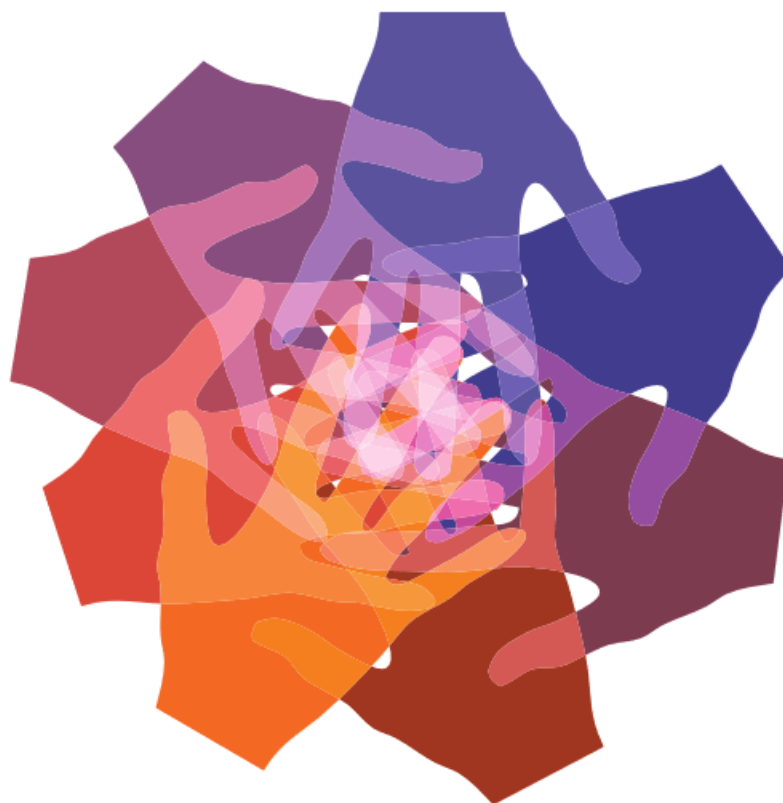


Relatório de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

(Ação Coordenada CNJ - 2024)



DADOS GERAIS DO RELATÓRIO

OBJETO DE AVALIAÇÃO: Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

PROCESSO SEI: 0002058-15.2024.6.17.8000

MODALIDADE: Auditoria de conformidade

ATO ORIGINÁRIO: Resolução CNJ nº 309/2020, art. 37, inciso VII, Resolução TRE-PE nº 389/2021, art. 9º, inciso VII, Plano anual de ações coordenadas de auditoria do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (publicação: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/06/plano-v-final-revisado.pdf>) e Plano Anual de Auditoria (PAA) da Secretária de Auditoria do Tribunal Regional Eleitoral (constante no SEI nº 0027901-16.2023.6.17.8000).

OBJETIVO: Avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução nº 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU (Apêndice I do Acórdão nº 456/2022 - TCU - Plenário).

EQUIPE DE AUDITORIA: Luciana Machado Barros, Fabíola Koury Soares e Roseny Holanda Luciana Machado Barros do Nascimento (Chefe da Seção de Auditoria de Pessoal - SEAPE), Fabíola Koury Soares e Roseny Albuquerque de Holanda.

SUPERVISÃO DOS TRABALHOS: Maria Roberta Reis Lins (Coordenadora de Auditoria Interna - COAUD).

DIRIGENTE DE AUDITORIA: Ruy Gustavo Rattacasso de Araújo (Secretário de Auditoria)

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	4
II. VISÃO GERAL DO OBJETO	6
III. ACHADOS DE AUDITORIA	7
IV. PRÁTICAS IMPLEMENTADAS	12
V. CONCLUSÕES	12
VI. BENEFÍCIOS ALCANÇADOS E ESPERADOS	13
VII. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	14

I. INTRODUÇÃO

DO OBJETO

1. A presente avaliação integra a ação coordenada de auditoria promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com o objetivo de avaliar a aderência à Política Pública de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, em conformidade com a Resolução CNJ n.º 351/2020.

