

## **RELATÓRIO DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO 2023 5/2023/SMAAAG/SAUD**

### **Proad**

11.320/2023

### **Unidade Avaliada**

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

### **Responsáveis pela unidade auditada:**

Nome: Nise Pedrosa Lins de Sousa

Função: Desembargadora Presidente do TRT6

Período: desde 08/02/2023 (Conforme Termo de Posse e Compromisso firmado na Sessão do Tribunal Pleno, no Cargo de Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, para o biênio 2023/2025).

Dirigente Máximo anterior do TRT6

Nome: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino (biênio 2021/2023)

### **Classificação da Auditoria**

Auditoria de Conformidade

### **Assunto**

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário 2023

### **Data**

01/09/2023

## O QUE A SAUD AUDITOU?

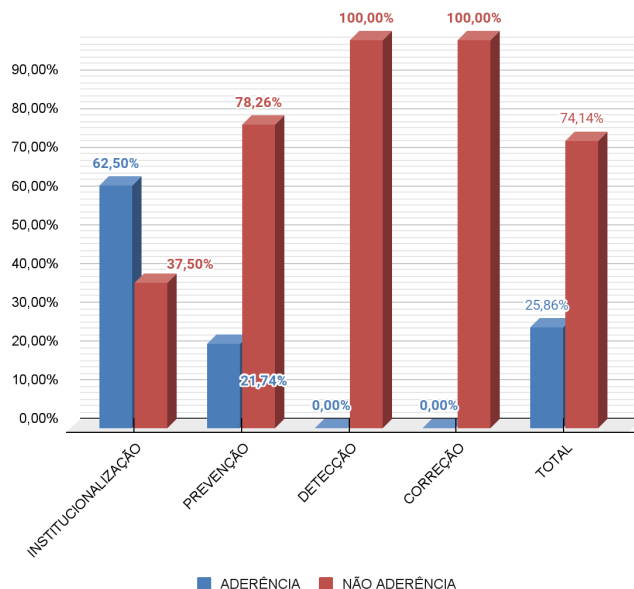
A equipe de Auditoria, a partir do Plano de Trabalho do **Conselho Nacional de Justiça**, executou a auditoria de conformidade sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, com objetivo de avaliar, no âmbito do Regional, a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), por meio do exame de conformidade com as práticas previstas no normativo, bem como as boas práticas identificadas pela Tribunal de Contas da União, oriundas da auditoria de avaliação da maturidade das organizações com relação às práticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, cujo o resultado foi o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, utilizado nesta Ação Coordenada.

## O QUE A SAUD CONCLUIU?

De forma geral, conclui-se pela aderência no nível básico ao Modelo de avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assedio e política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), no tocante ao assédio e discriminação.

Concluiu-se que há necessidade de aprimoramento, no âmbito deste Regional, dos sistemas de institucionalização, principalmente nas medidas de prevenção, detecção e correção das práticas de assédio e de discriminação (vide esboço grafico) .

Gráfico 1 - Nível de adesão do TRT6 à Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário



Fonte - Resultado do questionário CNJ

## QUAL A PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO?

O encaminhamento principal apresentado diz respeito à necessidade de maior aderência deste Regional à política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), para que haja a criação de normas, fluxos e processos no intento de maior combate e prevenção aos assédios moral e sexual e à discriminação, considerando a universalidades dos que atuam junto a este Regional, levando em conta os valores organizacionais e as práticas da Justiça restaurativa para mediação dos conflitos.

## QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

Após envio das respostas ao Conselho Nacional de Justiça, e remessa das Recomendações de Auditoria, efetuar monitoramento às recomendações propostas.

## **Lista de siglas e de abreviaturas**

ACA - Ação Coordenada de Auditoria

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

CCS - Coordenadoria de Comunicação Social

COSI-

EJUD - Escola Judicial

GP - Gabinete da Presidência

Proad - Processo Administrativo eletrônico

RDI / RDIM - Requisição de Documentos e Informações

SAUD - Secretaria de Auditoria

SIAUD-JUD - Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário

SMAAAG - Seção de Monitoramento, Acompanhamento e Auditoria dos Atos de Gestão

SGEP - Secretaria de Gestão de Pessoas

TCU - Tribunal de Contas da União

TRT6 – Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b>	<b>4</b>
1.1 Objetivo	4
1.2 Limitação da auditoria	4
1.3 Objeto	5
1.4 Visão Geral do Objeto	5
1.5 Fundamentos normativos	7
1.6 Escopo	8
1.7 Técnicas adotadas	9
1.8 Metodologia utilizada	9
1.9 Critérios de auditoria	9
1.10 Custos da auditoria	10
1.11 Questões de auditoria	10
1.12 Execução	11
1.13 Questionário de avaliação	12
<b>2. Resultados dos exames</b>	<b>17</b>
2.1 Achados de Auditoria	18
<b>3. Prestação de informações ao CNJ</b>	<b>43</b>
<b>4. Avaliações conclusivas</b>	<b>43</b>
4.1 Considerações sobre as Questões de Auditoria	43
4.2 Benefícios obtidos	47
4.3 Conclusão final	47
<b>5. Propostas de Encaminhamento</b>	<b>48</b>

## 1. Introdução

Trata-se de Relatório da Auditoria conforme art. 51 da [Resolução n.309/2020](#) do Conselho Nacional de Justiça que consolida os resultados dos exames da Ação Coordenada de Auditoria (ACA) sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário 2023 (CNJ), realizada em atendimento ao item 4.7 do Plano Anual de Auditoria – [PAA 2023](#), aprovado pela Presidência deste Tribunal, por meio do Proad TRT6 n. 20.321/2022.

O tema advém da aplicação da [Resolução CNJ n.351/2020](#), com amplitude em todo o Poder Judiciário, e perante o esboço obtido pelo Conselho após o resultado da pesquisa realizada em todos os órgãos do Poder Judiciário em novembro de 2021 e apresentada em fevereiro de 2022, que indicou a necessidade de sensibilizar o público que atua nos tribunais acerca deste assunto.

Para tanto, o CNJ instrumentalizou os exames a partir da elaboração de um Questionário contemplando 58 questões, divididas em quatro eixos (Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção), cada questão contendo apenas duas alternativas de resposta: “sim” e “não”.

Frise-se, ainda, que no formulário, disponibilizado eletronicamente, não há possibilidade de registro de esclarecimentos ou juntada de documentos.

Destaque-se, por fim, que o Plano de Trabalho apresenta a especificação das evidências que devem ser consideradas para atribuir resposta positiva para cada questão.

Como produtos gerados por esta ACA, além do presente relatório de auditoria com propostas de recomendações preliminares, prevê-se a compilação dos dados pelo CNJ, com vistas à elaboração de Sumário executivo com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; bem como a elaboração do Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

### 1.1 Objetivo

Avaliar a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), determinada na Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário 2023, no âmbito do TRT6, a fim de aferir o nível de maturidade do Regional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, bem como reportar essas informações ao CNJ por meio do preenchimento de Questionário disponibilizado pelo Conselho.

### 1.2 Limitação da auditoria

- Adoção integral do Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário 2023 - CNJ, aprovado pelo Comitê de Governança e Coordenação do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - SIAUD-JUD, e disponibilizado por meio do Ofício Circular n.9/2023-COSI;

- Alteração na equipe de auditoria da Seção de Monitoramento, Acompanhamento e Auditoria dos Atos de Gestão (SMAAAG), constituída por dois integrantes, o que resultou na necessidade de formação/instrução mínima no processo de auditoria pela nova integrante.

### 1.3 Objeto

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 Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU ([Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário](#)).

### 1.4 Visão Geral do Objeto

Preliminarmente, convém apresentar os conceitos de Assédio e Discriminação trazidos pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), artigo 2º :

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

O tema foi introduzido no âmbito deste Regional por meio da instituição da Resolução TRT6 nº 14/2016 ([Código de Ética do TRT6](#)), e com a formação do Comissão de Ética e Combate ao Assédio Moral em 11/09/2019, bem como o disciplinamento dos Subcomitês de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no 1º e 2º grau, conforme [Resolução Administrativa TRT6 n. 6/2023](#), com diversidade de composição, com reunião de

Desembargadores, Juízes, Servidores e colaboradores (designados pela [Portaria TRT6-GP n. 70/2023](#)) no intuito de efetivar ações de enfrentamento ao tema.

Foram coletados, junto ao órgão receptor de denúncias (Ouvidoria), o quantitativo dos registros de ocorrência de denúncias e reclamações acerca dos temas assédio moral, assédio sexual e discriminação de forma individualizada, ocorridos no período de janeiro/2021 a maio/2023, relativos a magistrados, servidores e colaboradores, tendo a Ouvidoria apresentado a relação requerida no doc. 08, Proad n. 11320/2023, que consiste no seguinte:

Tabela 1 - Quantitativo de registro de denúncias e reclamações de janeiro/2021 a maio/2023

**Assédio Moral**

Denúncias	01 (uma)	Proad 13544/2021
Reclamações	0 (zero)	-

**Assédio Sexual**

Denúncias	0 (zero)	-
Reclamações	0 (zero)	-

**Discriminação**

Denúncias	01 (uma)	Proad 2363/2023
Reclamações	02 (duas)	Proad 9815/2023 Proad 11137/2023

Fonte: Ouvidoria/TRT6

Em confronto com as informações colhidas junto a Ouvidoria, constata-se que o número de denúncias no tocante aos temas foi de um único caso para assédio moral e uma denúncia e duas reclamações para casos de discriminação, no período de janeiro/2021 a maio/2023, o que corrobora a necessidade de uma política sistematizada e efetiva para o combate e enfrentamento aos casos assédio e discriminação.

