



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Relatório SIGA Nº TRF2-REL-2023/00279

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO

AUDITORIA ESPECIAL

PAA 2023 – ITEM 1.1 – AUDITORIA COORDENADA PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO.

AGOSTO/2023

Classif. documental

00.06.01.02



Assinado com senha por MAURO RALBOTE DO NASCIMENTO - 01/09/2023 às 15:00:07, MARIO CARVALHO CABRAL - 01/09/2023 às 15:01:18 e PATRICIA MORAIS DA COSTA BARROS - 01/09/2023 às 15:39:13.
Documento Nº: 3865713-1278 - consulta à autenticidade em <https://siga.jfrj.jus.br/sigaex/public/app/autenticar?n=3865713-1278>



TRF2REL202300279B

SIGA

Órgão Auditado: Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2).

Período: maio a agosto de 2023.

Processo: TRF2-AUD-2023/00029.

RELATÓRIO DE AUDITORIA

I – DA AUDITORIA

Natureza: Auditoria de conformidade

Ato Originário: Plano Anual de Auditoria 2023 – PAA/2023 (Ação 1.1)

Objeto: Política contra assédio e discriminação no âmbito do TRF2.

Objetivo: Avaliar a aderência à política instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na referida norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), a fim de aferir o nível de maturidade do tribunal em relação aos eixos da institucionalização, prevenção, detecção e correção no que diz respeito ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

Composição da equipe:

Auditor responsável:

Mário Carvalho Cabral - matrícula T2 16.012 - Diretor DIAUD/SAI/TRF2.

Membros de equipe:

Patrícia Moraes da Costa Barros – matrícula T2 11.863 - (Supervisora FC5 da Seção de Auditoria de Licitações e Contratos - SEALIC/DIAUD/SAI/TRF2);

Mauro Ralbote do Nascimento – matrícula T2 15.980 - (Assistente, SEALIC/DIAUD /SAI/TRF2).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

II – DAS UNIDADES AUDITADAS:

Unidades Administrativas do TRF2 responsáveis pela implantação, prevenção, detecção, investigação e punição relativas à Política contra o assédio e discriminação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

III – LISTAS DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

ACH	Achado de Auditoria
AUD	Auditoria
CET	Certidão
CJF	Conselho da Justiça Federal
CON	Contrato
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPA	Comissão Permanen te de Auditoria Comissão de Preven ção ao
CPAMAS	Assédio Moral e Assédio Sexual
DES	Despacho Divisão de Auditoria
DIAUD	da Gestão Contábil e Financeira
MEM	Memoran do
OFI	Ofício Plano
PAA	Anual de Auditoria
POR	Portaria Portaria
PTP	da Presidê ncia
RH	Recursos Humanos
RSP	Resolução da Presidê ncia
SAI	Secretaria de Auditoria Interna



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

SEALIC Seção de Auditoria de Licitação e Contratos

SIGA Sistema de Gestão Administrativa

SJES Seção Judiciária do Espírito Santo

SJRJ Seção Judiciária do Rio de Janeiro

TCU Tribunal de Contas da União

TRF2 Tribunal Regional Federal da 2ª Região



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

IV – SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	6
1. 1. – Visão Geral do Objeto.....	6
2. – Objetivos.....	7
3. – Escopo.....	8
4. – Metodologia.....	8
2– PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES.....	8
3– CONCLUSÃO.....	12
4 – RECOMENDAÇÕES.....	14



1 - INTRODUÇÃO

Trata-se de relatório de auditoria realizada com objetivo de avaliar o sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, bem como a todas as formas de discriminação, no âmbito do TRF2, conforme previsto no item 1.1 do Plano Anual de Auditoria de 2023 (PAA2023), aprovado pelo Órgão Colegiado do Tribunal por meio da TRF2-CET-2022/02685, nos termos do memorando TRF2-MEM-2022/05907.

Cumpre inicialmente salientar que o presente trabalho é fruto de ação coordenada pelo CNJ, visando promover uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o poder judiciário, tendo sido eleita a temática “Política contra Assédio e Discriminação” como objeto de auditoria para o ano de 2023.

