

SUMÁRIO EXECUTIVO



AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ NAS POLÍTICAS CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO (Processo 0013832-88.2023.4.01.8000)

O QUE FOI AUDITADO?

Foi auditada a aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação, no âmbito de Tribunal Regional Federal da 1ª Região, e aferido o nível de maturidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, bem como a existência de ambiente interno, instâncias e instrumentos de proteção eficazes contra as referidas práticas.

A auditoria, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, conforme diretrizes constantes do Ofício - Circular 50/22 CNJ 17268309, abrangeu a análise da conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ 351, de 28 de outubro de 2020, e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU. Além disso, promoveu pesquisa com os magistrados, servidores, prestadores de serviço e estagiários do Tribunal, para avaliar a eficácia do ambiente interno, instâncias e instrumentos de proteção contra as referidas práticas.

O QUE A AUDITORIA INTERNA CONSTATOU?

Após análise da equipe de auditoria, constatou-se necessidade de aprimoramento dos canais permanentes para orientação e recebimento de denúncia de casos de assédio ou discriminação; ausência ou insuficiência de mecanismos de acolhimento e de acompanhamento da pessoa denunciante; ausência ou insuficiência de tratamento das informações produzidas sobre assédio e discriminação; ausência ou insuficiência de esclarecimentos aos(às) colaboradores(as) e aos(às) gestores(às), por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis; necessidade de aprimoramento das ações destinadas a estimular, de forma estruturada, a prática do diálogo e da mediação de conflitos; ausência ou insuficiência de integração e de compatibilização da política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação nos contratos de prestadores(as) de serviços e estagiários(as); insuficiência de norma(s) para definição das atribuições dos(as) servidores(as); oportunidade de aprimoramento da comunicação entre a CPEFAMAS e as demais áreas envolvidas no fluxo da política contra assédio e discriminação do TRF1; ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de discriminação e de criação de controles para mitigá-los; vulnerabilidade na promoção e no monitoramento das ações de capacitação para assegurar efetividade à política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; e fragilidade nos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.

Constatou-se ainda, de acordo com os comentários anônimos registrados espontaneamente na pesquisa realizada com o corpo funcional do TRF1 (magistrados(as), servidores(as), prestadores(as) de serviços e estagiários(as)), que há parcela significativa de colaboradores que não acredita no comprometimento do Órgão para prevenir, detectar e corrigir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Nesse caso, apenas a dimensão institucionalização é percebida como efetivamente implementada.

O QUE A AUDITORIA INTERNA RECOMENDA?

A Secretaria de Auditoria Interna - Secau, após avaliação da manifestação da unidade auditada sobre o Relatório Preliminar de Auditoria 18698169, entende que são relevantes, para fins de monitoramento, as recomendações consignadas no Quadro 1 do presente relatório, dentre as quais destacam-se:



- aprimorar a divulgação dos canais de comunicação atualmente disponíveis para recepção de denúncias de assédio moral, assédio sexual e de discriminação, de modo a contemplar os(as) colaboradores(as) que não dispõem de credenciais para acesso à rede do Tribunal, como forma de incrementar a inclusão e facilitar o acesso de todos(as);
- adotar providências para formalizar o efetivo acolhimento, suporte e acompanhamento com vistas a evidenciar que as denúncias recebidas pelo canal sejam pautadas pela "lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais";
- adotar providências para realização periódica de pesquisa sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação, no âmbito do Tribunal, como forma de atuar proativamente para detecção de casos desses tipos de abuso;
- elaborar instrumentos que esclareçam aos colaboradores do Tribunal, por meio de exemplos, as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis;
- adotar mecanismos para formalizar a mediação de conflitos entre denunciante e denunciado, quando cabível, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação;
- adotar medidas para assegurar que todos os contratos de prestação de serviços celebrados pelo Tribunal disponham de cláusula específica para integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e estejam compatíveis com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação;
- viabilizar a participação dos(as) prestadores(as) de serviços nas ações preventivas e formativas tanto de modo síncrono quanto de assíncrono, como por exemplo recorrendo à gravação do evento para posterior exibição escalonada aos terceirizados(as), como forma de propiciar a participação de todos(as), bem como de preservar a continuidade dos serviços prestados.
- As recomendações estão voltadas ao aprimoramento da gestão da política contra assédio e discriminação no âmbito deste Tribunal Regional Federal da 1ª Região, instituída pela Resolução Resolução CNJ 351, de 28 de outubro de 2020.

CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS ESPERADOS:



De modo geral, durante a realização deste trabalho foi possível verificar que a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no TRF 1ª Região encontra-se em fase de implementação e necessita de ações mais efetivas, a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados.

Nesse sentido, pondera-se que as recomendações indicadas no Relatório Final de Auditoria doc. 18698169, se implementadas, poderão agregar valor e contribuir para o aprimoramento dos processos de trabalho atrelados à política em apreço, gerando benefícios, tais como:

- A efetividade da institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação.
- A implementação de mecanismos eficazes voltados à prevenção, à detecção e à correção dessas práticas.
- A promoção de ambiente interno, instâncias e instrumentos de proteção eficazes contra as referidas práticas.
- O apoio ao alcance do objetivo estratégico Fortalecer o clima organizacional e promover o bem-estar de todos.
- A redução do absenteísmo e a preservação da saúde mental no trabalho.