A ata da 3ª reunião de 2023 do Subcomitê Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Grau de Jurisdição, realizada em 01/08/2023, constante no site deste Regional no link <https://www.trt6.jus.br/portal/subcomite-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual-no-primeiro-e-segundo-grau-de-jurisdicao>, encontra-se como dado da pesquisa realizada por este Regional no período compreendido entre 15/06/2023 a 14/07/2023, a respeito do assédio moral e sexual.

Participaram da pesquisa o total de 606 pessoas, tendo sido efetivamente respondida por **603 pessoas, com baixa adesão dos desembargadores, magistrados, bem como de estagiários e terceirizados. A maioria das respostas veio de servidores do sexo feminino, com lotação no primeiro grau ou na administração.**

No que se refere ao assédio moral, 274 (45,3%) das respostas foram afirmativas, tendo sido 255 (43,1%) sofridos no ambiente de trabalho, sendo que 114 (19,3%) não denunciaram por medo de retaliação e 94 (15,9%) por opção.

Já no que tange ao assédio sexual, 80 (13,2%) declararam ter sido vítimas de assédio sexual e 46 (9,9%) afirmaram que o assédio sexual ocorreu no ambiente de trabalho.

Não houve coleta de informações sobre discriminação.

Tabela 2 - Resultado da Pesquisa sobre Assédio Moral e Sexual no TRT6

Assédio	Respostas afirmativas
Moral	274 (45,30%)
Assédio Sexual	80 (13,20%)

Fonte: Ata da 3ª Reunião de 2023 do Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Grau de Jurisdição. Disponível no Portal TRT6 - Subcomitê

Ademais, ainda na mesma reunião do Subcomitê Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Grau de Jurisdição, realizada em 01/08/2023, foram aprovadas como ações a serem implementadas: novos canais de denúncia e garantia de sigilo; criação de fluxo de denúncias; implementação de capacitação sobre assédio e cooperação entre os subcomitês para realização de parcerias (item 4 da ata).

Além do acima mencionado, foi estabelecido também, no item 5 da ata, o compromisso de criação de fluxo e modelo de prevenção e enfrentamento aos assédios; sinalização de canais de denúncia em locais de visibilidade e trânsito de pessoas e realização de seminário sobre as diversas formas de assédio e meios de enfrentamento, a ser realizado na primeira semana de maio de 2024.

Saliente-se de que se tratam de matérias de extrema urgência e importância e que o lapso temporal analisado ainda se deu no período em que houve pandemia de ordem mundial que afetou consideravelmente não só a prestação jurisdicional pelo TRT6, bem como para todo o Poder Judiciário, como também o emocional de todos os que atuam na Justiça Laboral, tendo os esforços deste Regional se voltado para a melhor prestação jurisdicional possível.

### 1.5 Fundamentos normativos

<a href="#">Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário</a> – Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal
---	---



Resolução CNJ n. 401/2021	Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
Convenção OIT n. 111/1958 Convenção OIT n. 190/2019	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil)
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, <i>caput</i> 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 Lei n. 13.146/2015	Discriminação contra a pessoa com deficiência 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
<a href="#">Resolução CNJ n.351/2020</a>	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
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

## 1.6 Escopo

Aplicação de questionário determinado pelo CNJ, com 4 questões de auditoria e 58 subquestões no intento de avaliar o grau de adesão do TRT6 aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral e sexual e da discriminação, a partir de janeiro/2021.

### 1.7 Técnicas adotadas

As técnicas adotadas consistiram na análise documental, exame de registros, correlação entre informações obtidas, indagação escrita, entrevista e consulta eletrônica de dados.

A equipe de auditoria, embora houvesse previsão como sugestão no plano de trabalho da Ação Coordenada de Auditoria do CNJ, optou por não se utilizar da técnica Grupo Focal, por entender que iria demandar uma arregimentação de pessoal, não cabível face ao exíguo tempo de auditoria e a dificuldade de agenda dos componentes.

Os trabalhos foram norteados de acordo com os princípios éticos previstos nas Resoluções do Conselho Nacional de Justiça n. [n.308/2020](#) e [n.309/2020](#), no Código de Ética do TRT6, no Código aplicado às Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho aprovado pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho n. 282, de 26 de fevereiro de 2021, bem como em normas e boas práticas que regem a atividade de auditoria. As conclusões das atividades desenvolvidas foram fundamentadas com base em evidências consideradas apropriadas e suficientes pela equipe de auditoria.

### 1.8 Metodologia utilizada

O seguinte roteiro metodológico foi adotado no desenvolvimento dos trabalhos:

- a) Realização de capacitação dos integrantes da equipe, para alinhamento dos conhecimentos iniciais a respeito do tema assédio moral, assédio sexual e discriminação, com leitura da legislação, do Plano de Trabalho da ação coordenada, visualização de vídeos instrucionais disponibilizados pelo CNJ e realização de curso "Assédio Moral: o que saber e fazer", oferecido pela Escola Virtual Gov/ENAP Assédio Moral: o que saber e fazer;
- b) Levantamento das informações preliminares com vistas a contextualizar o tema da auditoria, como a leitura da legislação e da jurisprudência relacionada ao assunto;
- c) Levantamento de dados estatísticos para definição da amostra, e definição de custo da auditoria;
- d) Confecção do programa de auditoria;
- e) Adequações dos períodos de execução;
- f) Expedição de Requisição de Documentos e Informação;
- g) Realização de testes eletrônicos de acordo com os critérios estabelecidos;
- h) Emissão de questionário e entrevistas com servidores;
- i) Análise e cruzamento dos dados coletados;
- j) Emissão e envio de respostas ao questionário CNJ; e
- k) Elaboração de relatório de auditoria com recomendações.

### 1.9 Critérios de auditoria

- [Acórdão n.456/2022 - TCU - Plenário - Apêndice I \(Modelo de Avaliação\)](#)
- [Resolução CNJ n.351/2020](#);
- [Resolução CNJ n. 401/2021](#);

- [Convenção OIT n. 111/1958](#);
- [Convenção OIT n. 190/2019](#);
- [Lei n.7.716/1989](#);
- [Lei n.8.429/1992](#);
- [Lei n. 9.029/1995](#);
- [Lei n.13.869/2019](#);
- [Lei n.8.112/1990](#), artigos 116, 117 e 132;
- [Código Penal Brasileiro](#), artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º;
- [Lei n.13.869/2019](#).

### 1.10 Custos da auditoria

Os custos da auditoria foram estimados em:

- a) Previsão de 266 horas de trabalho dedicadas à auditoria, com um custo médio de R\$ 180,23/hora, perfazendo um custo total de R\$ 47.941,84;
- b) Não houve custos diretos com capacitação dos auditores para o tema específico;
- c) Não houve necessidade de aquisição de materiais, bem como de diárias para a realização desta auditoria.

### 1.11 Questões de auditoria

Questões de Auditoria		
Questão de Auditoria	Eixos	Enfoque (práticas)
<p><b>1ª Questão de Auditoria:</b> Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?</p>	<p><b>Institucionalização</b></p>	<p>a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;</p> <p>b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e</p> <p>c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.</p>

<p><b>2ª Questão de Auditoria:</b> Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?</p>	<p><b>Prevenção</b></p>	<p>a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;</p> <p>b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;</p> <p>c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;</p> <p>d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e</p> <p>e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.</p>
<p><b>3ª Questão de Auditoria:</b> Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?</p>	<p><b>Detecção</b></p>	<p>a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e</p> <p>b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.</p>
<p><b>4ª Questão de Auditoria:</b> Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?</p>	<p><b>Correção</b></p>	<p>a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;</p> <p>b) Receber e encaminhar denúncias;</p> <p>c) Analisar preliminarmente as denúncias;</p> <p>d) Apurar os casos de assédio identificados; e</p> <p>e) Estabelecer processo de responsabilização.</p>

Convém destacar que as práticas mencionadas no Plano de Trabalho do CNJ tiveram como base o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate, proposto pelo TCU para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada, para prevenção e combate ao assédio, e que resultou no [Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário](#), Apêndice I.

Entretanto, verifica-se que na parte introdutória do referido Plano (item 8) foi acrescentado o termo “discriminação” por entender necessário abordar outros tipos de violência laboral, como forma de evitar o assédio, ampliando-se a aplicação das subquestões para os dois temas.

### 1.12 Execução

Iniciando os trabalhos, expediu-se o Comunicado de Auditoria 4/2023/SMAAAG/SAUD (doc. PROAD nº 7027/2023), dando ciência da auditoria à Presidência do Tribunal

Regional do Trabalho, em cumprimento à Resolução nº 309/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

Em 14/06/2023, na sala de reunião da Presidência, houve a apresentação do resultado da ACA pela equipe de auditoria, juntamente com a titular da unidade, momento em que se apresentou o objetivo, os fundamentos normativos, as questões de auditoria, a metodologia, o cronograma, os produtos gerados e os resultados esperados com a realização da Ação Coordenadora de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação do Poder Judiciário.

