

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

**AÇÃO COORDENADA DE
AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA
CONTRA ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO (CNJ)**

CICLO 180 DIAS

AGOSTO/2024

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO (CNJ)

Unidades auditadas	Presidência; Corregedoria; Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade; Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau; Escola Judicial (EJud); Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp); Secretaria de Saúde e Assistência (SeSaúde); Ouvidoria;
Relatório nº	01/2023
PROAD nº	2995/2023
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 51/2020, 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.
Ciclo de monitoramento	180 dias
Integrantes do monitoramento	Uelinton Vitor Conceição da Silva (Equipe de Monitoramento) Rodrigo Bazácas Corrêa (Auditor Responsável) Carolina Feuerharmel Litvin (Supervisora)

ANÁLISE DO ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÃO 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.

Providências adotadas pela gestão:

Em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024 (documento nº 98), os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Grau e a Secretaria de Gestão de Pessoas (UAE) informaram que:

Inicialmente, é oportuno referir que **à época da presente ação já existia protocolo norteador para a preservação do sigilo das partes relacionadas às notícias de assédio, conforme decisão exarada pela Presidência no Proad TRT4 nº 9759/2022**, juntada às fls. 150 e seguintes. Entende-se que o objetivo da R1 estaria atendido a partir dessa decisão, em especial, considerando que as unidades administrativas e colegiados envolvidos no tratamento das notícias foram notificadas acerca de seu teor, como determinado na própria decisão:[...]

Ainda assim, **o colegiado deu início a estudo para elaboração de protocolo em documento próprio**, a partir da revisão dos atos normativos internos, o que foi interrompido em razão da alteração na composição dos colegiados e de novo entendimento trazido à tona, a partir de discussões havidas no âmbito do subcomitê. **O estudo foi retomado em abril, tendo sido interrompido no mês de maio. Está em curso novo prazo para manifestação dos membros do colegiado. A previsão para conclusão das discussões é 01/08/2024, a partir de quando as proposições de alteração serão submetidas à Presidência.** (grifo nosso)

Análise da Secretaria de Auditoria:

Primeiramente, esclarece-se que o relatório final desta ação coordenada de auditoria (Relatório de Auditoria nº 01/2023, documento nº 83) foi emitido pela Seaudi em **30.08.2023** e a decisão da Presidência, referida pela área auditada (documento nº 22, do PROAD nº 9759/2022), a qual estabelece diretrizes para a preservação do sigilo das partes envolvidas nas notícias de assédio moral, de assédio sexual e da discriminação, foi exarada em **02.10.2023**. Essa decisão da Presidência estabelece diretrizes específicas para a preservação do sigilo para cada etapa da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação no âmbito do TRT4:

Pelas razões expostas, **decide-se:**

1) à luz dos regramentos atualmente vigentes nas Resoluções CNJ nº 351/2020 e CSJT nº 360/2023, orientar as unidades envolvidas no enfrentamento de notícias de violência, assédio moral, assédio sexual e/ou discriminação no seguinte sentido:

1.1) **observar as seguintes diretrizes acerca do sigilo dos dados pessoais do noticiante/vítima:**

a) **na etapa de acolhimento, escuta, orientação, suporte e acompanhamento** das pessoas afetadas por situações de violência, assédio e/ou discriminação (artigos 4º, inciso III, alínea “b”; 7º; 8º; 9º; 10; 11; e 13, § 2º, das Resoluções CNJ nº 351/2020 e CSJT nº 360/2023), voltada para o restabelecimento da saúde física e mental do noticiante/vítima, sem caráter investigativo/punitivo, **o sigilo dos dados pessoais do noticiante (e também da vítima quando a notícia partir de terceiro) deve ser absoluto (inclusive em relação ao potencial agressor)**, garantindo, assim, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada dos envolvidos;

b) **na etapa relativa à adoção de práticas restaurativas para resolução dos conflitos** envolvendo notícias de violência, assédio e/ou discriminação (artigos 4º, inciso III, alínea “c”; e 13, § 1º, das Resoluções CNJ nº 351/2020 e CSJT nº 360/2023 e § 4º do artigo 16 da Resolução CNJ nº 351/2020), **não há sigilo dos dados pessoais do noticiante/vítima em relação ao potencial ofensor**, tendo em vista que a adoção dessas práticas pressupõe, necessariamente, a participação de todos os envolvidos (ofensor e noticiante/vítima). **Em relação a**

