivas dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau;
- Iniciativa cadastrada no Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário;
- Matérias jornalísticas de divulgação das oficinas itinerantes no Portal VOX.

Possíveis causas

- Subcomitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual estabelecido e atuante;
- Existência de relatos de casos de assédio à Segesp e à SeSaúde nos quais os informantes não quiseram se identificar e nem formalizar uma notícia de assédio ao Subcomitê;
- Necessidade de instruir e sensibilizar servidores e gestores sobre a violência no ambiente de trabalho.

Efeitos

- Promoção de ação preventiva de orientação e sensibilização às unidades do TRT4 por profissionais qualificados;
- Levantamento de riscos diretamente nas unidades do Tribunal, com possibilidade de identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos;
- Estabelecimento de um procedimento alternativo em caso da suposta vítima não querer se identificar;
- Mitigação do agravamento de situações de assédio e/ou discriminação;
- Proposição de melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;
- Redução do desconforto para conversar sobre o tema assédio e discriminação;
- Preservação da saúde dos colaboradores que estão sofrendo violência no ambiente laboral;
- Conformidade com os normativos e com o Modelo de Avaliação do TCU.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo avaliar, no âmbito do TRT4, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame das medidas adotadas para o cumprimento das exigências normativas, em especial da referida Resolução, e ainda, do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União (TCU).

Por meio da análise documental de processos administrativos, das respostas aos questionários aplicados às unidades auditadas e das entrevistas realizadas com representantes de áreas auditadas foi possível responder às 58 questões de auditoria propostas no Plano de Trabalho do CNJ. Da análise dessas respostas, as quais servirão de base para a construção do Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, concluiu-se que em quatorze delas o TRT4 não atende ao critério especificado (conforme demonstrado no Anexo I). Tal situação deu origem a quatro achados de auditoria e uma oportunidade de melhoria. Pontua-se, ainda, que foram verificadas situações em que a equipe de auditoria respondeu negativamente ao questionamento do CNJ, porém, no julgamento profissional da equipe de auditores designada para o trabalho, não as caracterizou como achado de auditoria, tampouco as considerou como oportunidade de melhoria.

Após a manifestação das unidades auditadas quanto ao relatório preliminar, foram consolidadas seis propostas de encaminhamento (quatro recomendações e duas sugestões), as quais objetivam contribuir para o aperfeiçoamento da Política contra Assédio e Discriminação do TRT4. Adicionalmente, destaca-se que a equipe de auditoria identificou um achado positivo, ou seja, uma prática adotada pelo TRT4 que excede o desempenho médio em relação ao critério adotado, detalhado no capítulo 4 deste trabalho.

Por fim, espera-se que o presente trabalho contribua para o esforço do CNJ em diagnosticar o atual estágio do combate ao assédio e à discriminação em todo o Poder Judiciário, bem como para o atendimento do TRT4 às exigências normativas e às boas práticas atinentes ao tema.

6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Em consonância com o papel da auditoria interna estabelecido na Resolução CNJ nº 309/2020, na Resolução CSJT nº 282/2021 e na Resolução Administrativa TRT4 nº 03/2021, e com o intuito de auxiliar a Administração deste Tribunal a avaliar o nível de maturidade da governança e da gestão deste Regional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, sexual e discriminação, levamos à consideração de Vossa Excelência o resultado desta auditoria.

Em 30 de agosto de 2023.

Documento assinado digitalmente
RODRIGO BAZÁCAS CORRÊA
Auditor responsável
Divisão de Auditoria de Contratações

Documento assinado digitalmente
JOSÉ CLÁUDIO DA ROSA RICCARDI
Membro da equipe
Divisão de Auditoria de Contratações

Documento assinado digitalmente
THIAGO DA SILVA PRUSOKOWSKI
Membro da equipe
Divisão de Auditoria Financeira

Documento assinado digitalmente
UELINTON VITOR CONCEIÇÃO DA
SILVA
Membro da equipe
Divisão de Auditoria de Contratações

Documento assinado digitalmente
CAROLINA FEUERHARMEL LITVIN
Diretora da Secretaria de Auditoria

ANEXO I

Respostas que serão encaminhadas ao CNJ:

1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	
Subquestão	Resposta da Seaudi
1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?	Sim
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Sim
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?	Não. Achado A2.
1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Sim, devido à publicação da Portaria GP.TRT4 nº 4.573/2023, em 15.08.2023, que instituiu o Código de Conduta e Valores Éticos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.
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)?	Sim
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
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?	Sim
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
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

1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?	Sim
1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	Sim
1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?	Sim
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
1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?	Sim
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?	Não. Achado A1.
1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?	Sim

2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Subquestão	Resposta da Seaudi
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?	Sim
2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?	Sim
2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?	Sim
2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política	Não. Achado A3.

