
Sumário Executivo

AÇÃO COORDENA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

Processo SEI n. 23.0.000008816-1

Objetivo da Auditoria

Avaliar, no âmbito deste Regional, a aderência à Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020.

Escopo

Exame 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 do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, respeitando-se o período de apuração seguinte ao da edição da Resolução acima mencionada, ou seja, 28/10/2020.

O que a auditoria examinou

Para atingir o objetivo do trabalho, verificamos quais as políticas previstas e efetivamente implementadas bem como os responsáveis pela gestão do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio inclusive observando o grau de comprometimento e adesão dos gestores e servidores e para tanto buscou-se responder às seguintes questões de Auditoria as quais foram levantadas no Plano de Auditoria enviado pelo CNJ.

- **1ª Questão de Auditoria:** Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

- **2ª Questão de Auditoria:** Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

- **3ª Questão de Auditoria:** Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
- **4ª Questão de Auditoria:** Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

O que a auditoria constatou

Considerando o resultado dos exames de auditoria realizados, apesar da complexidade e abrangência do tema, verificou-se a preocupação e o comprometimento do TRE-GO com bom índice de aderência à política de prevenção e combate do assédio e discriminação, instituída no âmbito do Poder Judiciário pela Resolução CNJ n. 351/2020.

Contudo, foram encontrados pontos que carecem ser melhorados, os quais estão materializados nos achados de auditoria abaixo descritos:

Item	Descrição do Achado	Proposta de Recomendação
A1.1	Ausência de divulgação de Carta de compromisso da alta administração com a política de enfrentamento e combate ao assédio e discriminação.	A1.1.7 - Sugere-se à Presidência firmar carta de compromisso da Alta Administração submetendo-se com a Política de Prevenção, Enfrentamento e Combate ao Assédio e Discriminação.
A1.2	Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela.	A1.2.7 - Sugere-se, à Presidência do TRE-GO, adoção de medidas com vistas a avaliar a percepção dos colaboradores (todo quadro de pessoal) sobre o compromisso da alta administração com a política de prevenção e o combate ao assédio e discriminação.
A2.1	Ausência de levantamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis a prática de assédio e discriminação.	A2.1.7 - Sugere-se, à Secretaria de Gestão de Pessoas, a realização de levantamento de riscos e a criação de controles para mitigá-los, além de verificar quais impactos na saúde e vida profissional dos assediados.

A2.2	Dificuldade de acesso (acesso confuso) as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia. A apresentação não é intuitiva dificultando orientações para denúncia e acolhimento.	A2.2.7 - Sugere-se, à Ouvidoria e à Comissão, promover melhorias de acesso aos canais para atendimento sobre assédio e/ou discriminação na página do TRE-GO Intranet, possibilitando acesso ágil, direto ao formulário para denúncia e oportunizando o acompanhamento e a averiguação dessa denúncia.
A2.3	Não estabelecimento e/ou divulgação de procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	A2.3.7 - Sugere-se, à Comissão, elaboração de manuais com orientações claras e amplamente divulgadas aos gestores dos procedimentos que devem ser adotados em caso de assédio moral, assédio sexual e discriminação.
A2.4	Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos dos gestores e de todos os colaboradores	A2.4.7 - Sugere-se, à Secretaria de Gestão de Pessoas propiciar capacitação específica aos gestores nessa temática, mensurando o resultado desses eventos objetivando posterior ações corretivas e melhorias no processo de aprendizado.
A3.1	Ausência de pesquisas, como enquête, sobre assédio e discriminação.	A3.1.7 - Sugere-se, à Secretaria de Gestão de Pessoa, a realização de pesquisas regulares com o tema assédio e discriminação no trabalho e utilização dos resultados para ações de melhorias dentro da instituição.
A3.2	Ausência de monitoramento e de controle da evolução de frequência dos casos noticiados.	A3.2.7 À Comissão/Ouvidoria/Corregedoria. Sugere-se que os canais institucionais competentes para recebimento das notícias ou denúncias sobre assédio e discriminação realizem monitoramento e acompanhamento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação
A4.1	Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	A4.1.7 – À Comissão. Sugere-se a normatização e divulgação de procedimentos para o tratamento e recebimento de denúncias de assédio e discriminação contra alta administração.
A4.2	Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list</i> (s), com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	A.4.2.7 – À Comissão. Sugere-se a formalização dos procedimentos para assegurar que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração.