



Secretaria de  
Auditoria

## Relatório Final de Auditoria

Auditoria Sobre a Política de Assédio e Discriminação

Ação Coordenada de Auditoria 2023

Auditoria n. 2023/003

Processo SEI n. 05202/2023

2023

**Processo SEI n. 05202/2023 Auditoria n. 2023/003**

**Unidade Responsável:** Coordenadoria de Auditoria Interna – COAD/SAU

## **RELATÓRIO FINAL DE AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO CNJ**

**Modalidade:** Auditoria de conformidade combinada com operacional.

**Ato originário:** Despacho SG 1450671, que aprovou o Plano Anual de Auditoria 2023.

**Objeto da auditoria:** Avaliar o grau de aderência do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) à política institucional adotada pela Resolução CNJ n. 351/2020 e ao Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), por meio de exames de conformidade.

**Período de realização:** 02/05/2023 a 08/02/2024.

### **Secretaria de Auditoria Interna:**

Dr. Paulo Cesar Villela Souto Lopes Rodrigues – Secretário de Auditoria

Lino Comelli Junior – Mat.: 2183 – Assessor-Chefe da Secretaria de Auditoria

Leonardo Câmara Pereira Ribeiro – Mat.: 1998 – Assessor-Técnico da Secretaria de Auditoria

### **Coordenadoria de Auditoria Interna:**

Priscila Schubert da Cunha Canto – Mat.: 1518 – Coordenadora de Auditoria Interna

### **Composição da equipe de auditoria:**

Edison Livio Bruno de Araújo Lopes – Mat.: 2369 – Chefe da Seção de Auditoria da Gestão e da Governança

Nathália Freitas Loureiro – Mat.: 1677

Milena Brito Bertoldi Nogueira – Mat.: 2355

Thiago Eustáquio da Costa Gonçalves – Mat.: 1862

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Do escopo da auditoria .....	3
1.2.	Não escopo .....	4
1.3.	Metodologia e limitações inerentes à auditoria .....	4
1.3.1.	Da limitação.....	7
1.3.2.	Dos benefícios da auditoria .....	8
<b>2.</b>	<b>DAS QUESTÕES DE AUDITORIA .....</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>DOS EXAMES APLICADOS E DAS EVIDÊNCIAS ENCONTRADAS .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1.</b>	<b>Eixo Institucionalização.....</b>	<b>8</b>
3.1.1.	Das evidências encontradas .....	8
<b>3.2.</b>	<b>Eixo Prevenção .....</b>	<b>9</b>
3.2.1.	Das evidências encontradas .....	10
<b>3.3.</b>	<b>Eixo Detecção .....</b>	<b>11</b>
3.3.1.	Das evidências encontradas .....	12
<b>3.4.</b>	<b>Eixo Correção .....</b>	<b>13</b>
3.4.1.	Das evidências encontradas .....	13
<b>4.</b>	<b>DOS ACHADOS DE AUDITORIA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>18</b>
4.1.	Ausência de Dados Estruturados para Orientar as Abordagens de Combate ao Assédio e à Discriminação no CNJ .....	18
4.1.1.	Da situação encontrada .....	18
4.1.2.	Do Relatório Preliminar .....	19
4.1.3.	Da manifestação da unidade auditada.....	20
4.1.4.	Das recomendações .....	20
4.2.	Deficiências nas Medidas de Prevenção (Capacitação e Conscientização) ao assédio e à discriminação no CNJ. ....	21
4.2.1.	Da situação encontrada .....	21
4.2.2.	Do relatório preliminar .....	22
4.2.3.	Da manifestação da unidade auditada.....	23
4.2.4.	Da recomendação .....	23
<b>5.</b>	<b>DA MATRIZ DE RISCOS .....</b>	<b>23</b>
<b>6.</b>	<b>DAS RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>25</b>
<b>7.</b>	<b>DAS INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE ASSEGURAÇÃO .....</b>	<b>26</b>

<b>APÊNDICE I - MATRIZ DE ACHADOS.....</b>	<b>28</b>
<b>APÊNDICE II – TABELA DE REFERÊNCIAS DAS PROVIDÊNCIAS.....</b>	<b>32</b>

# Sumário Executivo

Ação coordenada de Auditoria – 2023

Tem a: Assédio e Discriminação

Norma central: Res. CNJ n. 351/2020

Plano de trabalho: SEI n. 1551932/SIAUD-Jud



## O que foi auditado?

Avaliação de conformidade e eficácia nas **ações antiassédio e antidiscriminação do CNJ**.

Enfoque nos **eixos**: institucionalização, prevenção, detecção e correção.



## O que a SAU encontrou?

**X Ausência de fluxo de processos** para o tratamento das denúncias recebidas.

### EIXOS

**Institucionalização:** Falta de pesquisa de percepção sobre a eficácia da política.

**Prevenção:** Ausência de levantamento de riscos e capacitação específica.

**Detecção:** Nenhum a pesquisa sobre assédio. Falta de controle de denúncias e feedback aos denunciantes.

**Correção:** Procedimentos insuficientes para receber e apurar denúncias.



## O que é necessário fazer?

- **Desenvolver fluxograma** do recebimento ao tratamento de denúncias, incluindo a recepção de denúncias contra a alta administração.
- **Consolidar dados** sobre assédio e discriminação e elaborar indicadores. Incluir pesquisas anuais sobre o tema.
- Avaliar a possibilidade de alteração do normativo para **permitir denúncia anônima**.
- **Expandir capacitação** conforme Resolução CNJ n. 518/2023.



## Quais os próximos passos?

- **Monitoramento** das recomendações do relatório final.
- Promover o **aperfeiçoamento contínuo** das práticas contra assédio e discriminação.

## 1. INTRODUÇÃO

1. O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho são temas de grande relevância para a política de riscos do Poder Judiciário, conforme estabelecido no Plano Anual das Ações Coordenadas de 2023 (Id. n. 1447022). Enfrentar tais práticas tem se mostrado um desafio significativo. Reconhecendo isso, o Conselho Nacional de Justiça implementou, em outubro de 2020, uma Política Específica de Prevenção e Combate a esses problemas.

2. Com vistas a avaliar a conformidade das ações de prevenção adotadas pelos diversos tribunais do país em relação à Resolução CNJ n. 351/2020, bem como para mensurar a eficácia e efetividade dessas medidas no combate das práticas condenáveis de assédio e discriminação, a Comissão Permanente de Auditoria do CNJ aprovou a realização da Ação Coordenada de Auditoria de Assédio e Discriminação.

3. Nos termos do Plano de Trabalho proposto para todos os tribunais e conselhos do Poder Judiciário, a auditoria foi estruturada nos quatro eixos temáticos a seguir:

- a. **Institucionalização** – com o objetivo de verificar se o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação foram formalizados e implementados e se a alta administração assegura o compromisso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.
- b. **Prevenção** – com o objetivo de verificar se foram realizados os procedimentos de prevenção ao assédio e à discriminação como orientação e divulgação da política, estruturação do sistema de prevenção ao assédio e à discriminação, e capacitação de servidores e colaboradores.
- c. **Detecção** – com o objetivo de verificar a disponibilidade de canais de recebimento de denúncias e a estrutura de detecção de casos de assédio e discriminação.
- d. **Correção** – com o objetivo de analisar os procedimentos relacionados ao recebimento, ao encaminhamento e à apuração de denúncias, assim como o estabelecimento de um processo de responsabilização.

4. As conclusões do trabalho e suas recomendações constam do Capítulo 4 deste relatório de auditoria.

### 1.1. Do escopo da auditoria

5. A equipe de auditoria realizou exames operacionais e de conformidade com base nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, levando em consideração as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio utilizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

6. Nesse contexto, os exames foram delimitados à verificação da implementação, por parte do CNJ, das medidas previstas nos referidos normativos, visando efetivar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito interno da organização.

### 1.2. Não escopo

7. Não houve redução de escopo que necessite ser informada, uma vez que todos os critérios da Resolução CNJ n. 351/2020 estão presentes na avaliação, conforme delineado na Plano de trabalho da Ação Coordenada de Assédio e Discriminação (Id n. 1551932) e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio utilizado pelo Tribunal de Contas da União.

### 1.3. Metodologia e limitações inerentes à auditoria

8. As **auditorias de conformidade** consistem em avaliações independentes destinadas a verificar se um determinado objeto está em conformidade com as normas aplicáveis, identificadas como critérios. Essas auditorias são realizadas com o propósito de fornecer, aos interessados, informações acerca da aderência da organização auditada aos normativos vigentes.

9. Por outro lado, as **auditorias operacionais** representam uma avaliação sistemática e independente das atividades, operações e processos de uma organização ou entidade. Seu objetivo é determinar a eficácia, eficiência e economia das operações analisadas.

10. Em vez de se concentrar apenas na conformidade com regulamentos e políticas, a auditoria operacional busca identificar oportunidades de melhorias nas práticas de gestão, no uso de recursos e no alcance de metas organizacionais.

11. Assim, os tipos de exames aplicados no decorrer da fase de execução foram:

- a) **Análise documental** – constitui-se de exame de processos, atos formalizados e documentos juntados ao processo SEI;
- b) **Correlação das Informações Obtidas** – tratou do cotejamento de informações obtidas de fontes independentes, autônomas e distintas, no interior da própria organização (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – CEAD e Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP);
- c) **Indagação Escrita ou Oral** – utilização de entrevistas e questionários aplicados ao pessoal da entidade auditada, visando à obtenção de dados e informações relevantes;
- d) **Rastreamento** – consiste na investigação minuciosa, com exame de documentos, setores, unidades, órgãos e procedimentos interligados, visando proporcionar segurança à opinião do responsável pela execução do trabalho acerca do fato observado; e

- e) **Uso de dados existentes** – trata-se de revisão de documentos, arquivos, relatórios, trabalhos acadêmicos e estudos disponíveis relacionados ao objeto de auditoria.