terceiros, o sigilo dos dados pessoais dos envolvidos deve ser resguardado pela Administração, na medida do possível (ou seja, aqueles que não fazem parte do contexto da denúncia não devem ter acesso aos fatos e procedimentos adotados);

c) **na etapa de processamento da notícia de violência, assédio e/ou discriminação para apuração de responsabilidade** e adoção das providências cabíveis (artigos 13, §§ 4º, 5º e 6º; 14, §§ 1º, 2º, 3º e 4º; 16, inciso VII, alínea “a”; e 17, §§ 1º e 2º, das Resoluções CNJ nº 351/2020 e CSJT nº 360/2023), ainda que a Administração deva adotar cautelas para resguardar o sigilo dos dados pessoais do noticiante/vítima, **a sua identidade poderá ser revelada no âmbito do procedimento disciplinar**, o qual tramitará com atribuição de sigilo em relação a terceiros; (grifo nosso)

Em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024, os colegiados informaram que, embora haja o protocolo norteador – a partir da citada decisão da Presidência – foi iniciado um estudo para elaboração de um protocolo próprio, com previsão de conclusão das discussões internamente até o dia 1º.08.2023.

Pondera-se, contudo, acerca das situações encontradas em processos administrativos no sistema PROAD-OUV abordadas no relatório final da ação coordenada de auditoria (documento nº 83), cujas informações sensíveis das partes envolvidas com as notícias de assédio foram expostas. Na ocasião, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual de 1º e 2º Graus e a Segesp (unidade de apoio executivo aos referidos Subcomitês) manifestaram (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.** (grifo nosso).

Apesar das áreas auditadas informarem sobre a alteração de procedimento, alguns processos apontados na auditoria ainda permanecem sem a preservação do sigilo dos envolvidos: (i) PROAD nº 4567/2021, verifica-se que os documentos nº 5, 6, 8 e 11 ainda possuem o nome de uma das partes de forma explícita em seus títulos, permitindo sua identificação; (ii) PROAD nº 1473/2022, verifica-se que os documentos nº 16, 17, 27 e 35 continuam expondo o nome de uma das partes envolvidas na notícia de assédio; (iii) PROAD nº 2740/2021, observa-se que há exposição de dados sigilosos nos documentos nº 2, 3 e 25. Além das evidências citadas, que fizeram parte do relatório final da ação coordenada de auditoria, foi identificado um novo processo que também expõe indevidamente o nome de uma das partes envolvidas na notícia de assédio, trata-se do PROAD nº 9768/2022, no conteúdo dos documentos nº 36 e nº 40.

Pelo exposto, observa-se que, apesar de alguns processos ainda possuírem documentos que expõem a identidade das partes envolvidas nas notícias de assédio em processos administrativos, houve um avanço em relação à situação verificada na auditoria a partir da decisão da Presidência contida no documento nº 22 do PROAD nº 9759/2022 e do início dos estudos pelos referidos Subcomitês para a formulação de um protocolo próprio. Assim, esta equipe de monitoramento considera a recomendação R1 **EM IMPLEMENTAÇÃO**, devendo ser novamente avaliada no monitoramento de 360 dias, na forma do disposto no artigo 24 da Portaria GP.TRT4 nº 3.215/2024.

Evidências:

- RDI Seaudi nº 06/2024;
- PROAD nº 9768/2022;
- PROAD nº 9759/2022;
- PROAD nº 1473/2022;
- PROAD nº 4567/2021;
- PROAD nº 2740/2021.

Conclusão:

Em Implementação: quando há evidências de que existem ações em curso no sentido de solucionar as ocorrências apontadas durante a auditoria e que deram origem à proposta de encaminhamento.

Benefícios da implementação da recomendação:

- Mitigação do risco de estigmatização dos envolvidos no caso de assédio;
- Aumento da segurança do sigilo do nome dos envolvidos e do conteúdo das notícias relacionadas a assédio e discriminação;
- Aprimoramento do mecanismo de controle de dados e informações relacionados aos casos de assédio e discriminação ocorridos no TRT4.