A ação foi programada para ser desenvolvida entre os meses de janeiro e junho de 2023. Contudo, foi deferido adiamento do prazo, por meio do despacho 1547266 do Presidente da Comissão Permanente de Auditoria (CPA), para sua finalização no mês de agosto de 2023.

A análise se concentrou no exame da conformidade da aderência do TRF2 à política instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, 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 do tribunal em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Os trabalhos de auditoria foram executados de forma direta, nos termos do inciso I do artigo 26 da Resolução CNJ nº 309/2020.

A equipe de auditoria foi constituída pelo servidor Mário Carvalho Cabral, como auditor responsável, pela servidora Patrícia Moraes da Costa Barros e pelo servidor Mauro Ralbote do Nascimento, como membros de equipe, conforme previsto no art. 27 da referida resolução.

1.1 – Visão geral do objeto

O assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho constituem, atualmente, tema de alta relevância para o Poder Judiciário, uma vez que se traduzem em condutas prejudiciais, tanto à estrutura psicológica do servidor quanto à organização em que ocorrem.

Neste sentido, em outubro de 2020, o CNJ publicou a resolução 351 que instituiu a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

Paralelamente, O TCU, por meio do acórdão 456/2022 – Plenário, propôs um modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio para toda a Administração Pública



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Federal e para a iniciativa privada com base em quatro eixos, a saber: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

O mecanismo institucionalização se refere à capacidade da organização em liderar, formalizar e implementar um sistema de prevenção e combate ao assédio. É o momento em que a alta administração demonstra a todos, interna e externamente, o seu compromisso em prevenir e combater as práticas de assédio.

Já o eixo prevenção é, provavelmente, o mecanismo mais eficaz para evitar a sua ocorrência e o mais seguro, barato e sustentável. Por meio desse mecanismo, a organização poderá conscientizar, orientar, divulgar, esclarecer e capacitar os colaboradores sobre o tema, sendo imprescindível que a administração envide esforços no sentido de que este mecanismo funcione bem.

Por outro lado, o mecanismo detecção implementa as práticas de monitoramento dos indícios de ocorrência do assédio e de recebimento e tratamento inicial de denúncias.

Finalmente, o mecanismo correção estabelece as práticas necessárias para os casos confirmados de assédio.

Cabe ressaltar, ainda, que os mecanismos criados no modelo se comunicam. Assim, quando a organização implementa mecanismos para institucionalizar o sistema, ao mesmo tempo está atuando na prevenção, na detecção e na correção, pois as práticas se relacionam, e são requisitos umas das outras.

1.2 – Objetivos

O trabalho desenvolvido na presente auditoria teve por finalidade avaliar, no âmbito do TRF2, 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 em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Neste contexto, foram formuladas as seguintes questões de auditoria:

1ª questão – Qual é o grau de INSTITUCIONALIZAÇÃO da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação?

2ª questão – Qual é o grau de aderência às práticas de PREVENÇÃO ao assédio e à discriminação?

3ª questão – Qual é o grau de aderência às práticas de DETECÇÃO do assédio e da discriminação?



4ª questão – Qual é o grau de aderência às práticas de CORREÇÃO do assédio e da discriminação?

1.3 – Escopo

O exame da conformidade, nos eixos da institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação no âmbito do TRF2, considerou o período de apuração que se segue à edição da Resolução nº 351/2020, normativo que instituiu referida política pública em 28/10/2020 e fixou os efeitos 30 dias após entrar em vigor.

1.4 – Metodologia

As informações para compreender o objeto auditado podem ser obtidas mediante a aplicação de diversas técnicas de coleta de dados. Sendo assim, durante a fase de execução deste trabalho, foram realizadas entrevistas, pesquisas, análise documental e de banco de dados que permitissem reunir as evidências necessárias para fundamentar as conclusões do presente relatório.

2 – PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES

2.1 – Quanto ao mecanismo institucionalização

O modelo de avaliação proposto pelo TCU, quanto ao mecanismo institucionalização, elenca boas práticas a serem observadas a fim de avaliar o desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio sexual, ao assédio moral e a outras formas de discriminação dentro do órgão.