DO ESCOPO E CRITÉRIOS NORMATIVOS

2. A partir do escopo delimitado no plano de trabalho (2443909), desenvolvido pelo CNJ para regular o corrente trabalho, a equipe de auditoria realizou exames de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

3. As análises realizadas também observaram os seguintes critérios normativos:

Resolução CNJ nº 225/2016: Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

- Lei nº 14.540/2023: Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- Convenção OIT n. 111/1958: Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;
- Convenção OIT n. 190/2019: Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho;
- Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III e IV, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos;
- Lei n. 7.716/1989: Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- Lei n. 7.853/1989: Discriminação contra a pessoa com deficiência;
- Lei n. 13.146/2015: Estatuto da Pessoa com deficiência;
- Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais;
- Lei n. 8.429/1992: Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa;
- Lei n. 9.029/1995: Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez;
- Lei n. 13.869/2019: Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público;
- Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º: Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.

DA METODOLOGIA

4. Importa ressaltar que a auditoria observou as diretrizes e orientações do Plano de Trabalho desenvolvido pelo CNJ (2443909).

5. O início das atividades da presente ação de auditoria ocorreu mediante a expedição do Memorando nº 239 / 2024 - TRE-PE/PRES/SAU/COAUD/SEAPE (2440584), direcionado ao Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente deste Tribunal, na data de 26 de janeiro de 2024.

6. O tempo destinado à fase de planejamento da avaliação levou em consideração fatores como estudo das normas; capacitação realizada por meio de cursos e vídeos sugeridos pelo CNJ; apropriação do Plano de Trabalho e das Subquestões de Auditoria formuladas pelo CNJ; reuniões com as unidades auditadas; além da elaboração de papéis de trabalhos para construção da Visão Geral do Objeto.

7. Na fase de execução, foram aplicados os testes determinados pelo CNJ, em seguida foi elaborada a Matriz de Achados, tomando-se por base respostas a questionários, bem como as evidências encaminhadas pelas unidades auditadas e demais gestores envolvidos no processo. Os achados preliminares foram apresentados em reuniões setoriais com a Presidência e a Presidente da Comissão de Assédio, permitindo-se, assim, a apresentação de esclarecimentos dos responsáveis.

8. Por fim, após apresentação da matriz de achados, foram elaborados o Relatório Final da Auditoria e Sumário Executivo, com posterior envio ao CNJ junto com as respostas ao questionário eletrônico.

DAS POSSÍVEIS LIMITAÇÕES AO TRABALHO DE AUDITORIA

9. Ao que diz respeito a **possíveis limitações às atividades de auditoria**, ocorrências capazes de impactar negativamente as avaliações, cumpre consignar que **não foram verificadas interferências dessa natureza no decorrer do serviço de auditoria**. Nesse ponto, importante registrar a maturidade institucional, em especial à vista da boa percepção dos gestores envolvidos e da Alta Administração, que se mostraram solícitos às necessidades da equipe de auditoria, além de demonstrar notada proatividade no propósito de aprimorar o processo de trabalho.

RESULTADO ESPERADO DA AUDITORIA

10. De modo geral, espera-se que o resultado da presente ação de auditoria auxilie o TRE-PE a sanar as fragilidades identificadas no processo de trabalho, contribuindo com o aperfeiçoamento do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, sempre no intuito maior de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Tribunal.

II. VISÃO GERAL DO OBJETO

11. 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 em fevereiro de 2022.

12. Acerca da relevância do tema desta auditoria, válido citar trecho do Relatório de Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual publicado pelo TCU em 2022: *É imprescindível que a organização previna qualquer tipo de violência, desde as micro agressões, até as situações de assédio propriamente ditas, sob pena da ocorrência de impactos tais como: deterioração do ambiente de trabalho; sentimento de injustiça/impunidade entre colaboradores; maior probabilidade de ocorrência de casos de assédio; judicialização das denúncias; prejuízo à imagem da organização; aumento absenteísmo e redução da produtividade.*

13. Diante da importância desta temática, o CNJ aderiu aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos, a seguir destacados:



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.



Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.



Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

14. Neste contexto, exatamente por se tratar de tema de alta relevância, o CNJ decidiu pela realização desta Ação Coordenada de Auditoria com o objetivo de verificar a aderência dos tribunais e conselhos do Poder Judiciário com as práticas de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação previstas na Resolução CNJ n.º 351/2020 e no Modelo de Avaliação do TCU.

III. ACHADOS DE AUDITORIA

15. Foram identificados os seguintes achados a partir da execução do programa de auditoria estruturado pelo CNJ:

II.1 EIXO I - Institucionalização

A1 - (Questão 1.3) 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.

Situação encontrada: Não foi constatada a adoção de medidas para avaliar a percepção de seus servidores, estagiários, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Critérios: Modelo de Avaliação do TCU (Acórdão 456/2022-PL) - itens 1.1.4: A organização assegura que seus colaboradores percebam o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio; e 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.

Evidências: Respostas encaminhadas pelas unidades auditadas em 15/03/2024, por meio de formulário eletrônico.

Causas: Inexistência de diretriz para a realização periódica de enquetes ou pesquisas destinadas a aferir a percepção dos colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Consequências:

- Inexistência de dados acerca da percepção dos colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação;
- Prejuízo no monitoramento do cenário organizacional acerca da compreensão dos colaboradores sobre a temática em tela.
- Prejuízo na definição da estratégia de atuação, ante a inexistência de diagnóstico do contexto organizacional.

Recomendação 1: Que a Comissão, com apoio da SGP, formalize controle para garantir a aplicação periódica de enquetes ou pesquisas destinadas a aferir a percepção dos colaboradores internos e externos acerca do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, a fim de reavaliar a estratégia de atuação, caso necessário.

Manifestação do auditado: Sem manifestação formalizada.

Conclusão da Equipe de Auditoria: O achado permanece.

II.2 EIXO II - Prevenção

A2 (questão 2.12): Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.

Situação encontrada: Não houve constatação de que a Instituição tenha realizado levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação. Inclusive ainda não são utilizados dados estruturados das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional (nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.), de forma a identificar possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados às áreas em que possam estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU (Acórdão 456/2022-PL) – item 2.2.4: A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio; Recomendação 206 da OIT.

Evidências: Respostas encaminhadas pelas unidades auditadas (Questão 2.12), que ratificam a situação encontrada.

Causas:

- Inexistência de diretriz ou orientação no sentido de implementar a prática de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los.
- Inexistência de estruturação de dados – em especial sobre a identificação dos cargos, setores e atividade mais suscetíveis ao sofrimento e assédio.
- Ausência de implementação de gerenciamento de riscos neste processo– à vista da inexistência de mapeamento de riscos relacionados ao sofrimento e assédio, bem como de instituição de controles mitigadores.

Consequências:

- Prejuízo na atuação preventiva.
- Possibilidade da estratégia de atuação não se mostrar adequada ou suficiente para o cenário organizacional.

Manifestação da gestão sobre o achado: Não houve.

Análise da auditoria sobre a manifestação: Não se aplica.

Recomendação 2: Que a Comissão com o apoio da SGP, a partir da identificação dos cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento e/ou a prática de assédio e discriminação, realize o mapeamento dos riscos e impactos relacionados à temática em apreço, instituindo, sempre que necessário, controles mitigadores.

A3 (questão 2.14): 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;

Situação encontrada: ainda não são utilizados dados estruturados das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional (nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.), de forma a identificar possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados às áreas em que possam ocorrer casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – itens 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 e 3.1.2).

Evidências: Respostas enviadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, dia 21/03/2024, ao questionário formulado por essa auditoria.

Causas: Curto lapso temporal desde a última alteração promovida na Resolução CNJ 351/2020 – a qual estabeleceu em 13 de dezembro de 2023 novas práticas a serem adotadas pelas organizações, e o período de execução da presente avaliação.

Consequências: dificuldade ou ausência de identificação de problemas relacionados à violência no trabalho.

Manifestação da gestão sobre o achado: Não houve.

Análise da auditoria sobre a manifestação: Não se aplica.

Recomendação 3: Que a Comissão, com apoio da SGP, estabeleça controle que contemple: i. o repasse periódico à Comissão de dados importantes para identificação casos, pontuais ou sistêmicos, de possível violência no trabalho ligados ao assédio, tais como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e pesquisa de clima; ii. a partir das informações recepcionadas, que a Comissão avalie a necessidade de promover ações de conciliação, capacitação, entre outras ações que se fizerem pertinentes.

A4 (questão 2.21): 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.

Situação encontrada: Foi verificado que o Tribunal realizou treinamentos sobre a temática em ótica, assim como consta trilha de aprendizagem no EAD do TRE-PE, em que servidores e estagiários tem acesso. Contudo, não foram obtidas evidências de que as campanhas realizadas tenham alcançado os colaboradores externos (terceirizados).