A presente auditoria foi realizada no período de 15/05/2023 a 25/08/2023, inicializando-se com consulta a Ouvidoria, sobre casos de assédio ocorridos nos últimos 3 anos, além de estudo preliminar acerca dos procedimentos realizados nas unidades ligadas a área de gestão de pessoas no tocante aos casos de assédio (Divisão de Saúde, Secretaria de Gestão de Pessoas).

Em relação ao questionário de avaliação, o procedimento inicial foi a emissão da Requisição de Documentos e Informações (RDI), apresentando o referido questionário remetido pelo CNJ, ao gabinete da Presidência do TRT6, que centralizou a captação das respostas remetidas pelas unidades/gestores ao questionário enviado pelo CNJ, anexo à RDI, bem como a apresentação das respectivas evidências. As respostas foram anexadas ao doc. 19, do Proad acima mencionado.

Registre-se o apoio obtido da alta administração para a realização dos trabalhos, inclusive por se tratar de Ação Coordenada de auditoria de grande amplitude, que envolve todo o Regional, com um grande número de questões a serem respondidas por inúmeras áreas.

### 1.13 Questionário de avaliação

Com o intuito de verificar se as políticas e diretrizes para os eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação do órgão atendem às exigências da [Resolução CNJ n.351/2020](#) e demais normativos, foi emitida a Requisição de Documentos e Informações 28/2023/SMAAAG/SAUD, para a Presidência (documento 10), inclusive por meio de planilha compartilhada no Google Drive, contendo link para inclusão das evidências.

Após a coleta junto às unidades/gestores competentes, a unidade auditada apresentou as seguintes respostas aos questionamentos (documento 19):

<b>1 -EIXO INSTITUCIONALIZAÇÃO</b>		
<b>SUBQUESTÃO/INFORMAÇÃO REQUERIDA</b>	<b>UNIDADE INFORMANTE</b>	<b>RESPOSTA</b>
1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?	Imprensa	SIM
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Presidência	NÃO

1.3. A organização 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?	Imprensa/Juíza coordenadora Subcomitê Prevenção Assédio	SIM
1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Presidência	SIM
1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?	Presidência	SIM
1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?	Presidência	SIM
1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?	Presidência	SIM
1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?	Presidência	SIM
1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?	Presidência	SIM
1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	Presidência	NÃO
1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?	Ouvidoria	SIM
1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?	Presidência/SGEP	NÃO
1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?	Presidência/Ouvidoria.	SIM
1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?	Presidência/Ouvidoria.	NÃO
1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	SIM

<b>2 - EIXO PREVENÇÃO</b>		
<b>SUBQUESTÃO/INFORMAÇÃO REQUERIDA</b>	<b>UNIDADE INFORMANTE</b>	<b>RESPOSTA</b>
2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?	Imprensa	SIM
2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?	Imprensa	SIM
2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?	SGGE	NÃO
2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?	Coordenadoria de Licitações e Contratos	NÃO
2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Coordenadoria de Licitações e Contratos	NÃO
2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?	SGGE/Secretaria de Gestão de Pessoas	NÃO
2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?	Secretaria de Gestão de Pessoas	NÃO
2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?	Divisão de Saúde	NÃO
2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?	Divisão de Saúde	NÃO
2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	Secretaria de Gestão de Pessoas/Divisão de Saúde	NÃO
2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	SGGE/Secretaria de Gestão de Pessoas	NÃO
2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO

2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?	Secretaria de Gestão de Pessoas/Divisão de Saúde	NÃO
2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?	Escola Judicial	SIM
2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Imprensa	SIM
2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?	Imprensa	SIM
2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?	Imprensa	SIM
2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?	Imprensa	NÃO
2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Escola Judicial	NÃO
2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Escola Judicial	NÃO
2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Escola Judicial	NÃO
2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Escola Judicial	SIM
<b>3 - EIXO DETECÇÃO</b>		
<b>SUBQUESTÃO/INFORMAÇÃO REQUERIDA</b>	<b>UNIDADE INFORMANTE</b>	<b>RESPOSTA</b>
3.1. 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, especialmente assédio?	Secretaria de Gestão de Pessoas/Divisão de Saúde	NÃO
3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?	Imprensa	SIM
3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	SIM



3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?	Secretaria de Gestão de Pessoas/Divisão de Saúde	NÃO
3.8. 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?	Secretaria de Gestão de Pessoas	NÃO 8
<b>4 - EIXO CORREÇÃO</b>		
<b>SUBQUESTÃO/INFORMAÇÃO REQUERIDA</b>	<b>UNIDADE INFORMANTE</b>	<b>RESPOSTA</b>
4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	SIM

4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?	Ouvidoria	SIM
4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?	Ouvidoria	NÃO
4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?	Presidência	NÃO
4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO
4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?	Juíza Coordenadora do Subcomitê de Prevenção ao Assédio	NÃO

## 2. Resultados dos exames

Concluída a análise dos documentos e informações, os achados foram agrupados e remetidos à unidade auditada por intermédio da RDIM - 32/2023/SMAAAG/SAUD (documento 29), para ciência e nova manifestação, como preceitua os incisos I e II do art. 54, da Resolução CNJ n. 309/2020.

A Requisição acima trazia a previsão para que a unidade auditada se manifestasse, inclusive sobre eventuais iniciativas em andamento ou previstas a respeito do tema.

Convém esclarecer que a mencionada RDIM foi remetida à Secretaria-Geral da Presidência, na qualidade de unidade centralizadora, que, por sua vez, demandou junto aos gestores responsáveis pelo pronunciamento, a fim de oportunizar a apresentação de defesas e evidências adicionais, quando pertinentes. A Requisição acima trazia a previsão para que a unidade auditada se manifestasse, inclusive sobre eventuais iniciativas em andamento ou previstas a respeito do tema.

Apresenta-se, a seguir, a consolidação dos achados, os esclarecimentos prestados pela Assessoria da Presidência, pela Coordenadoria de Comunicação Social e pela Escola Judicial e as considerações finais da equipe de auditoria.

## 2.1 Achados de Auditoria

1 - EIXO INSTITUCIONALIZAÇÃO					
DESCRIÇÃO DO ACHADO	SITUAÇÃO ENCONTRADA	EVIDÊNCIAS	CRITÉRIOS DE AUDITORIA	CAUSA PROVÁVEL	EFEITO
1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela;	Resposta negativa à questão "1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 1.2.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.3	Não identificada	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
1.1 Ausência de consulta aos colaboradores e/ou às partes interessadas quanto às medidas resultantes da política; concentração das ações para construção do sistema;	Em que pese a resposta positiva para a questão "1.3. A organização 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?", esta encontra-se condicionada à resposta afirmativa da questão 1.2. Considerando que a resposta para a questão 1.2 foi negativa, resta negativada a questão 1.3 .	Resposta negativa da unidade auditada à questão 1.2.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.4 e 2.3.4	Não identificada	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
2. Políticas internas estabelecendo diretrizes, tais como Código de Conduta dos servidores, Programa de Integridade etc., não existem ou não contemplam as	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e</b>	Documentos acostados em resposta ao item 1.4	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.2	Desalinhamento do Código de Ética com as boas práticas da política de combate ao assédio moral,	Falta de aderência e efetividade às políticas de combate ao assédio e discriminação.

medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação;	de conduta, política de integridade ou congênere os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?"			sexual e à discriminação.	
	<b>verificou-se que não há inserção dos elementos de combate ao assédio e discriminação junto ao código de ética.</b>				
3. Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma;	Resposta negativa à questão "1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 1.10.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.4	Políticas internas não contemplam efetivamente as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
4. As ações de acolhimento e acompanhamento não observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais;	Resposta negativa à questão " 1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 1.11.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 8º e 11	Políticas internas não contemplam as boas praticas de prevenção e combate ao assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
5. Canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos não está disponível aos colaboradores ou interessados externos;	Resposta negativa à questão "1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?"	Documentos acostados em resposta ao item 1.13;	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 8º e 11	Políticas internas não contemplam efetivamente as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.

6. Não há medida de garantia de sigilo profissional ou não são firmados compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação;	Resposta negativa à questão "1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 1.15.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, parágrafos, e 14 e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.7	Políticas internas não contemplam efetivamente as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
---	---	---	--	---	---

**PRONUNCIAMENTO DO GESTOR RESPONSÁVEL:** Do total de seis achados, ocorreu a manifestação apenas no tocante ao item 1.4 pela Secretaria Geral da Presidência, a seguir:

Em atendimento ao despacho da lavra da Excelentíssima Desembargadora Presidente desta Corte no doc. 30 do PROAD 11320/2023, passo a prestar, tempestivamente, os seguintes esclarecimentos:

- Por ocasião da análise dessa Secretaria à resposta prestada pela Presidência na questão 1.4, houve o seguinte comentário, *in verbis*: "Em que pese a resposta afirmativa para a questão, verificou-se que não há inserção dos elementos de combate ao assédio e discriminação junto ao código de ética".

De fato, como o referido item 1.4 mencionava, na coluna "evidência(s) requerida(s)", que a comprovação da resposta positiva dar-se-ia apenas como a apresentação do Código de Ética e Conduta (Resolução Administrativa nº TRT6 09/2021), não restaram evidenciados tais elementos na manifestação desta unidade ao questionário de fls. 65/69 do citado PROAD.