Neste sentido, foi avaliado se a alta administração assegura o seu compromisso com a prevenção e o combate ao assédio, incluindo a formalização e a implementação do referido sistema.

Assim, para avaliar o grau de comprometimento da alta administração, analisamos se foi estabelecida política de não tolerância para com comportamentos não éticos no trabalho, por meio de resolução ou outro normativo de abrangência total sobre a organização, de forma a assegurar seu próprio comprometimento e submissão a esta política, além de ser verificada a percepção de seus colaboradores quanto a este compromisso.

Além disso, embora a institucionalização dessas boas práticas não requeira, a priori, formalização normativa, para que haja adequado tratamento com segurança jurídica para todos os envolvidos, é preciso que as repercussões administrativas, civis e penais de eventuais casos de assédio estejam estruturadas em um arcabouço normativo consistente, consoante o modelo. Consequentemente, foi verificado se a alta administração assegura a participação das partes interessadas na construção coletiva da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio, bem como se eles foram formalizados por meio de código de ética e de conduta e estão consubstanciados em normativos próprios ou herdados das instâncias superiores à organização.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Por fim, em razão de não ser suficiente a mera existência de uma política de não tolerância para com o assédio, é preciso garantir que o sistema esteja implantado e em efetivo funcionamento. Desta forma, foi investigado se o órgão criou ou designou instâncias internas para a prevenção e combate ao assédio que atue com independência e se ficou estabelecida em norma os respectivos papéis e responsabilidades, bem como os processos e procedimentos necessários à prevenção e combate ao assédio, além da verificação acerca da instituição de canais de orientação e acolhimento que sigam protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações.

Considerando-se as evidências coletadas, foi elaborada para este mecanismo a matriz de achado (TRF2-ACH-2023/00008), na qual constam a situação encontrada (condição), os critérios de auditoria, as causas, os efeitos, e as recomendações efetuadas com vistas à adoção de providências diante da oportunidade de melhorias.

Desta forma, da análise das evidências, pudemos constatar que a alta administração demonstra comprometimento, no que diz respeito aos mecanismos de comunicação, com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, uma vez que ao longo de 2022 e 2023, vem desenvolvendo ações sobre o tema. Semelhantemente, foram constituídas, por meio da Resolução TRF2-RSP-2021/00003, alterada pela TRF2-RSP-2021/0085, e Portarias TRF2-PTP-2021/00023, TRF2-PTP-2021/00473 e TRF2-PTP-2023/00153, no âmbito do TRF2, e pelas Portarias JFRJ-POR-2021/00089, JFES-POR-2021/00005 e JFES-POR-2021/00091, nas Seções Judiciárias do Rio de Janeiro (SJRJ) e Espírito Santo (SJES), respectivamente, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual – CPAMAS, com atribuições, composição e diversidade exigidas pela Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Além disso, foi constatada a existência de canais permanentes para recebimento das denúncias dos casos de assédio e discriminação.

No entanto, não foi identificado um documento formal, como carta de compromisso da Alta Administração, estabelecendo política de não tolerância com comportamentos não éticos no trabalho e se submetendo à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como estabelecimento de procedimentos tendentes a apurar os respectivos casos. De igual forma, não verificamos a existência de pesquisas de opinião ou qualquer outra medida para aferir a percepção dos colaboradores quanto a este compromisso.

Quanto à formalização e à implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio, verificou-se, preliminarmente, a inexistência de atos normativos que estabelecessem processos e procedimentos e que demonstrassem efetivamente que o sistema de prevenção e combate ao assédio estivesse implementado, bem como de código de conduta próprio que contemple os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e outras formas de discriminação, visto que o Código de Conduta estabelecido pela Resolução 147/2011- CJF não os trazem.

Por último, não foi identificado fluxo de trabalho ou organograma que atestasse uma atuação independente da comissão ou, ainda, protocolo/processo de trabalho definido para a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos.

