AUDITORIA EM AÇÃO COORDENADA PELO CNJ SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

DADOS DA AUDITORIA

Modalidade: Auditoria de Conformidade, nos termos da Resolução CNJ n. 309/2020, art. 25, inciso I e da Resolução CJF n. 677/2020, art. 63, inciso I.

Objeto: Auditoria em Ação Coordenada pelo CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria para o exercício de 2023, código de identificação ID n. 202302.

Período abrangido: junho de 2023 a abril de 2024.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDITORIA INTERNA DA JF3R?

A equipe de auditoria avaliou, no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região, a aderência à Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, com base, ainda, no Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, quanto ao nível de maturidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, considerando os critérios estabelecidos no Plano de Trabalho elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça.

Além disso, foi realizada pesquisa para avaliar a percepção dos Magistrados, servidores, colaboradores terceirizados e estagiários da Justiça Federal da 3ª Região quanto ao assédio e discriminação.

POR QUE A AUDITORIA INTERNA DA JF3R REALIZOU ESSE TRABALHO?

A temática "Política contra Assédio e Discriminação" foi eleita pelo CNJ mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para o Poder Judiciário.

As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica da vítima, quanto à higidez da Administração Pública.

No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento. Ações e medidas relacionadas à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Para tanto, cabe conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja Convenção n. 190/2019, para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos quatro eixos mencionados.

No voto condutor do Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário, constou: "*(...) definido o modelo de fiscalização, a questão lamentável do assédio, em suas diversas formas, deve passar a integrar a ação controladora do Tribunal, exigindo dos vários órgãos da Administração o estabelecimento de modelos de ação próprios, previamente fixados, orientando-os para a solução das questões porventura ocorrentes*".

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDITORIA INTERNA DA JF3R?

A auditoria verificou a ausência de uma atuação conjunta das instâncias de recebimento das notícias de assédio e discriminação, bem como a insuficiência na divulgação das informações relativas à atuação de cada uma delas.

Além disso, observou-se que as ações de sensibilização e capacitação ofertadas, bem como a adesão a esses eventos, não se mostraram suficientes para fomentar cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

Também, verificou-se que não há um processo de trabalho para a avaliação e monitoramento da adoção da referida Política, que considere o conjunto de dados organizacionais, como de gestão de pessoas, saúde, estatísticas de denúncias etc.

Por fim, constatou-se a ausência da temática Assédio e Discriminação nas pesquisas de clima organizacional e ausência de normatização interna quanto à apuração disciplinar.

QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

A Administração deverá elaborar Planos de Ação a fim de:

- Definir estratégia para fomentar cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, incluindo campanhas de sensibilização, comunicação e capacitações;
- Estabelecer o limite de atuação de cada instância;
- Adequar os canais de recebimento das denúncias;
- Definir a maneira de aplicação do Protocolo de Acolhimento e do Formulário de Avaliação de Riscos;
- Definir procedimentos para a avaliação e monitoramento da adoção da Política, considerando e consolidando levantamento de riscos e impactos; análise de dados organizacionais (dados da área de gestão de pessoas, saúde, estatísticas de denúncias, pesquisas de clima etc.);
- Definir e padronizar normas e procedimentos, no âmbito da JF3R, para a apuração disciplinar.

QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

O atendimento às recomendações será objeto de trabalho específico de monitoramento, a ser previsto em Plano Anual de Auditoria.

Não obstante, a auditoria interna poderá requerer informações para acompanhar a execução dos Planos de Ação da JF3R, a serem elaborados pelas áreas gestoras auditadas.