RECOMENDAÇÃO 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).

Providências adotadas pela gestão:

Em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024 (documento nº 98), em 14.06.2024, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e do 2º Graus e a Secretaria de Gestão de Pessoas (UAE) informaram que:

A aplicação de questionário (pesquisa) sobre o tema foi submetida à Presidência no Proad TRT4 nº 2431/2024, entretanto, sua aplicação, prevista para o mês de maio, em razão da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, foi adiada para agosto, em razão dos eventos climáticos que assolaram o estado.

A Secretaria de Comunicação Social enviou e-mail, em 06.08.2024, convidando magistrados(as) e servidores(as) a responderem a pesquisa sobre assédio e discriminação, como parte da programação da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação do TRT4. Além de dados de identificação iniciais, a pesquisa possui cerca de 25 questões sobre o tema.

Análise da Secretaria de Auditoria:

Primeiramente, cumpre destacar que o despacho exarado nos autos do Procedimento de Competência de Comissão CNJ nº 0001363-12.2024.2.00.0000 – Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário do CNJ (documento nº 2, do PROAD nº 2431/2024), datado de 09.04.2024, intimou o TRT4 à respeito da necessidade de realizar uma pesquisa própria sobre o tema assédio e discriminação, o que vem ao encontro da recomendação R2 expedida pela Seaudi:

[...]

Para esta gestão, considera-se fundamental que os **tribunais realizem suas próprias pesquisas**, pois os resultados encontrados são capazes de direcionar as ações internas, e, assim, aperfeiçoar, especialmente, as ações preventivas. (grifo nosso)

O CNJ acrescentou que:

Considerando-se que o **mês de maio** será destinado a ações relacionadas ao tema, recomendo a aplicação de questionários preferencialmente durante esse mês. Para tanto, encaminho, em anexo, o instrumento de pesquisa aplicado pelo CNJ para servir de modelo orientativo, sem prejuízo de o tribunal realizar as adaptações necessárias à sua realidade local, ou adotar outro questionário já elaborado internamente. (grifo nosso)

A demanda foi objeto da reunião extraordinária dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e do 2º Grau, realizada em 02.05.2024 (documento nº 7, do PROAD nº 2431/2024), na qual foi deliberado pela aplicação de questionário próprio do TRT4 sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, adaptado a partir do modelo proposto pelo Conselho Nacional de Justiça.

Entretanto, diante do impacto dos eventos climáticos que atingiram o Estado do Rio Grande do Sul, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e do 2º Grau solicitaram o adiamento da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação e da realização da pesquisa de clima organizacional para o mês de agosto de 2024, o que foi autorizado pela Presidência (documento nº 11, do PROAD nº 2431/2024).

Em 06.08.2024, a Secretaria de Comunicação Social encaminhou e-mail a todos magistrados(as) e servidores(as) com o convite para participar da pesquisa, a qual foi realizada por meio de formulário eletrônico. A pesquisa conteve uma série de questões de identificação, como a área de atuação, a localidade, o gênero, a orientação sexual, a identidade étnica/racial, a idade, o cargo, etc. Após, especificamente sobre assédio e discriminação, a pesquisa abordou diversos aspectos, com cerca de 25 questões, inclusive o conhecimento dos(as) respondentes sobre 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 e a Resolução CSJT nº 360/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e dá outras providências.

Ante o exposto, é possível constatar que as áreas auditadas promoveram a pesquisa de assédio e discriminação, tendo inclusive estabelecido a sua aplicação no mesmo período em que ocorreu a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, de 05 a 09.08.2024. Assim, esta equipe de monitoramento considera a recomendação R2 **IMPLEMENTADA**.

Evidências:

- RDI Seaudi nº 06/2024;
- PROAD nº 2431/2024;
- Pesquisa sobre a política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação..

Conclusão:

Implementada: quando a unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes pela equipe de auditoria para o atendimento da recomendação/sugestão ou implementou solução alternativa que resolveu a desconformidade encontrada.

Benefícios da implementação da recomendação/sugestão:

- Conhecer a percepção dos colaboradores do TRT4 quanto às Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação;
- Direcionamento das ações preventivas relativas às Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação.

RECOMENDAÇÃO 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.