2.2- Quanto ao mecanismo prevenção

No que diz respeito ao eixo da prevenção, o modelo de avaliação apresentado pelo TCU propõe à organização que seja realizada a conscientização, orientação, divulgação,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

esclarecimento e capacitação dos colaboradores sobre o assédio, como forma mais segura e eficaz de evitar a ocorrência do assédio. Neste sentido, aponta que deve haver empenho no sentido de esclarecer as partes interessadas quais comportamentos são considerados desejáveis e quais são inaceitáveis no ambiente de trabalho, assim como implementar a estrutura de prevenção, divulgando a política, o sistema e as ações correspondentes e, também, orientar quanto aos procedimentos a serem adotados em caso ou suspeita de assédio, além de capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e no seu combate.

Por conseqüência, foi verificado neste trabalho se o órgão explicita quais são os comportamentos desejáveis no ambiente laboral e quais os inaceitáveis e se promove esclarecimento aos colaboradores, estimulando a prática do diálogo e assertividade como enfrentamento a conflitos, assim como se compatibiliza seus contratos de terceiros com a referida política, capacitando todos os colaboradores da organização (internos e externos) em relação ao sistema de prevenção e combate ao assédio.

Aliás, para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência, nos termos do modelo. Portanto, foi analisado se a área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas; se os canais para orientação, acolhimento e denúncia são compostos por representantes reconhecidos pelos colaboradores e se atuam em conjunto com as áreas de saúde e/ou recursos humanos; se há levantamento de riscos e impactos; e, finalmente, se a organização compila e utiliza as informações como auxílio na identificação de possíveis problemas.

Por outro lado, para que o sistema de prevenção seja efetivo, todo colaborador ou parte interessada da organização deve estar instruído quanto ao que fazer quando for vítima ou testemunha de caso de assédio ou tiverem suspeita desse tipo de ocorrência. Assim, foi verificado se a organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador/gestor pode adotar em caso ou suspeita de assédio.

Por fim, considerando-se que um sistema de prevenção e combate ao assédio é mais do que somente os procedimentos em caso de suspeita, mas também engloba elementos educacionais e orientativos, bem como atividades de colaboração para evolução do sistema, entre outros aspectos, foi analisado se a organização assegura que a alta administração esteja capacitada e alinhada ao tema prevenção do assédio, assim como todos os seus gestores e colaboradores, além de ser verificado se há monitoramento do quantitativo de capacitação.

Em virtude das evidências coletadas, relativamente ao eixo prevenção, foi elaborada a matriz de achado (TRF2-ACH-2023/00009), na qual constam a situação encontrada (condição), os critérios de auditoria, as causas, os efeitos, e as recomendações efetuadas com vistas à adoção de providências, considerando a oportunidade de melhorias.

Inicialmente, no que tange ao eixo prevenção, foi verificado que no TRF2 há estímulo a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos, a exemplo do programa “nós por elas”, sobretudo, no que diz respeito à definição das condições e metas de trabalho pela chefia e colaboradores, bem como compatibiliza seus contratos de terceiros com a referida política, além de definir claramente as atribuições de todos os gestores/colaboradores, disponibilizando-lhes canais de orientação, acolhimento e acompanhamento, e, ainda, realizando a capacitação de gestores e colaboradores com regularidade, inclusive com a integração do curso



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

“Prevenção do Assédio e da Discriminação com base na Resolução 351/2020 – CNJ no Programa de Desenvolvimento Gerencial (TRF2-DES-2023/30717).

Contudo, não identificamos ações, nos meios corporativos de comunicação, que explicitassem os comportamentos considerados adequados/inadequados no ambiente de trabalho ou que estabelecessem diferenças entre conflito, violência pontual e assédio, tampouco normas ou decisões para integração da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos de colaboradores não estatutários, muito embora estes já contenham estipulação neste sentido.

No que tange à implementação de estrutura relativa à prevenção ao assédio, observamos inexistirem documentos produzidos pela Comissão com orientações destinadas aos setores envolvidos, bem como mapa de risco de sofrimento/prática de assédio e levantamentos de dados que apresentassem áreas sensíveis e possíveis problemas pontuais ou sistêmicos, relacionados ao assédio e à discriminação, a fim de promover capacitação, conciliações e outras atuações.

