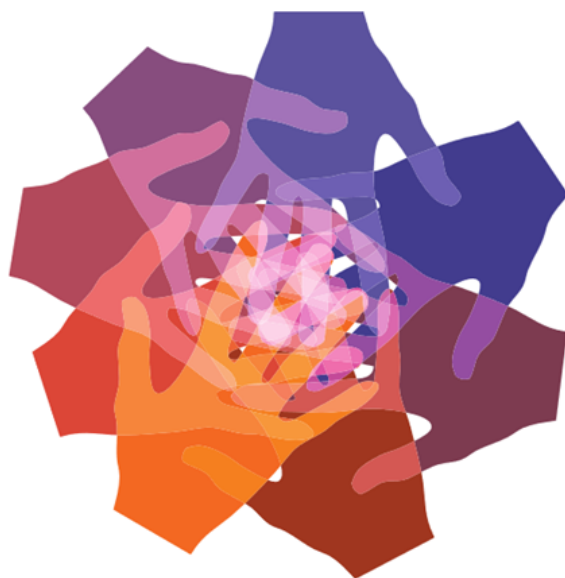




Sumário Executivo

Auditoria sobre a Política contra
Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

(Ação Coordenada CNJ-2024)



Abril/2024

Relatório de Auditoria nº 01/2024

Processo SEI nº 0002058-15.2024.6.17.8000

Secretaria de Auditoria / COAUD

Seção de Auditoria de Pessoal



Relevância do objeto avaliado

As práticas de assédio e discriminação são consideradas formas de violência que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho, conforme destacado na “Carta Aberta contra o Assédio e a Discriminação”, emitida e aprovada pelo CNJ em fevereiro de 2022.

Relevante citar alguns impactos do assédio em organizações, como por exemplo: aumento do absenteísmo, em virtude do adoecimento dos colaboradores; aumento da judicialização de denúncias contra a organização, o que pode causar danos à imagem da instituição e exigir o pagamento de indenizações; aumento, entre colaboradores, do sentimento de injustiça/impunidade, quando o assunto não é devidamente tratado na organização; comprometimento do ambiente de trabalho; diminuição da produtividade da equipe; e desalinhamento com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

Neste contexto, as práticas 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.

Quais foram os objetivos da auditoria

A auditoria teve como objetivo geral avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ 351/2020, por meio do 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.

O que a auditoria examinou

A Secretaria de Auditoria do TRE-PE executou o Plano de Trabalho elaborado pelo CNJ na presente Ação Coordenada de Auditoria. Foram realizadas reuniões, entrevistas e aplicadas 58 subquestões para avaliar o nível de maturidade do Tribunal em relação aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

O que a auditoria constatou

O resultado das avaliações da auditoria demonstram elevado grau de institucionalização da Política estabelecida pela Resolução do CNJ nº351/2020, bem como de aderência às práticas de prevenção, detecção e de correção do assédio e da discriminação. Vejamos a consolidação dos dados:



Importa ressaltar que o grau de aderência alcançado pela Instituição (89,65%) , deve-se sobretudo às providências recentemente adotadas pela Comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual - CPEAMS e pela Presidência do Tribunal, com destaque para entrada em vigor da Instrução Normativa nº 75/2024, a qual Regulamenta a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral de Pernambuco, fluxos de tratamento de denúncias, além de outros dispositivos alinhados às diretrizes estabelecidas pela Resolução 351/2020, alterada em 13/12/2023. Também foi publicada Carta aberta contra o assédio e a discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral de Pernambuco, documento que tem por objetivo demonstrar comprometimento da Alta Administração com um ambiente de trabalho saudável, a partir do fortalecimento de ações de prevenção, implementação de mecanismos eficazes para detecção e compromisso com a celeridade na apuração e correção aos casos de assédio e discriminação no âmbito de TRE-PE.

Neste contexto, considerando a recente publicação da instrução normativa, constata-se a importância de ampla divulgação das diretrizes da política, com ênfase para: a) escuta ativa, acolhimento e acompanhamento da pessoa; b) compromisso de sigilo; c) respeito à decisão de registrar ou não a denúncia, sensibilizando para a relevância de ao menos contabilizar a ocorrência para fins estatísticos; d) a necessidade de ouvir o denunciante quando das deliberações ; e) o incentivo ao diálogo e às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Quais foram os achados da auditora

A1 - A organização não 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;

A2 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los

A3 - Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (por exemplo: nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e pesquisa de clima), como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos

A4 - Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos), não havendo campanhas para que a organização alcance principalmente terceirizados e estagiários.

A5 - Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.

A6 - Ausência de procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis

O que a auditoria recomenda

Em síntese, a auditoria recomenda o aprimoramento das ações destinadas a estimular, de forma estruturada, a prática do diálogo e da mediação de conflitos; fortalecimento da comunicação e interação entre a Comissão (CPEAMS) e as demais áreas envolvidas no fluxo da política contra assédio e discriminação; o levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de discriminação e de criação de controles para mitigá-los.

Benefícios Alcançados/Esperados

Benefícios obtidos

O principal benefício alcançado pela auditoria foi a sensibilização para a importância da temática, o que resultou em esforços da Alta Gestão para a elaboração de normativo interno, IN nº, devidamente alinhado às melhores práticas de prevenção, implementação de métodos de detecção e coação a atos abusivos. O fluxo de tratamento de denúncias prevê a iniciativa da Comissão de convocar o ofensor sempre que a parte ofendida autorizar. Essa iniciativa auxilia na resolução dos conflitos, seja por meio de um empoderamento do próprio ofendido, seja por mediação ou intervenção da equipe da Comissão (CPEAMS), ou outra instância institucional. Evidencia-se, portanto,

que as práticas restaurativas contribuem de maneira significativa para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

Benefícios esperados

Espera-se que a partir das boas práticas levantadas pelo TCU e pelo CNJ, o TRE-PE implemente ações efetivas com o objetivo de construir ambientes de trabalho saudáveis e de erradicar os problemas de assédio que são bastante danosos não só do ponto de vista organizacional, mas também individual e social.

Quais os próximos passos

A Secretaria de Auditoria deste Regional realizará monitoramento das recomendações emitidas no prazo de 365 dias.