



PESSOAS

Macroprocesso da Cadeia de Valor do TRE-RJ

Auditoria Coordenada sobre a Política Contra Assédio e Discriminação

O que a SAU avaliou?



A Secretaria de Auditoria Interna da Presidência (SAU) emitiu o Relatório de Auditoria 5/2023 que teve como objeto a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, realizada sob a supervisão, em âmbito nacional, da Secretaria de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

O objetivo do trabalho foi avaliar a aderência do TRE-RJ à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída na Resolução CNJ 351/2020, por meio do exame de conformidade das práticas previstas no normativo, bem como no Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU (Acórdão 456/2022 - TCU - Plenário).

Cumprir registrar que, em 1º de setembro, já concluída a fase de execução desta auditoria, foi publicada a Resolução CNJ 518/2023, que altera a Resolução CNJ 351/2020, considerando a superveniência da Resolução CNJ 492/2023, que estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ 27/2021, permanecendo, entretanto, os objetivos, os princípios e as diretrizes que norteiam a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação no Poder Judiciário.

O que a SAU encontrou?



A partir dos resultados dos testes executados, observou-se um grau de aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação de 90%, o que demonstra o esforço institucional positivo de adequação.

O Modelo de Avaliação do TCU é baseado na implementação de quatro mecanismos: institucionalização, prevenção, detecção e correção, visando a aferir o nível de maturidade da organização.

Foram verificadas nove desconformidades, ou respostas negativas a cinquenta e oito subquestões de auditoria propostas no Plano de Trabalho do CNJ, distribuídas nos quatro mecanismos de avaliação, conforme descritas a seguir:

(i) Mecanismo de institucionalização (16 subquestões):

- Não houve desconformidade.

(ii) Mecanismos de prevenção (28 subquestões):

- Ausência de normas ou decisões para integração da política nos contratos de terceiros (não estatutários);
- Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;
- Normativos sobre a participação conjunta de gestores e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho limitados ao trabalho à distância;
- Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los;
- Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima, etc) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos, relacionados a violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.

(iii) Mecanismo de detecção (10 subquestões):

- Ausência de pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização, como ferramenta de atuação proativa para detecção de casos;
- Ausência de monitoramento da evolução dos casos noticiados.

(iv) Mecanismo de correção (13 subquestões):

- Ausência de procedimentos especiais para receber notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de poder;
- Ausência de procedimentos alternativos estabelecidos para os casos em que a vítima de assédio ou discriminação não deseja se identificar ou formalizar a denúncia.

O que a SAU propôs?



Em decorrência das situações encontradas, a SAU ofereceu recomendações às unidades indicadas abaixo para que adotem as seguintes medidas:

À Diretoria-Geral (DG):

- Integrar as normas sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Discriminação aos contratos e convênios administrativos firmados pelo Tribunal, bem como outros ajustes congêneres, inclusive no âmbito do Programa de Estágio;
- Incentivar a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho, a exemplo dos normativos que regulamentam o regime de teletrabalho (Resolução TRE-RJ 1.218/2022);
- Levantar riscos e impactos sobre as atividades mais suscetíveis da prática de assédio e discriminação, bem como a criação de controles para mitigá-los, com o fim de aprimorar a estrutura de prevenção ao assédio e discriminação;
- Estabelecer e divulgar procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e seu encaminhamento a instância superior, como órgão colegiado.

À Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP):

- Promover pesquisas no âmbito do TRE-RJ, que possam contribuir para a detecção de assédio e discriminação, como ferramenta ou atuação proativa na detecção;
- Monitorar a evolução dos casos noticiados, buscando atuar proativamente na detecção de possíveis casos de assédio e discriminação.

À Diretoria-Geral (DG) e à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP):

- Utilizar informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional, tais como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc. para detectar áreas em que possam estar ocorrendo casos de violência do trabalho, principalmente assédio, visando promover ações de conciliação, capacitação, entre outras ações que se fizerem necessárias.

À Secretaria de Administração (SAD) e à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP):

- Adequar os modelos de documentos utilizados nas contratações de serviços do TRE-RJ, com dedicação exclusiva de mão de obra, inclusive no âmbito do Programa de Estágio, sejam compatíveis com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

À Comissão de Promoção da Igualdade, Diversidade e Não Discriminação (Iguais) e à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Cpeasse):

- Estabelecer procedimentos alternativos para os casos em que a vítima de assédio ou discriminação não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.

Benefícios esperados



Espera-se colaborar com o CNJ para a obtenção de uma visão atual e consistente de todo o Poder Judiciário sobre o nível de implementação da Resolução CNJ/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação.

No âmbito do TRE-RJ busca-se contribuir para o aprimoramento da execução da política e para a promoção de um ambiente de trabalho digno, saudável e sustentável, atento ao cuidado para com as pessoas expostas a riscos psicossociais.

Próximos passos



Após a aprovação do Relatório de Auditoria pelo presidente do TRE-RJ, será apresentado pela DG plano de ação consolidado, elaborado em articulação com as demais unidades auditadas, com vistas ao atendimento integral das recomendações.

A apresentação do plano, os reportes periódicos sobre o seu cumprimento e a integral implementação das recomendações, observarão os prazos fixados pela SAU, previamente acordados com a DG.

Equipe responsável



Auditoria foi realizada pela Seção de Auditoria com Ênfase em Gestão de Pessoas (Seaupe/SAU).

Dados da auditoria

Relatório de Auditoria 5/2023
Processo SEI 2023.0.000038439-6

Publicações:

- Internet: TRE-RJ/Transparência e Prestação de Contas
- Intranet: Portal da Auditoria Interna