de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?	
2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Não. Achado A3.
2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?	Não. A despeito do TRT4 não prever em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho, a equipe de auditoria decidiu por não caracterizar tal situação como achado, visto que o critério adotado é o Manual de Avaliação do TCU. Tal manual, nesse quesito, foi baseado no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21.03.2019, o qual foi revogado pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 60, de 24.08.2022, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Em análise aos normativos citados, não foi identificada qualquer referência à participação conjunta suscitada nesta questão. Ademais, em resposta à RDI Seaudi nº 07/2023, a Presidência indicou que o assunto está em estudo.
2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?	Sim
2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?	Sim
2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?	Sim
2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?	Sim
2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	Sim
2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	Não. Embora ainda não exista levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento ou prática de assédio e discriminação, o TRT4 está em processo de implementação da Política de Gestão de Riscos institucional (PROAD nº 3631/2023),

	regulamentada pela Portaria GP.TRT4 nº 3.360/2023, para a qual esta Unidade de Auditoria contribui por meio de trabalho de consultoria de assessoramento (PROAD nº 7147/2022). Uma vez que tal política poderá servir de apoio para o levantamento dos riscos aqui tratados, a equipe de auditoria conclui pela não apresentação de achado de auditoria, tampouco de oportunidade de melhoria para essa questão.
2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Sim
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?	Sim
2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?	Sim
2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Sim
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
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)?	Sim
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?	Não. Oportunidade de Melhoria OM1.
2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Sim
2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política	Sim

e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	
2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Sim
2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Sim

3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

Subquestão	Resposta da Seaudi
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
3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?	Não. Achado A2.
3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?	Não. Achado A4.
3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	Não. Achado A4.
3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	Sim
3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	Não. Achado A4.
3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias?	Sim
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?	Sim

4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

Subquestão	Resposta da Seaudi
4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?	Sim
4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?	Sim
4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?	Sim
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?	<p>Não. Embora não haja procedimento especial para recebimento de denúncia de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder no âmbito do TRT4, a equipe de auditoria deliberou por não considerar como um achado e nem propor uma oportunidade de melhoria para esse item. Conforme resposta da Corregedoria à RDI Seaudi nº 08/2023, os juízes de 1º Grau e o próprio Corregedor, em caso de denúncia, estariam submetidos aos mesmos procedimentos de recepção e apuração.” A Presidência, em resposta à RDI Seaudi nº 07/2023, citou a portaria interna. Constata-se que o normativo interno não faz qualquer exceção quanto aos envolvidos no tratamento das notícias de assédio moral, assédio sexual e discriminação sendo aplicável, portanto, também à alta administração ou membro do Poder.</p>
4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?	Sim
4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?	Sim
4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?	Sim
4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?	Sim

<p>4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?</p>	<p>Sim</p>
<p>4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?</p>	<p>Não. Não obstante o TRT4 não possuir nenhum procedimento ou normativo interno que detalhe a apuração de infração disciplinar, a equipe de auditoria entendeu por não considerar tal situação como achado de auditoria, tampouco emitir uma oportunidade de melhoria para essa questão.</p> <p>Primeiramente, esclarece-se que essa questão possui dois critérios referenciados pelo Plano de Trabalho do CNJ: a) Resolução CNJ nº 351/2020; e b) Modelo de Avaliação do TCU.</p> <p>Verifica-se a conformidade do TRT4 com os artigos 13, § 4º, e 17, § 1º, da referida Resolução, porém o mesmo não ocorre quanto ao item 4.4.1 do Modelo do TCU. Constata-se que o TRT4 adota a Lei nº 8.112/1990, em especial os Títulos IV e V (Do Regime Disciplinar e Do Processo Administrativo Disciplinar, respectivamente), que dispõe sobre as regras e os procedimentos de apuração de infração disciplinar.</p> <p>Além disso, em pesquisa realizada nos sítios dos tribunais trabalhistas brasileiros, observa-se que a sua grande maioria também adota somente a Lei nº 8.112/90 para reger o procedimento de apuração de infração disciplinar.</p>
<p>4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?</p>	<p>Não. Não obstante o TRT4 não possuir procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a equipe de auditoria deliberou por não considerar como achado de auditoria nem emitir uma oportunidade de melhoria para esse questionamento.</p> <p>Da mesma forma que a questão anterior, elucida-se que existem dois critérios referenciados pelo Plano de Trabalho do CNJ para o item 4.11: a) Resolução CNJ nº 351/2020; e b) Modelo de Avaliação do TCU.</p> <p>Verifica-se a conformidade do TRT4 com o artigo 17, § 2º, da referida Resolução, porém o mesmo não ocorre quanto ao item 4.5.1 do Modelo de Avaliação. Constata-se que o TRT4 adota a Lei nº 8.112/1990, em especial os Títulos IV e V (Do Regime Disciplinar e Do Processo Administrativo</p>

Disciplinar, respectivamente), que dispõe sobre o procedimento para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.