Por derradeiro, notamos dificuldade de acesso às informações, no sistema informatizado do TRF2, sobre os canais para orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio, além de perceber ausência de atos formais com ações de orientação a serem adotadas pelo colaborador ou gestor nos respectivos casos e de monitoramento do quantitativo de capacitações realizadas.

2.3 - Quanto ao mecanismo da detecção

A organização precisa estar vigilante quanto à possibilidade de ocorrência de assédio para que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução do dano, nos dizeres do modelo do TCU.

Desta forma, foi averiguado se 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, bem como se realiza pesquisa sobre o tema para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de assédio e, ainda, se compila os dados e monitora a evolução do respectivo quantitativo.

Além disso, foi também verificado se a organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias, se monitora os respectivos canais, se adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio contra represálias e se dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados com respeito à avaliação periódica de desempenho.

Em virtude das evidências coletadas, foi elaborada a matriz de achado (TRF2-ACH-2023/00010), na qual constam a situação encontrada (condição), os critérios de auditoria, as causas, os efeitos, e as recomendações efetuadas com vistas à adoção de providências, considerando a oportunidade de melhorias.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

No que diz respeito à análise das evidências relativas ao eixo detecção, cumpre inicialmente relatar que houve certa dificuldade da equipe de auditoria para sua verificação, uma vez que, conforme TRF2-OFI-2023/04935 da CPAMAS, até o momento, apenas um único caso foi noticiado à Comissão, em 22/11/2021, restando prejudicadas as indagações pertinentes à compilação de dados, ao monitoramento da evolução do quantitativo e ao controle e rastreabilidade das denúncias.

Em contrapartida, foi verificada a existência de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados com respeito à avaliação periódica de desempenho, assim como para apreciar eventuais recursos administrativos.

No entanto, em razão da ausência de formalização de um processo ou fluxo de trabalho detalhado quanto ao recebimento e tratamento das notícias e das providências subsequentes a serem tomadas, inclusive, no que se refere à proteção dos noticiantes e monitoramento dos casos, bem como por faltar especificação das condutas caracterizadoras de assédio, conforme consignado no TRF2-OFI-2023/04935 da CPAMAS, não foi possível assegurar que as áreas da saúde e RH estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, na forma como indagado pelo modelo.

Finalmente, não identificamos pesquisa que tratasse especificamente sobre o tema assédio e discriminação no âmbito da organização.

2.4- Quanto ao mecanismo de correção

Segundo o modelo do TCU, mesmo quando casos de assédio são confirmados, deve-se examinar a possibilidade de tratamento da situação pela via conciliatória, antes que venham os pesados custos administrativos e emocionais da via cível e penal.

Neste sentido, foi investigado se a organização dispõe de mecanismos de conciliação ou mediação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando possível, a abertura de procedimento administrativo disciplinar, ou, ainda, mecanismos de ajuste de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

Paralelamente, a organização deve ser capaz de receber e encaminhar com tempestividade as denúncias que recebe e garantir que o desconforto do denunciante seja o menor possível.

Além disso, devem ser definidos procedimentos de apuração das denúncias e de responsabilização claros e juridicamente consistentes para processar os casos recebidos, inclusive no que se refere a procedimentos alternativos para as hipóteses em que as vítimas não desejam se identificar ou formalizá-las, a fim de evitar o risco de questionamentos judiciais.



Conforme mencionado anteriormente, em razão da falta de processo de trabalho ou fluxo procedimental, aliada à ausência de casos notificados, nos termos do TRF2-OFI-2023/04935, não foi possível a equipe de auditoria assegurar que o órgão atende às boas práticas propostas no modelo de avaliação sistema apresentado pelo TCU, no que se refere ao eixo correção.

Em razão disso, foi elaborada a matriz de achado (TRF2-ACH-2023/00011), na qual constam a situação encontrada (condição), os critérios de auditoria, as causas, os efeitos, e as recomendações efetuadas com vistas à adoção de providências necessárias.