Providências adotadas pela gestão:

A gestão passou a incluir em seus contratos de prestação de serviços com terceirização de mão de obra cláusula referenciando a Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023, que regulamenta o tratamento das notícias de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região, a Resolução CNJ nº 351/2020 (Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário) e, em sua maioria, também a Resolução CSJT nº 360/2023 (Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho).

Análise da Secretaria de Auditoria:

Em exame ao Termo Aditivo Terceiro ao Contrato TRT4 nº 02/2019 (documento nº 148, do PROAD nº 6828/2020), que trata da **contratação de empresa especializada na prestação de serviços de agente de integração para intermediação do programa de estágios curriculares de estudantes de nível superior do TRT4**, assinado em

05.09.2023, verifica-se que foi incluída, dentre as obrigações da contratada na cláusula sexta, a alínea y, que obriga a contratada a observar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário e do TRT4.

Nesse sentido, em análise a outros instrumentos contratuais do TRT4 acerca de contratações de prestação de serviços envolvendo a terceirização de mão de obra, verifica-se a inclusão, dentre as obrigações das contratadas, do encargo de conhecer e observar a norma do TRT4 que trata do tema (Portaria GP.TRT4 nº 4.081/2023), a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, bem como a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário:

1) Termo Aditivo Décimo Segundo ao Contrato TRT4 nº 68/2020, cláusula vigésima, parágrafo terceiro (documento nº 502, do PROAD nº 990/2020), que trata da **contratação do serviço de movimentação de cargas e auxiliar de logística**, assinado em 1º.11.2023;

2) Termo Aditivo Nono ao Contrato TRT4 nº 54/2019, cláusula vigésima, parágrafo terceiro (documento nº 381, do PROAD nº 6460/2019), que trata da **contratação do serviço de copeiragem**, assinado em 04.03.2024;

3) Termo Aditivo Segundo ao Contrato TRT4 nº 41/2023, cláusula vigésima sexta, parágrafo sexto (documento nº 209, do PROAD nº 1918/2023), que trata da **contratação do serviço de limpeza geral, asseio e conservação a ser prestado nas dependências internas e externas dos prédios das unidades judiciárias e administrativas do TRT4, na Capital, região metropolitana e interior do Estado do Rio Grande do Sul**, assinado em 28.11.2023;

4) Termo Aditivo Terceiro ao Contrato TRT4 nº 80/2022, cláusula vigésima quarta, parágrafo sexto (documento nº 357, do PROAD nº 385/2022), que trata da **contratação do serviço de vigilância armada**, assinado em 31.10.2023.

Diante dessas informações, é possível constatar que as áreas auditadas incluíram nos contratos de estágio e de prestação de serviços envolvendo mão de obra cláusulas de integração com Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Assim, esta equipe de monitoramento considera a recomendação R3 **IMPLEMENTADA**.

Evidências:

- PROAD nº 1918/2023;
- PROAD nº 385/2022;
- PROAD nº 6828/2020;
- PROAD nº 990/2020;
- PROAD nº 6460/2019.

Conclusão:

Implementada: quando a unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes pela equipe de auditoria para o atendimento da recomendação/sugestão ou implementou solução alternativa que resolveu a desconformidade encontrada.

Benefícios da implementação da recomendação/sugestão:

- Conformidade com os instrumentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- Fortalecimento dos mecanismos institucionais quanto ao cumprimento da Política;
- Capacidade de cobrar e aplicar sanções quanto ao não cumprimento da referida Política pela contratada.

RECOMENDAÇÃO R4

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).

Providências adotadas pela gestão:

Em resposta à RDI Seaudi nº 16/2024 (documento nº 104), a Secretaria de Gestão de Pessoas (Unidade de Apoio Executivo dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e 2º Grau) informou que foi desenvolvida uma ferramenta de controle específico, em formato de planilha. Ademais, a referida planilha foi compartilhada com a equipe de monitoramento e juntada cópia no documento nº 105.