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2).

Evidências: Respostas enviadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, dia 21/03/2024, ao questionário formulado por essa auditoria.

Causas: Ausência de diretriz para promover campanhas que alcancem os colaboradores externos .

Consequências:

- Falta de conhecimento sobre a política de assédio e discriminação por servidores e estagiários, mas principalmente por terceirizados que não tem acesso aos sistemas informatizados do Tribunal, local onde as campanhas são acessadas e visualizadas;
- Ineficácia na aplicação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação aos colaboradores externos.

Manifestação da gestão sobre o achado: Não houve.

Análise da auditoria sobre a manifestação: Não se aplica.

Recomendação 4: Que a Comissão, com apoio da unidade de treinamento, adote estratégia no sentido de prevenir, além dos treinamentos destinados aos colaboradores internos, ação de capacitação e sensibilização sobre a temática do enfrentamento ao assédio e discriminação que atinja os colaboradores externos (terceirizados, estagiários).

II.3 EIXO III - Detecção

A5 – (Questão 3.2): Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.

Situação encontrada: não são promovidas pesquisas de opinião, como enquetes, que possam contribuir para a detecção de assédio e discriminação, como ferramenta ou atuação proativa na detecção.

Critério: 3.1. Atuar proativamente na detecção de casos de assédio. 3.1.3. A organização realiza pesquisas sobre assédio no âmbito da organização. Apêndice I: Acórdão 456/2022 – Plenário.

Evidências: respostas enviadas pelas Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP , através de e-mail do dia 12/03/2024, e pela OUV e Comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, através de pesquisa realizada através do Google Forms.

Causas: Curto lapso temporal desde a última alteração promovida na Resolução CNJ 351/2020 – a qual estabeleceu em 13 de dezembro de 2023 novas práticas a serem adotadas pelas organizações, e o período de execução da presente avaliação.

Consequências:

- A ausência de ações proativas causa prejuízo ao mecanismo de detecção de casos de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- Dificuldade ou ausência de identificação de problemas relacionados à violência no trabalho.
- Ausência de diagnóstico para subsidiar a implementação de novas práticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

Manifestação da gestão sobre o achado: Não houve.

Análise da auditoria sobre a manifestação: Não se aplica.

Recomendação 5: Que a Comissão, junto à SGP, estabeleça controle para garantir a promoção periódica de pesquisas destinadas a identificar possíveis casos, ou práticas correlatas, de assédio e discriminação na organização.

II.4 EIXO IV - Correção

A6 (Questão 4.11) – Ausência de procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis

Situação Encontrada: A resolução TRE-PE nº 289/17, que regulamenta os procedimentos disciplinares aplicáveis aos servidores e magistrados deste Tribunal, não estabelece procedimento detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Critérios: Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 17, § 2º, e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.5.1: A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Evidências:

- Respostas encaminhadas pelas unidades auditadas (Questão 4.11), por e-mail no dia 14 de março de 2024, às 9h16 e no dia 26 de março de 2024, às 13h55, que ratificam a situação encontrada;
- A resolução TRE-PE nº 289/17

Causas: Inadequação/insuficiência de norma interna.

Consequências:

- Prejuízo na transparência e segurança do procedimento administrativo.
- Subjetividade na definição e aplicação das medidas coercitivas aplicadas, notadamente à vista da inexistência de parâmetros objetivos a serem sopesados nos casos averiguados.
- Possibilidade de reversão judicial – anulação do procedimento.

Manifestação do auditado: “Vale consignar que, no âmbito do TRE/PE, encontra-se em tramitação as tratativas acerca da atualização da Resolução TRE-PE 289/2017 que inclui, em título específico, a dosimetria das penalidades a serem aplicadas.”

Conclusão da Equipe de Auditoria: A manifestação da unidade auditada evidencia que a Corregedoria tomou a iniciativa de promover a revisão da Resolução TRE-PE nº 289/17. De toda a sorte, o achado permanece, até que a norma seja publicada.

Recomendação 6: Que a Corregedoria, junto à Presidência, estabeleça e formalize, a partir das normas superiores aplicáveis, procedimento detalhado para disciplinar o enquadramento e a dosimetria das sanções disciplinares, considerando a natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais.