Inobstante, necessário registrar que o Art. 4º da Resolução Administrativa TRT6 nº 06/2023 (em anexo) prevê os "mecanismos de prevenção e combate ao assédio" de que trata a questão, sendo certo que esta Presidência providenciará, em breve, os devidos ajustes no normativo visando a incluir o tema "discriminação". Nestes termos, mantém-se a resposta afirmativa ao item.

**AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA:** Em se tratando da consideração efetuada pela Secretaria da Presidência, como o requerido como evidência dizia respeito unicamente ao Código de Ética, tendo sido anexado este pela unidade responsável, e observando a ata da 3ª reunião de 2023 do Subcomitê Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Graus de Jurisdição, em seu item 6, verifica-se que houve a sugestão sobre alteração da denominação a fim de constar o termo "discriminações". Desta forma, entende-se como suficiente a justificativa apresentada, modificando o entendimento desta equipe de auditoria para o cumprimento da questão 1.4 como afirmativa.

➤ **PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO:**

1- Implementar normas, processos e procedimentos para a prevenção, detecção e o combate ao assédio e discriminação observando-se as orientações da [Resolução CNJ n.351/2020](#), bem como as boas práticas apresentadas no [Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário](#), ressaltando o compromisso e submissão da alta administração à política;

2 - EIXO PREVENÇÃO					
DESCRIÇÃO DO ACHADO	SITUAÇÃO ENCONTRADA	EVIDÊNCIAS	CRITÉRIOS DE AUDITORIA	CAUSA PROVÁVEL	EFEITO
7. Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis;	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão</b> "2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?", <b>verificou-se que não houve amplitude necessária no tocante a colaboradores, conforme a Resolução CNJ 351/20, que deveria aplicar-se a estagiários, terceirizados e menores aprendizes, no enunciado e nas publicações tem atuação somente para servidores.</b>	Documentos acostados em resposta ao item 2.1.;  Pesquisa ao normativo e campanhas existentes no sítio do TRT6 e na intranet.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.1	Desalinhamento do Código de Ética com as boas práticas da política de combate ao assédio moral, sexual e à discriminação.	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.

<p>8. Promoção insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis;</p>	<p><b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?" verifica-se que não houve amplitude necessária no tocante a colaboradores, conforme a Resolução CNJ 351/20, que deveria aplicar-se a estagiários, terceirizados e menores aprendizes, no enunciado e nas publicações tem atuação somente para servidores.</b></p>	<p>Documentos acostados em resposta ao item 2.2.;</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.2</p>	<p>Não identificada.</p>	<p>Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação</p>
<p>9. Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos;</p>	<p>Resposta negativa à questão "2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?"</p>	<p>Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.3.</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3</p>	<p>Não identificada.</p>	<p>Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação</p>
<p>10. Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários;</p>	<p>Resposta negativa à questão "2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de</p>	<p>Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.4.</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4</p>	<p>Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da</p>	<p>Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à</p>

	prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?"			discriminação;	discriminação
11. Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;	Resposta negativa à questão "2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.5.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4	Políticas internas não contemplam efetivamente medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
12. Não definição clara das atribuições de colaboradores;	Resposta negativa à questão "2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.6.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6	Não identificada.	Falta de aderência e efetividade às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
13. Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho;	Resposta negativa à questão "2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.7.	Boas práticas Acordão TCU 456/2022; Cartilha Assédio – Senado Federal	Não identificada.	Falta de aderência e efetividade às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
14. Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos à área de licitações e contratos (ou outra) sobre práticas específicas da política;	Resposta negativa à questão "2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.8.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1	Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação



15. Canais de acolhimento e orientação não atuam ou não existe instância como canal disponível a gestores e colaboradores;	Resposta negativa à questão "2.9. A organização disponibiliza gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.9.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º	Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
16. Canal disponibilizados aos gestores e colaboradores não têm profissionais capacitados;	Resposta negativa à questão "2.10 No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.10.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.2	Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
17. Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH;	Resposta negativa à questão "2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.11.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3	Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
18. Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los;	Resposta negativa à questão "2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.12.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4	Não identificada.	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
19. Dados compilados não suportam o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho;	Resposta negativa à questão "2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.13	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.5	Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à

	e discriminação?"			discriminação;	discriminação
20. Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos;	Resposta negativa à questão "2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.14.	Modelo de Avaliação do TCU - itens 2.2.6 e 3.1.2	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
21. Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação;	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?", evidenciou-se a comprovação de um curso realizado em 2022, conforme a informação da Escola Judicial mas não há previsão de realização de curso sobre o tema para este exercício, e que</b>	Documentos acostados em resposta ao item 2.15;  Esclarecimentos fornecidos pela unidade via contato telefônico.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 6º, § 1º e Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação

	<b>os cursos são realizados a pedido dos setores.</b>				
22. Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação inexistentes ou não regulares (frequentes);	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?" verificou-se que não há nenhuma evidência sobre o tema discriminação.</b>	Documentos acostados em resposta ao item 2.16.;  Pesquisas realizadas no sítio do TRT 6 e na intranet.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, VI e Modelo de Avaliação do TCU - item 2.3.1	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
23. Portal/site sem informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, ou são de difícil acesso;	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?" verificou-se que não houve nenhuma evidência sobre discriminação, bem como não há evidenciação de alcance a todos os colaboradores (estagiários, terceirizados, menores aprendizes).</b>	Documentos acostados em resposta ao item 2.18.;  Pesquisas realizadas no sítio do TRT 6 e na intranet.	Modelo de Avaliação do TCU - item 2.4.1	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação

24. Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe;	Resposta negativa à questão "2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.19.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
25. Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos);	Resposta negativa à questão "2.20. A organização assegura que os gestores recebam todos os capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.20.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 6º, § 1º, e 16, VII, "i" e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
26. Não realização de ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020;	Resposta negativa à questão "2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.21.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 1º, p. único, e 16, VII, "i" e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.3	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação
27. Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e	Resposta negativa à questão "2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 2.22.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.5	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação

<p>28. Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>	<p><b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão” 2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?”, verificou-se que não foi evidenciada a inclusão do tema na programação dos cursos de formação, nem dos programas de aperfeiçoamento. Em contato telefônico com a escola judicial, coletou-se a informação de que os cursos são realizados conforme demanda (sem programação).</b></p>	<p>Documentos acostados em resposta ao item 2.23.;</p> <p>Pesquisas realizadas no sítio do TRT 6 e na intranet;</p> <p>Em contato telefônico com a escola judicial, coletou-se a informação de que os cursos são realizados conforme demanda (sem programação).</p>	<p>Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, IV</p>	<p>Políticas internas não contemplam efetivamente as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;</p>	<p>Falta de aderência às ações de prevenção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação</p>
---	--	---	--	--	---

**PRONUNCIAMENTO DO GESTOR RESPONSÁVEL:** A Coordenadoria de Comunicação Social teceu a seguinte manifestação no tocante às questões 2.1, 2.2, 2.16 e 2.18:

**Pergunta: 2.1.** A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação? Posição da Auditoria: verificou-se que não houve amplitude necessária no tocante a colaboradores, conforme a Resolução CNJ 351/20, que deveria aplicar-se a estagiários, terceirizados e menores aprendizes, no enunciado e nas publicações tem atuação somente para servidores. Informo que foi disponibilizado:

1) A “CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO”

[https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha\\_assedio\\_compressed\\_1\\_1c.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf)

Que expõem questões como O QUE É ASSÉDIO MORAL / ASSÉDIO MORAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO / CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL / ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO / QUEM PODE SER OS ENVOLVIDOS? / O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL / EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES / ASSÉDIO ELEITORAL direcionadas a todos os cidadãos e todas as cidadãs, o que inclui estagiários/estagiárias, terceirizados/terceirizadas e menores aprendizes. As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas.

A cartilha está disponível permanentemente na homepage do Tribunal [www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br), além disso foi divulgada por e-mail, notícias no portal, intranet, Instagram e cartazes com QR Code que leva à cartilha digital. Tais publicações possuíam link para acessar a cartilha completa.

2) O vídeo "TRT6 Explica: Assédio moral"

<https://www.youtube.com/watch?v=M09Zs9sQDiQ&list=PL2I2ws7aKlk6rqx5rW6UKHZE3ybrtkKAZ&index=2> também é direcionado a todos os cidadãos e todas as cidadãs, o que inclui estagiários/estagiárias, terceirizados/terceirizadas e menores aprendizes. As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas.

O vídeo está permanentemente disponível no canal do TRT6 no YouTube e possui uma versão com tradução em Libras: <https://www.youtube.com/@TRT6PE/videos>. Também está no perfil do Instagram do TRT6 <https://instagram.com/trt6pe?igshid=MzRIODBiNWFIZA==>

Foram publicadas notícias no portal com link para acessar o vídeo na íntegra.

3) A "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO", do TST registra ser direcionada para "sensibilizar e esclarecer magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas de assédio moral e sexual". As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas.

A cartilha pode ser acessada pela notícia no site do TRT6:

<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/05/02/dia-nacional-de-combat-e-ao-assedio-moral-trt-6-alerta-para-importancia-do-debate>

Trechos da "CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO":

**O QUE É ASSÉDIO MORAL** O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** O assédio moral no ambiente

de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

#### QUEM PODE SER OS ENVOLVIDOS?

Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre quem assedia e aquela pessoa que é assediada podendo ser descendente ou ascendente.

Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior. Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior. Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia. Assédio moral misto ou "bullying misto": ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

#### EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- e • Proferir piadas de cunho sexista.

Trechos do vídeo "TRT6 Explica: Assédio moral":

Xingar, colocar apelidos desrespeitosos, discriminar e ameaçar são algumas das práticas mais comuns. Aqui na Justiça do Trabalho de Pernambuco já foram julgados casos em que a vítima recebia apelidos racistas, homofóbicos ou gordofóbicos ou que era ameaçada de demissão todos os dias, caso não batesse metas.

Apesar de mais comuns, essas não são as únicas formas de assédio moral.

Espalhar fofoca; punir de forma vexatória, com dancinhas ou prendas, por exemplo; isolar o trabalhador e exigir que ele execute tarefas que prejudiquem a saúde; ou coagi-lo a votar em determinado candidato também são formas de desrespeito.

As violências podem ocorrer na esfera presencial ou em ambientes virtuais ligados à empresa e podem partir da chefia dos colegas ou dos próprios subordinados.

Fato é que o ambiente de trabalho precisa ser um lugar onde as pessoas se tratam com respeito.

Trechos da "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO"

O que é assédio moral? Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz

danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Situações e assédio moral Atitudes que caracterizam o assédio: - Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões; - Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; - Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores; - Passar tarefas humilhantes; - Gritar ou falar de forma desrespeitosa; - Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador; - Não levar em conta seus problemas de saúde; - Criticar a vida particular da vítima; - Atribuir apelidos pejorativos; - Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas); - Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais; - Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; - Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima; - Retirar cargos e funções sem motivo justo; - Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; - Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades; - Vigilância excessiva; - Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece; - Advertir arbitrariamente; e - Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

**Pergunta: 2.2.** A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis? Posição da Auditoria: verifica-se que não houve amplitude necessária no tocante a colaboradores, conforme a Resolução CNJ 351/20, que deveria aplicar-se a estagiários, terceirizados e menores aprendizes, no enunciado e nas publicações tem atuação somente para servidores. Informo que foi disponibilizado: 1) A "CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO"



[https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha\\_assedio\\_compressed\\_1\\_1c.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf) Que expõem questões como O QUE É ASSÉDIO MORAL / ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO / CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL / ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO / QUEM PODE SER OS ENVOLVIDOS? / O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL / EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES / ASSÉDIO ELEITORAL direcionadas a todos os cidadãos e todas as cidadãs, o que inclui estagiários/estagiárias, terceirizados/terceirizadas e menores aprendizes. As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas. A cartilha está disponível permanentemente na homepage do Tribunal [www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br), além disso foi divulgada por e-mail, notícias no portal, intranet, Instagram e cartazes com QR Code que leva à cartilha digital. Tais publicações possuíam link para acessar a cartilha completa. 2) O vídeo "TRT6 Explica: Assédio moral" <https://www.youtube.com/watch?v=M09Zs9sQDiQ&list=PL2I2ws7aKlk6rgx5rW6UKHZE3ybrtkKaz&index=2> também é direcionado a todos os cidadãos e todas as cidadãs, o que inclui estagiários/estagiárias, terceirizados/terceirizadas e menores aprendizes. As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas. O vídeo está permanentemente disponível no canal do TRT6 no YouTube e possui uma versão com tradução em Libras: <https://www.youtube.com/@TRT6PE/videos>. Também está no perfil do Instagram do TRT6 <https://instagram.com/trt6pe?igshid=MzRIODBiNWFIZA==> Foram publicadas notícias no portal com link para acessar o vídeo na íntegra. 3) A "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO", do TST registra ser direcionada para "sensibilizar e esclarecer magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas de assédio moral e sexual". As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas. A cartilha pode ser acessada pela notícia no site do TRT6: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/05/02/dia-nacional-de-combat-e-aossedio-moral-trt-6-alerta-para-importancia-do-debate> Trechos da "CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO": ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO • Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho; • Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro; • Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir – gerando sensação de inutilidade e incompetência; • Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente; • Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas; • Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas; • Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada; • Exigir a execução de tarefas urgentes, com prazos mínimos, de forma permanente e desnecessária; • Atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo o prazo estabelecido; • Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições; • Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro; • Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas; • Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas; • Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa; e • Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional. O QUE NÃO CONFIGURA

**ASSÉDIO MORAL** Importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral: 1 Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa; 2 Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração; 3 Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa; 4 Críticas construtivas; e 5 Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, (desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada).

**EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES**

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.

**ASSÉDIO SEXUAL** Pode ser manifestado através de:

- Mensagens escritas;
- gestos;
- cantadas;
- toques;
- piadas;
- insinuações;
- chantagens ou ameaças;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo;
- convites impertinentes.

**DISCRIMINAÇÃO** Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

Trechos do vídeo "TRT6 Explica: Assédio moral": Xingar, colocar apelidos desrespeitosos, discriminar e ameaçar são algumas das práticas mais comuns. Apesar de mais comuns, essas não são as únicas formas de assédio moral. Espalhar fofoca; punir de forma vexatória, com dancinhas ou prendas, por exemplo; isolar o trabalhador e exigir que ele execute tarefas que prejudiquem a saúde; ou coagi-lo a votar em determinado candidato também são formas de desrespeito.

Trechos da "CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL – POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO"

Situações e assédio moral

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por

e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta; -Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima; -Retirar cargos e funções sem motivo justo; -Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais; -Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho; - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades; - Vigilância excessiva; - Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece; -Advertir arbitrariamente; e - Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

**Pergunta: 2.16.** A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? Posição da Auditoria: verificou-se que não há nenhuma evidência sobre o tema discriminação. Informo que foi disponibilizado: 1) A "CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO" [https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha\\_assedio\\_compressed\\_1\\_1c.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf) A cartilha está disponível permanentemente na homepage do Tribunal [www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br), além disso foi divulgada por e-mail, notícias do portal, intranet, Instagram e cartazes com QR Code que leva à cartilha digital. Ela possui uma parte específica sobre discriminação, segue: "Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada." 2) O Código de Ética dos servidores O código de ética está permanentemente disponível na Intranet do Tribunal <https://novaintranet.trt6.jus.br/institucional/codigo-de-etica>, além disso foi divulgada por e-mail, notícias no portal e intranet. As notícias e a publicação fixa possuem o link da Resolução Administrativa TRT n.º 9/2021, que traz um trecho específico sobre discriminação: "IV – discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, por motivo de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou qualquer outra forma de preconceito ou discriminação;"

**Pergunta: 2.18.** A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)? Posição da Auditoria: verificou-se que não houve nenhuma evidência sobre discriminação, bem como não há evidenciação de alcance a todos os colaboradores (estagiários, terceirizados, menores aprendizes). Informo que foi disponibilizado: 1) A "CARTILHA SOBRE AS DIVERSAS FORMAS DE ASSÉDIO" [https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha\\_assedio\\_compressed\\_1\\_1c.pdf](https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf) Que expõem questões como O QUE É ASSÉDIO MORAL / ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO / CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL / ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO / QUEM PODE SER OS ENVOLVIDOS? / O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL / EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA

MULHERES / ASSÉDIO ELEITORAL direcionadas a todos os cidadãos e todas as cidadãs, o que inclui estagiários/estagiárias, terceirizados/terceirizadas e menores aprendizes. As notícias não citam funções específicas, já que a informação atinge todas as pessoas. A cartilha está disponível permanentemente na homepage do Tribunal [www.trt6.jus.br](http://www.trt6.jus.br), além disso foi divulgada por e-mail, notícias no portal, intranet, Instagram e cartazes com QR Code que leva à cartilha digital. Tais publicações possuíam link para acessar a cartilha completa. A cartilha possui uma parte específica sobre discriminação, segue: "Discriminação: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada."

A Escola Judicial, por sua vez, pronunciou-se, nos documentos anexados nos docs. 40, 43, 44 e 45, a respeito das questões avaliadas negativamente pela equipe de auditoria alegando:

De logo, cumpre registrar que, considerando as expressões negritadas e sublinhadas no quadro acima, a EJud-6 decidiu, de forma cautelosa, responder como negativas as questões 2.20, 2.21 e 2.22.

No entanto, quanto às questões 2.15 e 2.23, a EJud-6 respondeu afirmativamente, tendo em vista a realização e programação de diversos eventos sobre a temática nos exercícios de 2022 e 2023, conforme quadro anexo. Aqui, vale frisar, inclusive, que um dos documentos enviados como evidência, por ocasião da resposta ao questionário, refere-se a evento realizado no mês de maio do corrente exercício (2023).

Cumpre destacar ainda que a temática objeto do questionário encontra-se prevista no Plano Anual de Capacitação - 2023, conforme documento publicado no Portal da Escola Judicial, no seguinte endereço eletrônico: [https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/57205/mod\\_page/content/12/PACAnexos-1-e-2-2023.pdf](https://ensino.trt6.jus.br/ej/pluginfile.php/57205/mod_page/content/12/PACAnexos-1-e-2-2023.pdf).

É necessário pontuar que a EJud-6, atenta à grande relevância do tema "prevenção e combate ao assédio e discriminação", e, sobretudo, por constituir diretriz da ENAMAT, vem sempre inserindo a matéria nos eventos de maior abrangência e relevância institucional, como a Jornada de Magistrados, o Encontro Anual de Diretores de Vara e o Encontro de Assessores.