Análise da Secretaria de Auditoria:

Em análise a referida planilha de controle, verifica-se que está estruturada com diversas informações dos casos noticiados de assédio e discriminação. Além de uma ordem sequencial e data de registro da notícia na planilha, o controle apresenta dados sobre o noticiante, o noticiado, a localidade de atuação dos envolvidos, a adoção de prática restaurativa, a autorização do colegiado, o número da notícia, caso seja recepcionada pelo colegiado. e outras informações pertinentes aos casos. Salienta-se que, embora as informações sobre as notícias permitam o rastreamento e o monitoramento da evolução do quantitativo dos casos noticiados, há a preservação do sigilo da identidade dos envolvidos, bem como da unidade na qual atuam. Dessa forma, esta equipe de monitoramento considera a recomendação R4 **IMPLEMENTADA**.

Evidências:

- RDI Seaudi nº 16/2024;
- Planilha de Controle Estatístico de Notícias de Assédio e Discriminação.

Conclusão:

Implementada: quando a unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes pela equipe de auditoria para o atendimento da recomendação/sugestão ou implementou solução alternativa que resolveu a desconformidade encontrada.

Benefícios da implementação da recomendação/sugestão:

- Permitir que a organização disponha de informações estruturadas e rastreáveis garantindo, assim, um controle e um monitoramento mais eficientes dos casos noticiados de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação, bem como servindo de fonte para subsidiar ações preventivas e corretivas;
- Aumentar a eficiência de atuação dos dois colegiados temáticos.

SUGESTÃO 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).

Providências adotadas pela gestão:

A Secretaria de Comunicação Social enviou e-mail, em 06.08.2024, convidando magistrados(as) e servidores(as) a responderem uma pesquisa sobre assédio e discriminação, como parte da programação da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação do TRT4. Além de dados de identificação iniciais, a pesquisa possui cerca de 25 questões sobre o tema. Destacam-se duas delas:

18. Você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar o assédio ou discriminação?

- Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020 e da Resolução CSJT 360/2023
- Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020 e a Resolução CSJT 360/2023
- Não me sinto protegido

19. Você acredita e confia que o TRT4 punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.)

- Sim
- Não
- Depende do cargo/função do(a) assediador(a)
- Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio (grifo nosso).

Análise da Secretaria de Auditoria:

A realização da pesquisa sobre assédio e discriminação, no âmbito do TRT4, atende à sugestão do CNJ, proferida em despacho nos autos do processo COMISSÃO – 0001363-12.2024.2.00.0000 (documento nº 2, do PROAD nº 2431/2024), a qual considerou “fundamental que os tribunais realizem suas próprias pesquisas, pois os resultados encontrados são capazes de direcionar as ações internas, e, assim, aperfeiçoar, especialmente, as ações preventivas.”

Em que pese não haver pergunta direta 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, em análise principalmente das questões nº 18 e nº 19 supra, verifica-se que é possível avaliar, mesmo que indiretamente, a percepção dos(as) servidores(as) e magistrados(as) do TRT4 sobre o comprometimento da alta administração.

Em face do exposto, constata-se que este Tribunal avaliou conveniente e oportuno incluir, na pesquisa interna sobre a política contra assédio e discriminação, questões que avaliam o compromisso da alta administração nesse tema. Assim, esta equipe de monitoramento considera a sugestão S1 **IMPLEMENTADA**.

Evidências:

- RDI Seaudi nº 06/2024;
- Pesquisa sobre a política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Conclusão:

Implementada: quando a unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes pela equipe de auditoria para o atendimento da recomendação/sugestão ou implementou solução alternativa que resolveu a desconformidade encontrada.

Benefícios da implementação da recomendação/sugestão:

- Conhecer a percepção dos colaboradores do TRT4 em relação ao compromisso da alta administração quanto à sua aderência à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação e adoção de novas iniciativas pela alta administração, caso necessário.

SUGESTÃO 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.