IV. PRÁTICAS DE GESTÃO IMPLEMENTADAS

16. 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.
17. 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.

V. CONCLUSÕES

18. O resultado as 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:

Diagnóstico



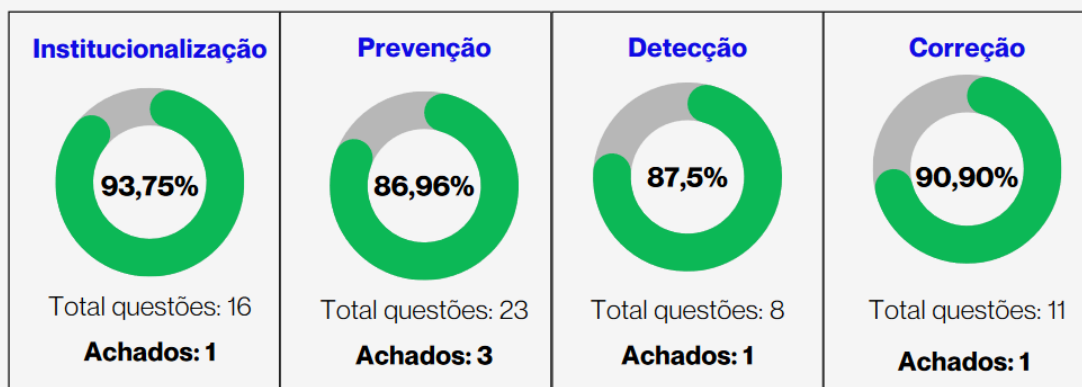
Resultado Final

Total Questões = 58

Total Achados = 6

Resultado TRE-PE = 89,65%

Resultado por Eixo



VI. BENEFÍCIOS ALCANÇADOS E ESPERADOS

19. 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 75/2024, 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.:

20. 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.

VII. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

21. Apresenta-se abaixo quadro com as propostas de encaminhamento e respectivas unidades responsáveis:

Recomendação	Achado(s) correspondente(s)	Unidade Responsável
R1. Que a Comissão, com apoio da SGP, formalize controle para garantir a aplicação periódica de enquetes ou pesquisas destinadas a aferir a percepção dos colaboradores internos e externos acerca do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, a fim de reavaliar a estratégia de atuação, caso necessário.	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	Comissão e SGP
R2. Que a Comissão com o apoio da SGP, a partir da identificação dos cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento e/ou a prática de assédio e discriminação, realize o mapeamento dos riscos e impactos relacionados à temática em apreço, instituindo, sempre que necessário, controles mitigadores	A2 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los	Comissão e SGP
R3. Que a Comissão, com apoio da SGP, estabeleça controle que contemple: i. o repasse periódico à Comissão de dados importantes para identificação casos, pontuais ou sistêmicos, de possível violência no trabalho ligados ao assédio, tais como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e pesquisa de clima; ii. a partir das informações recepcionadas, que a Comissão avalie a necessidade de promover ações de conciliação, capacitação, entre outras ações que se fizerem pertinentes.	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	Comissão e SGP

R4. Que a Comissão, com apoio da unidade de treinamento, adote estratégia no sentido de prever, além dos treinamentos destinados aos colaboradores internos, ação de capacitação e sensibilização sobre a temática do enfrentamento ao assédio e discriminação que atinja os colaboradores externos (terceirizados, estagiários).	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.	Comissão e SGP
R5. Que a Comissão, junto à SGP, estabeleça controle para garantir a promoção periódica de pesquisas destinadas a identificar possíveis casos, ou práticas correlatas, de assédio e discriminação na organização.	A5 - Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.	Comissão e SGP
R6. Que a Corregedoria, junto à Presidência, estabeleça e formalize, a partir das normas superiores aplicáveis, procedimento detalhado para disciplinar o enquadramento e a dosimetria das sanções disciplinares, considerando a natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais.	A6 - Ausência de procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis	CRE e PRESID.

Recife/PE, 01 de abril de 2024.

Ruy Gustavo Rattacasso de Araújo
Secretário SAU

Maria Roberta Reis Lins
Supervisora – COAUD/SAU

Luciana Machado Barros
Chefe SEAPE/COAUD/SAU

Fabíola Koury Soares
SEAPE/COUD/SAU

Roseny Albuquerque
de Holanda
SEAPE/COUD/SAU