4 – CONCLUSÃO

Em que pese todas as considerações feitas pelas unidades auditadas, a equipe de auditoria, para apresentação do presente relatório, pautou-se nos aspectos efetivamente incorporados ao ambiente de trabalho do TRF2 relativamente à política de prevenção e combate ao assédio e as formas de discriminação no Poder Judiciário.

Considerando esta premissa, foram colhidas evidências suficientes para responder às seguintes questões de auditoria formuladas no respectivo programa:

- 1) Qual é o grau de institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação?
- 2) Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?
- 3) Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
- 4) Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

Quanto à institucionalização, concluímos que o TRF2 demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação, uma vez que desenvolve campanhas a fim de conscientizar a todos os colaboradores na promoção de um ambiente de trabalho cada vez mais saudável entre colegas e superiores hierárquicos.

Constatamos, também, a existência de instâncias internas para a prevenção e combate ao assédio e discriminação, havendo Comissão de Prevenção e Enfrentamento tanto no TRF2 quanto nas SJRJ e SJES, com atribuições, composição e diversidade exigidas pela Resolução nº 351 /2020 do CNJ, assim como existem canais permanentes para recebimento das denúncias relacionadas aos respectivos casos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

No entanto, não há documento formal da alta administração estabelecendo política de não tolerância com comportamentos não éticos no trabalho e que a submeta à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação ou, ainda, que estabeleça procedimentos tendentes a apurá-los.

De igual forma, não foram verificadas pesquisas de opinião ou qualquer outra medida que pudesse aferir a percepção dos colaboradores quanto ao compromisso da alta administração com o sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação.

Pelo exposto, em razão de não terem sido constatadas todas as boas práticas levantadas pelo modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio proposto pelo TCU, a equipe de auditoria considera deficiente o grau de institucionalização da política de prevenção e combate ao assédio, nestes aspectos específicos citados do programa de auditoria.

Relativamente ao eixo prevenção, foi verificado que no TRF2 há estímulo a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos, sobretudo no que diz respeito à participação conjunta entre chefia e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho, bem como, encontram-se inseridas nos contratos terceirizados cláusulas referentes à política contra assédio e, ainda, há disponibilização de canais de orientação, acolhimento e acompanhamento, demonstrando, inclusive, preocupação quanto à capacitação de seus colaboradores ao incluir o curso “Prevenção do Assédio e da Discriminação com base na Resolução 351/2020 – CNJ” no Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG).

Porém, não há na organização ações, nos meios corporativos de comunicação (boletins, mala direta, revistas, intranet, site), que explicitem os comportamentos considerados adequados ou inadequados no ambiente de trabalho ou, ainda, que estabeleçam diferenças entre conflito, violência pontual e assédio.

Inexistem no momento normas ou decisões para a integração da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos não estatutários, muito embora, estes já contenham previsão neste sentido.

Além disso, não há documento produzido pela CPAMAS aos demais setores envolvidos com orientações sobre aspectos da política de prevenção e combate ao assédio, como também, não há mapa de risco específico de sofrimento/prática de assédio e levantamento de dados que apresentem áreas sensíveis e possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados ao assédio e à discriminação, a fim de promover capacitação, conciliações e outras atuações.

Ainda no mecanismo prevenção, há dificuldade de acesso às informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia, ausência de atos formais com ações de orientação a serem adotadas pelo colaborador ou gestor nos respectivos casos e ausência de monitoramento quanto às capacitações realizadas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Sendo assim, em razão de não terem sido constatadas todas as boas práticas levantadas pelo modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio proposto pelo TCU, a equipe de auditoria considera deficiente o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação, especificamente quanto aos aspectos levantados anteriormente.

No que se refere ao mecanismo detecção, há ausência de formalização de um processo ou fluxo de trabalho detalhado quanto ao recebimento e tratamento das notícias e das providências subsequentes a serem tomadas, inclusive, no que se refere à proteção dos noticiantes e monitoramento dos casos. Além disso, não há pesquisa ou relatório que trate especificamente do tema assédio e discriminação no âmbito da organização.