Providências adotadas pela gestão:

Em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024 (documento nº 98), os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Graus e a Secretaria de Gestão de Pessoas (UAE) informaram que:

Como referido no curso desta ação de auditoria, a atualização da cartilha até então adotada pelo TRT4 foi interrompida pela edição de normas alteradoras da Política, tanto pelo CNJ como pelo CSJT, sendo que, em relação à Justiça do Trabalho, houve recomendação expressa no sentido das cartilhas deixarem de ser publicadas até que o documento fosse atualizado por aquele Conselho, o que foi acolhido por este Tribunal. Recentemente, mais precisamente no início do mês de maio, o TST/CSJT divulgou o lançamento de guias para fortalecer o combate ao assédio, à violência e à discriminação, a ser adotado por todos os órgãos da Justiça do Trabalho. A adoção e publicação dos Guias nas páginas dos colegiados foi submetida para aprovação, estaod (sic) em curso prazo para manifestação. A partir destes documentos, recebidos também no período de ocorrência da enchente em nosso estado, será elaborada cartilha acessável (sic) para os empregados de empresas terceirizadas, alunos do Projeto Pescar, etc. A previsão de atendimento desta recomendação é de 30 a 60 dias, considerando que a demanda teve início recentemente por motivos alheios à vontade dos colegiados, a previsão de atendimento desta recomendação é de 30 a 60 dias.

Análise da Secretaria de Auditoria:

Segundo informação prestada pelos Subcomitês, em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024, após a publicação das Resoluções CNJ nº 351/2023 e CSJT nº 360/2023 houve a “recomendação expressa no sentido das cartilhas deixarem de ser publicadas até que o documento fosse atualizado por aquele Conselho, o que foi acolhido por este Tribunal”.

Em 08.05.2024 foram publicados as novas cartilhas da Justiça do Trabalho ([Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo](#) e [Liderança Responsável: Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação](#)). O primeiro guia esclarece os principais conceitos que permeiam as condutas abusivas, apresenta exemplos de situações de assédio, explica os seus potenciais prejuízos para as vítimas e ensina o que as vítimas ou as testemunhas de um caso devem fazer. O segundo guia, direcionado mais especificamente aos gestores, tem como objetivo orientar pessoas que ocupam cargos de liderança a manterem um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso.

Segundo informação prestada pelos Subcomitês, ainda em resposta à RDI Seaudi nº 06/2024, a partir deste dois guias, será elaborada uma nova cartilha também acessível “para os empregados de empresas terceirizadas, alunos do Projeto Pescar, etc.” E acrescentou: “a previsão de atendimento desta recomendação é de 30 a 60 dias”.

Embora a cartilha Liderança Responsável: Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação forneça orientações concretas para os gestores da Justiça Trabalhista para prevenir e combater casos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação em suas unidades, em consonância à sugestão S2, os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Graus manifestaram a intenção de elaborar uma cartilha própria sobre o tema.

Assim, para permitir uma avaliação da nova cartilha a ser elaborada pelo TRT4, bem como da divulgação do guia Liderança Responsável: Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação da Justiça do Trabalho, no âmbito do TRT4, esta equipe de monitoramento considera a sugestão S2 **EM IMPLEMENTAÇÃO**, devendo ser monitorada no prazo de 360 dias, conforme o artigo 24 da Portaria GP.TRT4 nº 3.215/2024.

Evidências:

- RDI Seaudi nº 06/2024;
- [Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo \(TST/CSJT\)](#);
- [Liderança Responsável: Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação \(TST/CSJT\)](#).

Conclusão:

Em Implementação: quando há evidências de que existem ações em curso no sentido de solucionar as ocorrências apontadas durante a auditoria e que deram origem à proposta de encaminhamento.

Benefícios da implementação da recomendação/sugestão:

- 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 evoluiriam 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(as);
- Melhora do clima organizacional.

Destaca-se que o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Grau (PQA-JT), instituído pela [Resolução CSJT nº 371/2023](#), inclui o indicador de desempenho nº 5 – **Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria**. Esse indicador, apurado anualmente, possui a meta de que 70% das deliberações decorrentes de auditorias monitoradas no exercício sejam consideradas implementadas pela Seaudi. Portanto, o empenho da gestão na implementação das propostas de encaminhamento resultantes dos trabalhos de auditoria é fundamental para que esta Secretaria atinja a meta estabelecida no PQA-JT.

EQUIPE DE MONITORAMENTO

Documento assinado digitalmente
Rodrigo Bazácas Corrêa
Auditor responsável
Divisão de Auditoria de Contratações

Documento assinado digitalmente
Uelinton Vitor Conceição da Silva
Membro da equipe
Divisão de Auditoria de Contratações

SUPERVISOR(A)

Documento assinado digitalmente
Carolina Feuerharmel Litvin
Diretora da Secretaria de Auditoria