Nesse sentido, merece relevo a 10ª Jornada de Magistrados ocorrida no mês de janeiro de 2023, evento no qual se abordou fortemente o protocolo de julgamento sob a perspectiva de gênero, contemplando a temática em comento em diversos painéis, a saber: "Trabalho Escravo Doméstico Contemporâneo"; "Espetáculo teatral: A Receita" (abordagem social sobre discriminação); "O mercado de trabalho e as pessoas vivendo com HIV: a visão do judiciário sobre estigma e discriminação" e "Gênero e Trabalho: especificidades do mercado de trabalho da mulher e a atuação da Justiça do Trabalho", conforme programação anexa.

Da mesma forma, corroborando a constante atenção da EJud-6 quanto à temática, registre-se as palestras “Interseccionalidade entre raça, gênero e classe nas decisões da Justiça do Trabalho: desafios e perspectivas”, “Religiosidade e ética na prática” e “Oficina sobre Trabalho Infantil: Uma criança no espelho, imagine como seria”, ministradas na 11ª Jornada de Magistrados que ocorreu durante esta semana (21 a 25/08/2023), conforme programação anexa.

Ademais, está prevista para o mês de setembro, em parceria com o subcomitê de combate ao assédio, a realização de curso sobre o tema, com o instrutor Rodolpho Pamplona.

Sendo assim, pelos motivos expostos, a Escola Judicial mantém as respostas afirmativas aos quesitos 2.15 e 2.23, correspondente aos itens 21 e 28 do Quadro de Resultados com resultados preliminares.

**AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA:** No tocante aos **itens 2.1 e 2.2**, houve farta evidencição ao questionado com vários materiais oferecidos, que em sua grande maioria está na forma digital, através de links, videos no youtube e apostilas digitais. Verificou-se a distribuição em versão física e digital de duas cartilhas, a “Pare E Repare” distribuída pela SGEF, assim como a “Cartilha sobre as diversas formas de Assédio”, emitida pelo Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (Portaria TRT6-GP nº 70/2023), evidenciando, assim, o caráter de maior universalidade e inclusão social de acesso à informação pelos colaboradores. Perante estes novos fatos apresentados, retifica-se o posicionamento desta auditoria no tocante a tais questões.

Importa destacar que a ausência de informação da utilização de meios não digitais (impressos) foi fator decisivo para o posicionamento desta equipe de auditoria pela negativa da resposta, visto que perante o quadro deste Tribunal, deve-se considerar a **desigualdade digital** existente, atentando-se às diferenças do público laborativo da instituição.

No que diz respeito à questão 2.16 (que trata de campanhas informativas/orientativas regulares sobre assédio e discriminação), a apresentação da cartilha e do código de ética não comprovam a regularidade de campanhas, o que foi exigido como evidência da questão, razão pela qual se mantém o entendimento anterior, ratificando-se a negativa.

Da mesma forma, a comprovação da cartilha e do código de ética não suprem a exigência da questão 2.18 (estabelecimento e divulgação de procedimentos que o colaborador adote em casos de assédio e discriminação), visto que não estabelecem nem divulgam procedimentos a serem adotados, mantém-se, assim, inalterada a resposta negativa para a questão.

Já no que diz respeito às respostas 2.15 e 2.23, analisando as evidências anexadas, observa-se que as ações mencionadas pela Escola Judicial não foram juntadas quando das respostas ao questionário, com exceção de uma única ação como acima mencionado, tendo sido julgada insuficiente pela equipe de auditoria.

Contudo, observando os documentos 43, 44 e 45, entende-se que foram comprovadas as questões, modificando o entendimento desta equipe de auditoria para o cumprimento das questões 2.15 e 2.23 como afirmativas.

➤ **PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO:**

2- Promover ações, programas, campanhas e capacitações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e discriminação para magistrados, servidores e colaboradores (terceirizados, estagiários, aprendizes, bem como qualquer agente externo), de forma regular, utilizando-se de meios digitais e não digitais, com controle de participação;

3- Alinhar as contratações de terceirizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

4- Ampliar canais de denúncia, para orientação, recebimento, triagem e conciliação preliminar de denúncias de assédio e discriminação, com acolhimento e acompanhamento, formados por corpo profissional capacitado e com atuação conjunta de unidades como a Divisão de Saúde, da Secretaria Administrativa e da Secretaria de Gestão de Pessoas;

5- Estabelecer instrumentos para mitigação de riscos e otimização do uso de dados;

6- Estabelecer normas sobre gestão participativa com definição das condições e metas de trabalho, com definição clara das atribuições de todos os colaboradores;

3 - EIXO DETECÇÃO					
DESCRIÇÃO DO ACHADO	SITUAÇÃO ENCONTRADA	EVIDÊNCIAS	CRITÉRIOS DE AUDITORIA	CAUSA PROVÁVEL	EFEITO
29. As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados;	Resposta negativa à questão "3.1. 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, especialmente assédio?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.1.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1	Não identificada.	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
30. Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre discriminação;	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "3.2. A organização realiza</b>	Documentos acostados em resposta ao item 3.2.;	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3	Não identificada.	Falta de aderência às ações de detecção e

	pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?" <b>não houve nenhuma evidência sobre formas de discriminação.</b>	Pesquisas realizadas no sítio do TRT 6 e na intranet;			combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .
31. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de discriminação;	<b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?" não há nenhuma evidência sobre o tema discriminação</b>	Documentos acostados em resposta ao item 3.3.;  Pesquisas realizadas no sítio do TRT 6 e na intranet;	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .
32. Divulgação irregular de dados sobre as identidades de denunciadores e denunciados;	Resposta negativa à questão "3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.4.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .
33. Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados;	Resposta negativa à questão "3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.5.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1	Não identificada.	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .

34. As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias;	Resposta negativa à questão "3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.6.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.2	Não identificada.	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
35. Ausência de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias (sistema de protocolo, sistema de identificação) ou não garantia de rastreabilidade dos casos submetidos;	Resposta negativa à questão "3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.7.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3- art.3 Res.CNJ 351/2020	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
36. Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias; e carência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e avaliados acerca da avaliação periódica de desempenho.	Resposta negativa à questão "3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e avaliados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 3.8.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.4	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de detecção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.

**PRONUNCIAMENTO DA UNIDADE RESPONSÁVEL:** Assim se pronunciou a Coordenadoria de Comunicação Social:

De fato, a pesquisa feita pelo TRT-6 foi para levantamentos sobre assédio moral. Não temos mais acesso ao questionário (o prazo para resposta foi até 14 de julho), pois ele foi formulado e gerenciado pelo Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Graus de Jurisdição. Assim, não foi possível verificar se havia alguma pergunta voltada exclusivamente à discriminação.

O TRT-6 divulgou massivamente a pesquisa nacional do CNJ sobre assédio e discriminação nos órgãos do Poder Judiciário, mas o questionário era do CNJ e não do TRT-6.

Cabe salientar que esta Coordenadoria de Comunicação Social está à disposição para divulgar qualquer pesquisa sobre assédio ou discriminação,



mas não possui autonomia para criá-las.

**AValiação DA EQUIPE DE AUDITORIA:** No que tange à **questão 3.2**, as alegações da unidade ratificaram a realização de pesquisa sobre o assédio com ausência do tema discriminação ou pesquisa, mantém-se assim inalterada a resposta negativa no tocante a objetividade da questão.

➤ **PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO:**

7- Estruturar e sistematizar por meio de normas, fluxos e/ou procedimentos: de bancos de dados dos casos de assédio e discriminação, efetuando o controle da evolução e frequência;

4- EIXO CORREÇÃO					
DESCRIÇÃO DO ACHADO	SITUAÇÃO ENCONTRADA	EVIDÊNCIAS	CRITÉRIOS DE AUDITORIA	CAUSA PROVÁVEL	EFEITO
37. Indisponibilidade ou inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis;	Resposta negativa à questão "4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 4.1.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.1	Não identificada.	Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
38. Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível para prevenir a abertura de PAD;	Resposta negativa à questão "4.2 A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 4.2.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, III, "c" e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.2	Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.
39. Ausência de documentos e /ou mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar;	Resposta negativa à questão "4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?"	Resposta negativa da unidade auditada à questão 4.3.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.3	Políticas internas não contemplam as boas práticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;	Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação.

<p>40. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder;</p>	<p>Resposta negativa à questão "4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?"</p>	<p>Documentos acostados em resposta ao item 4.5.</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2</p>	<p>Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;</p>	<p>Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .</p>
<p>41. Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação;</p>	<p><b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?" uma vez que a evidência anexada foi a criação da comissão. Não há apontamentos para unidade de apoio e tratamento prévio à denúncia.</b></p>	<p>Documentos acostados em resposta ao item 4.5.</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.4</p>	<p>Políticas internas não contemplam as boas práticas medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;</p>	<p>Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .</p>
<p>42. Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia;</p>	<p><b>Em que pese a resposta afirmativa para a questão "4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?" pois não foi anexada nenhuma evidência,</b></p>	<p>Ausência de documentos acostados em resposta ao item 4.5.  Entrevista/coleta de informação junto a unidade responsável.</p>	<p>Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.1</p>	<p>Políticas internas não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;.</p>	<p>Falta de aderência às ações de correção e combate aos assédios moral e sexual e à discriminação .</p>

	<p><b>informação obtida junto a unidade (ouvidoria), acerca dos procedimentos de recepção e encaminhamento apenas sem análise de admissibilidade.</b></p>				
--	---	--	--	--	--

**PRONUNCIAMENTO DAS UNIDADES RESPONSÁVEIS:** No que diz respeito às questões 4.6 e 4.7, a Ouvidoria se pronunciou (doc. 37):

[...] A análise de admissibilidade de denúncia, no âmbito da Ouvidoria, dá-se de maneira preliminar, apenas quanto à formalidade do preenchimento dos meios disponibilizados na nossa página, conforme o teor dos artigos acima transcritos.