Ademais, houve dificuldade na avaliação de algumas boas práticas propostas, pertinentes à compilação de dados, ao monitoramento da evolução do quantitativo e ao controle e rastreabilidade das denúncias, em razão de ter sido noticiado à CPAMAS apenas 01 caso desde 2021, conforme relatado no TRF2-OFI-2023/04935.

No entanto, 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.

Assim sendo, pelo exposto, a equipe de auditoria considerou deficiente o grau de aderência às práticas de detecção ao assédio e à discriminação propostas pelo TCU no modelo de avaliação do sistema, em razão de não terem sido preenchidos todos os seus aspectos.

Por fim, quanto ao eixo correção, diante da falta de regulamentação, o TRF2 não dispõe de mecanismos de conciliação, de mediação e de ajustes de conduta relativos à prevenção e ao combate ao assédio, a fim de evitar, quanto possível, processos disciplinares, além de inexistir procedimentos especiais para recepcionar as denúncias contra a alta administração ou membro de Poder nesta matéria, bem como, procedimentos claros para recebimento, triagem e encaminhamento das denúncias.

Consequentemente, a equipe de auditoria considerou, a respeito deste mecanismo, ser inexistente a aderência às práticas de correção ao assédio e à discriminação propostas pelo modelo do TCU.

5 – RECOMENDAÇÕES

Portanto, considerando as conclusões apresentadas neste relatório, esta equipe de auditoria propõe as seguintes recomendações com a finalidade de corrigir as desconformidades relatadas, visando auxiliar a organização no alcance dos objetivos estratégicos e melhoria dos processos de gerenciamento de riscos, de controle e da governança corporativa, na forma que se segue:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

- 1) Elaborar um Plano de Trabalho, com o objetivo de criar todos os documentos necessários para a formalização e implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme discriminados nos Achados de Auditoria;
- 2) Elaborar respectivas normas com os processos, procedimentos e respectivos fluxos de trabalho necessários à prevenção, detecção e correção ao assédio e à discriminação;
- 3) Realizar pesquisa de opinião com os colaboradores sobre assédio e discriminação, inclusive, quanto à percepção deles com o comprometimento da Alta Administração em relação à política;
- 4) Utilizar efetivamente os meios de comunicação (Boletim, mala direta, intranet, e-mail, site) para esclarecer quais situações são consideradas desejáveis e as não aceitáveis;
- 5) Promover a integração entre as áreas da Saúde e Gestão de Pessoas com a Comissão, sob a coordenação desta, para elaborar fluxos de trabalho e práticas específicas;
- 6) Incluir nos mapas de riscos institucionais levantamento de riscos e impactos em relação ao assédio/discriminação;
- 7) Efetuar o levantamento quantitativo e qualitativo dos afastamentos por motivo de saúde relacionados ao assédio e à discriminação, a fim de identificar potenciais problemas a serem investigados;
- 8) Disponibilizar os canais de atendimento utilizando link permanente e com destaque na página principal do portal da internet do TRF2;
- 9) Realizar o monitoramento da capacitação sobre o tema, para subsidiar o planejamento de ações, de forma a atingir a plenitude de colaboradores.
- 10) Realizar monitoramento da evolução do quantitativo dos casos de assédio e discriminação denunciados.
- 11) Estabelecer mecanismos formais de conciliação, de mediação e de ajuste de conduta previamente à abertura de processo administrativo disciplinar;
- 12) Criar procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL - 2ª REGIÃO

Rio de Janeiro, 01 de setembro de 2023.

- assinado eletronicamente -

MARIO CARVALHO CABRAL
Diretor(a) de Divisão
DIVISÃO DE AUDITORIA

- assinado eletronicamente -

PATRICIA MORAIS DA COSTA BARROS
Supervisor(a)
SEÇÃO DE AUDITORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

- assinado eletronicamente -

MAURO RALBOTE DO NASCIMENTO
Assistente IV
DIVISÃO DE AUDITORIA