Portanto, em relação ao questionamento do Item 42 (subquestão 4.6) do QUADRO DE RESULTADOS COM ACHADOS PRELIMINARES, destacamos que esta análise é realizada com base no disposto na Resolução Administrativa TRT6 nº 01/2022, que se encontra disponibilizada no Portal do TRT6.

Diante do exposto, vale ressaltar, ainda, que a subquestão “4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?”, não possui como UNIDADE/GESTOR a Ouvidoria, e sim, a Unidade que será encaminhada a denúncia recebida, para apuração. Logo, não temos competência para respondê-la.

**AVALIAÇÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA:** No que tange à resposta da Ouvidoria, em decorrência da necessidade de objetividade das respostas ao CNJ, exigindo como evidência “comprovação de formalização de procedimentos claros para processar as denúncias recebidas”, conclui-se por se manter inalterada a resposta à questão 4.6 negativa, bem como a 4.7, em razão da própria unidade entender não possuir competência para respondê-la.

➤ **PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO:**

- 8- Estabelecer meios formais de conciliação, privilegiando a mediação de conflitos, com previsão expressa de termos de ajustamento de conduta, com adoção de medidas imediatas para redução do desconforto do denunciante;
- 9- Estabelecer procedimentos especiais para receber notícias de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder;

10- Estabelecer procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia claros, com a colheita de informações adicionais necessária para a apuração e estabelecimento de procedimentos alternativos, caso não haja desejo de identificação do denunciante ou não formalização de denúncia, com a previsão de fluxos de processo e comunicação de ações e prazos precisos para acompanhamento pelo denunciante.

### **3. Prestação de informações ao CNJ**

Os resultados dos testes realizados, bem como a coleta das informações requeridas foram elementos de resposta ao questionário eletrônico do CNJ, com a remessa das informações requeridas via o *link*, em 30/08/2023, conforme documentos 48 e 49.

Convém ressaltar que o formulário foi elaborado pelo CNJ de modo que a resposta negativa a uma questão pode prejudicar a resposta das seguintes. Desta forma, o sistema, automaticamente, omite as perguntas prejudicadas, sem a possibilidade de serem respondidas pela equipe de auditoria.

Por tal razão, no documento acostado, não constam as questões 1.3, 2.10, 2.11 e 2.12, uma vez que o seu preenchimento estaria condicionado à uma resposta afirmativa anterior, a saber:

- questão 1.3: condicionada à resposta afirmativa da questão 1.2;
- questões 2.10 e 2.11: condicionadas à resposta afirmativa da questão 2.9; e
- questão 2.22: condicionada à resposta afirmativa da questão 2.21.

### **4. Avaliações conclusivas**

#### **4.1 Considerações sobre as Questões de Auditoria**

Realizados os testes e procedimentos estabelecidos no programa de auditoria, apresentam-se as considerações finais das questões de auditoria. Os questionamentos trazidos por esta Ação Coordenada de Auditoria foram balizados por boas práticas contidas em órgãos nacionais e internacionais oriundos de Auditoria realizada pelo TCU - [Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário](#) aliado também à [Resolução CNJ n.351/2020](#), cujo os eixos foram compostos por ações efetivas a implantação da política ao combate ao assédio e discriminação, tendo sido estes expressamente determinados no plano de Ação da Ação Coordenada acima mencionada.

Estes eixos dizem respeito à institucionalização, prevenção, detecção e correção dos casos de assédio moral, sexual e discriminação.

Foram indicadas práticas a serem observadas pelos Tribunais, dentro de cada eixo, que foram analisadas conjuntamente com cada questão constante do Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria

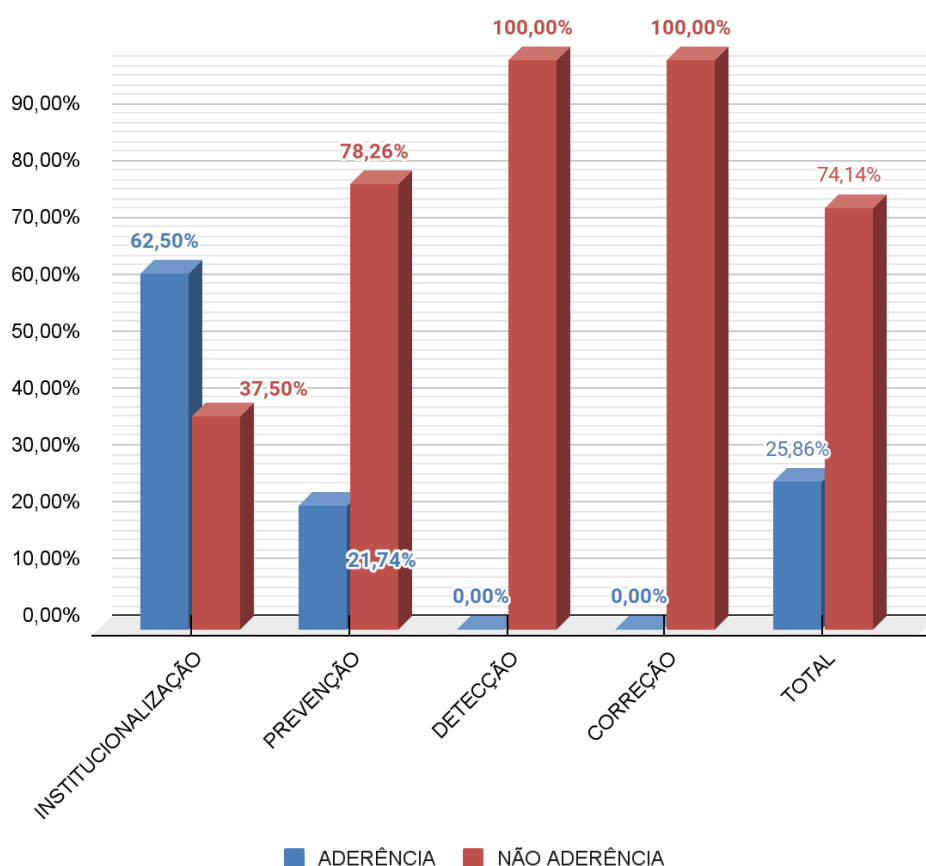
Para fins de mensuração do grau de institucionalização à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, bem como do grau de aderência às práticas de prevenção, detecção e correção ao assédio e à discriminação, tomou-se como base o resultado da avaliação das 58 questões aplicadas:

Tabela 3- Resultado da aplicação do questionário CNJ

EIXO	SIM	NÃO	TOTAL	ADERÊNCIA	NÃO ADERÊNCIA
INSTITUCIONALIZAÇÃO	10	6	16	62,50%	37,50%
PREVENÇÃO	5	18	23	21,74%	78,26%
DETECÇÃO	0	8	8	0,00%	100,00%
CORREÇÃO	0	11	11	0,00%	100,00%
TOTAL	15	43	58	25,86%	74,14%

Fonte: Secretaria de Auditoria/TRT6

Gráfico 1 - Nível de adesão do TRT6 à Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário



Fonte - Resultado do questionário CNJ

A análise do grau de maturidade de cada eixo foi realizada por questionamento objetivo e direto aos elementos necessários de implantação da institucionalização da políticas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, considerando como medida o quantitativo em percentuais das respostas afirmativas, verificando o atendimento ou o não atendimento, sem margem a ponderações sobre ações em implementação/construção.

Tabela 4 - Escala de Maturidade dos Controles Internos relativos ao tema

NÍVEL	PONTUAÇÃO	DEFINIÇÃO
Inicial	0% a 20%	Baixo nível de formalização; documentação sobre controles internos não disponíveis; ausência de comunicação sobre os controles
Básico	20,1% a 40%	Controles internos tratados informalmente; ainda não há treinamento e comunicação sobre comunicação sobre os controles.
Intermediário	40,1% a 70%	Há princípios e padrões documentados, e treinamento básico sobre controles internos.
Aprimorado	70,1% a 90%	Controles internos obedecem aos princípios estabelecidos; controles internos supervisionados e regularmente aprimorados
Avançado	90,1% a 100%	Controles internos otimizados; princípios e processos de controles internos estão integrados aos processos de gestão da organização

Fonte: TCU, Acórdão n. 568/2014-Plenário

### Questão 1) Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Neste quesito, o TRT6, perante os **16** itens questionados neste eixo, obteve resposta positiva a **10, perfazendo 62,50% de atendimento** aos itens considerados como elementos de institucionalização, esboçando um quadro de **maturidade intermediário**.

Considerando-se o *score* da questão acerca da institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, entende-se necessário como melhoramento para evolução da maturidade institucional a implantação de ações que atestem o compromisso da alta administração com a política e sua própria submissão a ela, bem como ampliação de canais de denúncia que assegurem a confidencialidade no encaminhamento dos casos, com amparo de técnicas profissionais de acolhimento e orientação a pessoas expostas a riscos psicossociais, de forma permanente e com o devido sigilo profissional e confidencialidade das denúncias.

### Questão 2) Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Já nesta questão, este TRT perante aos **23** itens questionados, respondeu positivamente a **5, perfazendo 21,74% de atendimento** aos itens considerados ideais ao quadro de prevenção, esboçando um quadro de **maturidade básico**.

Como melhoramento para evolução da maturidade institucional, no tocante ao grau de aderência às práticas de prevenção, entende-se necessário a previsão de normas de integração da política para todos os colaboradores, em especial os não estatutários, com estabelecimento das condições e metas de trabalho, com definição clara das atribuições de todos os colaboradores, bem como capacitação de profissionais, visando a

sensibilização ao tema.

Ademais, é imprescindível a criação de fluxos de trabalho contemplando atuação conjunta de áreas administrativas diversas, com levantamento de riscos, **dados**, bem como os procedimentos a serem adotados em caso ou suspeita de assédio, com a orientação dos Subcomitês de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual a respeito da prática de atos pelas diversas áreas administrativas.

Ressalte-se, ainda, a necessidade de regularidade nas campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio, observando a inserção da discriminação, com incentivos à participação regular de todos os colaboradores (internos e externos) e o devido monitoramento da quantidade de capacitados.

### **Questão 3) Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?**

Diante desta questão, este TRT perante aos **08 itens questionados, respondeu positivamente a 2 itens**, porém, em análise às evidências apresentadas, as alegações restaram incompletas ou ausentes de evidências, **firmando-se ambas como negativas**.

Assim, não havendo atendimento a nenhum item positivo no eixo detecção, o **eixo detecção** esboçou um quadro de **maturidade inicial**.

No que tange às práticas de detecção, considerando-se que todas as respostas foram consideradas negativas, imperiosa a implementação de ações e práticas que contemplem todas as demandas necessárias à sua efetivação, tais como, apuração, pesquisas, banco de dados, divulgação de dados, controle da frequência dos casos, criação de fluxos e procedimentos, estabelecer ações de escuta e acolhimento, bem como mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.

Um breve cruzamento de dados entre a informação da Ouvidoria quanto ao quantitativo de registros de denúncias de assédio moral (01) e o resultado da recente pesquisa realizada sobre o tema (274) - Tabelas 1 e 2, respectivamente - corrobora com o grau de aderência alcançado, sinalizando para a necessidade de aprimoramento das ações com vistas à efetividade da política.

### **Questão 4) Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?**

Por fim, diante desta questão, o TRT6 perante aos **11 itens questionados, respondeu positivamente a 1 item**, porém, em análise à evidência apresentada, restou incompleta ou ausente, **firmando-se como resposta negativa** ao item considerado positivo pela unidade.

Desta forma, não havendo atendimento a nenhum item positivo no eixo detecção, o **eixo correção** esboçou um quadro de **maturidade inicial**.

Com relação à aderência às práticas de correção, havendo a negativa de todas as questões, forçoso o estabelecimento de normas e mecanismos de conciliação, com

medidas formais de mediação de conflitos e seus efeitos (como, por exemplo, termo de ajustamento de conduta), com a criação de ações visando a diminuição do desconforto dos denunciantes, procedimentos claros de análise e admissibilidade em que se preveja procedimentos alternativos em caso do denunciante não desejar se identificar, bem como disciplinamento especial para notícias com relação à alta administração ou membro de Poder.

Além disso, indispensável, ainda, a estruturação formal do processo de trabalho da denúncia de forma detalhada, com seu devido mapeamento, contendo medidas a serem aplicadas na análise de admissibilidade, com indicação das autoridades competentes para conhecimento da responsabilidade disciplinar, bem como especificando enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

#### **4.2 Benefícios obtidos**

Considerando-se a importância da matéria abordada, o principal benefício obtido foi o planejamento pelo Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Primeiro e Segundo Grau de Jurisdição de futuras ações e revisão das ações já realizadas a fim de maior adequação à política pública de combate e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Desta forma, denota-se com o desenvolver de um fortalecimento ao tema e provável criação de uma estrutura apta ao acolhimento, prevenção e coação a atos abusivos, capacitando todos os agentes envolvidos para a conscientização e combate aos mesmos, bem como capaz de analisar as causas e efetuar os ajustes de conduta ou punições cabíveis a cada caso, garantindo o sigilo e o acolhimento necessários.

#### **4.3 Conclusão final**

Esta auditoria foi utilizada como ferramenta de apoio técnico à Ação Coordenada Nacional do CNJ, que objetivou avaliar o nível de adesão à Política pública de combate e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Poder Judiciário Nacional, assim como no quadro interno deste Tribunal.

Embora sejam percebidas desde 2020 ações de divulgação ao enfrentamento e combate ao assédio, bem como ao disciplinamento do Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no 1º e 2º graus de jurisdição, pela Resolução Administrativa TRT6 n. 06/2023, verifica-se a necessidade de aperfeiçoamento das ferramentas normativas e estruturais para amadurecimento dos controles internos hoje existentes, considerando inclusive o tópico da discriminação.

Considerando o resultado obtido de forma integralizada, em todos os eixos, observa-se que do total de 58 questões, 15 foram afirmativas, o que representa o percentual de **25,86%**. Dessa forma, verifica-se que a instituição apresenta um grau de maturidade **básico** acerca da política de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Em que pese o grau de aderência constatado, observa-se a preocupação deste TRT com o crescente desenvolvimento de iniciativas com o intuito de efetivar ações de enfrentamento



ao tema.

Os achados identificados são passíveis de regularização, entretanto uma vez não implementados podem vir a comprometer, inclusive, a integridade da instituição.

Convém repisar que, consoante Plano de Trabalho da ACA, desenvolvido pelo CNJ, a partir das respostas fornecidas pelos órgãos do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça irá elaborar o Sumário executivo com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela [Resolução CNJ n.351/2020](#), a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e, ainda, o Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Registre-se, por fim, que no dia 30 de agosto de 2023, foi realizada reunião técnica, com representantes da unidade auditada, na qual foram apresentadas as conclusões e recomendações do presente trabalho de auditoria, que serão objeto de monitoramento em época oportuna.

## **5. Propostas de Encaminhamento**

A equipe de auditoria, seguindo fielmente o direcionamento da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário 2023, apresenta as recomendações correlatas às práticas que foram apresentadas pelo CNJ, em cada eixo de atuação da política de combate e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação.

A apresentação das propostas abaixo visa contribuir com o alinhamento do TRT6 à Política e às boas práticas existentes, bem como com o aprimoramento da maturidade do órgão quanto ao tema, por meio da adoção de processos e mecanismos de combate ao assédio e discriminação mais consistentes e eficazes, de forma a promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

### **EIXO INSTITUCIONALIZAÇÃO**

1- Implementar normas, processos e procedimentos para a prevenção, detecção e o combate ao assédio e discriminação, observando-se as orientações da [Resolução CNJ n.351/2020](#), bem como as boas práticas apresentadas no [Acórdão TCU n. 456/2022-Plenário](#) ressaltando o compromisso e submissão da alta administração à política;

### **EIXO PREVENÇÃO**

2- Promover ações, programas, campanhas e capacitações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e discriminação para magistrados, servidores e colaboradores (terceirizados, estagiários, aprendizes, bem como qualquer agente externo), de forma regular, utilizando-se de meio digitais e não digitais, com controle de participação;

3- Alinhar as contratações de terceirizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

4- Ampliar canais de denúncia, para orientação, recebimento, triagem e conciliação

preliminar de denúncias de assédio e discriminação, com acolhimento e acompanhamento, formados por corpo profissional capacitado e com atuação conjunta de unidades como a Divisão de Saúde, da Secretaria Administrativa e da Secretaria de Gestão de Pessoas;

5- Estabelecer instrumentos para mitigação de riscos e otimização do uso de dados;

6- Estabelecer normas sobre gestão participativa com definição das condições e metas de trabalho, com definição clara das atribuições de todos os colaboradores;

### **EIXO DETECÇÃO**

7- Estruturar e sistematizar por meio de normas, fluxos e/ou procedimentos: de bancos de dados dos casos de assédio e discriminação, efetuando o controle da evolução e frequência;

### **EIXO CORREÇÃO**

8- Estabelecer meios formais de conciliação, privilegiando a mediação de conflitos, com previsão expressa de termos de ajustamento de conduta, com adoção de medidas imediatas para redução do desconforto do denunciante;

9- Estabelecer procedimentos especiais para receber notícias de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder;

10- Estabelecer procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia claros, com a colheita de informações adicionais necessária para a apuração e estabelecimento de procedimentos alternativos, caso não haja desejo de identificação do denunciante ou não formalização de denúncia, com a previsão de fluxos de processo e comunicação de ações e prazos precisos para acompanhamento pelo denunciante.

Recife, data conforme assinatura eletrônica.

Equipe de Auditoria

**Silvio Ramos da Silva** (Auditor Responsável)  
Matrícula 2107

**Karine Cavalcanti de Melo** (Auditora Membro da equipe)  
Matrícula 5532

De acordo com a conclusão e proposta de encaminhamento do Relatório de Auditoria **5/2023/RA/SMAAAG/SAUD.**

Recife, data conforme assinatura eletrônica.

**Avany Gomes da Cunha Cavalcanti**  
Diretora da Secretaria de Auditoria