12. Ao todo foram aplicados 58 exames com o objetivo de avaliar a aderência das práticas de prevenção e tratamento aos casos de assédio e discriminação com as regras estabelecidas pela Resolução CNJ n. 351/2020 e com o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), nos termos a seguir:

Eixo Institucionalização	Avaliar se a alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, por meio de mecanismos de comunicação
	Avaliar se a alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação
	Avaliar se 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 à discriminação
	Avaliar se a organização implementou, por meio de seu código de ética e conduta, políticas de integridade ou mecanismos equivalentes para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.
	Avaliar se a organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e à discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)
	Avaliar se existe pelo menos uma Comissão para cada grau de jurisdição, caso a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020 tenha sido criada
	Avaliar se as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma, caso a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020 tenha sido criada
	Avaliar se, caso a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020 tenha sido criada, ela é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores
	Avaliar se, caso a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020 tenha sido criada, ela atende à diversidade existente na instituição
	Avaliar se, caso a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020 tenha sido criada, ela pode atuar com independência
	Avaliar se a organização estabeleceu, em norma, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação
	Avaliar se a organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação
	Avaliar se, 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
	Avaliar se a organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos
	Eixo Prevenção
Avaliar se a Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais	
Avaliar se a organização explícita, em categorias gerais, quais comportamentos são desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis (configuradores de assédio e discriminação)	
Avaliar se a organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis	
Avaliar se a organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos	
Avaliar se a organização possui normativo ou decisão da alta administração que define a integração da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação aos seus contratos de terceiros	
Avaliar se a organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação	
Avaliar se a organização prevê, em planos estratégicos ou normativos, a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho	



	Avaliar se a organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores
	Avaliar se a Comissão de Prevenção e Combate ao assédio e à discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas
	Avaliar se a organização disponibiliza aos gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento
	Avaliar se, caso disponha de canais, estes são compostos por profissionais capacitados
	Avaliar se, no caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas
	Avaliar se a organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação
	Avaliar se a organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e à discriminação
	Avaliar se a organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional para auxiliar na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que possam estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitações, conciliações ou outras atuações
	Avaliar se a organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação
	Avaliar se a organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação com regularidade
	Avaliar se a organização dispõe, em seu site e de forma acessível, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio e discriminação
	Avaliar se a organização estabeleceu e divulga os procedimentos que os colaboradores possam adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)
	Avaliar se a organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe
	Avaliar se a organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, com regularidade
	Avaliar se a organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação
	Avaliar se a organização monitora o número de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação
	Avaliar se os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento abordam o tema prevenção e combate ao assédio e à discriminação
Eixo Detecção	Avaliar se a organização assegura que as áreas de saúde, gestão de pessoas e outras relacionadas estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio
	Avaliar se a organização conduz pesquisas internas sobre assédio e discriminação
	Avaliar se a organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)
	Avaliar se a organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação
	Avaliar se a organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação
	Avaliar se, nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis
	Avaliar se a organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias
Eixo Correção	Avaliar se 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
	Avaliar se a organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar
	Avaliar se a organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação
	Avaliar se a organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar
	Avaliar se a organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e para o seu encaminhamento à instância superior
	Avaliar se a organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar

Avaliar se a organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros
Avaliar se a organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração
Avaliar se a organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia
Avaliar se a organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia
Avaliar se a organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis
Avaliar se a organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis

### 1.3.1. Da limitação

13. De acordo com a ISSAI 4000 (Norma para Auditoria de Conformidade), toda auditoria de conformidade constitui um trabalho de asseguarção, onde o auditor estabelece o nível de asseguarção com base nas necessidades dos usuários previstos.

14. As avaliações empregaram uma abordagem que combinou critérios não estatísticos, fundamentados em avaliações profissionais, para analisar processos e procedimentos relacionados à Política contra o Assédio e Discriminação no CNJ, juntamente com critérios estatísticos ao coletar dados de servidores, magistrados e terceirizados por meio de questionários.

15. No tocante às análises estatísticas, o grau de confiabilidade da amostra atingiu 99%, uma vez que abrangeu 42,16% do total de servidores, colaboradores e estagiários do CNJ, nos termos a seguir:

- a) Tamanho da amostra: 414 respondentes;
- b) Universo da população: 982 servidores, colaboradores e estagiários;
- c) Grau de confiança<sup>1</sup>: 99%;
- d) Margem de erro<sup>2</sup>: < 5%.

16. Assim, podemos afirmar que a auditoria é capaz de fornecer asseguarção razoável sobre a conformidade da Política contra Assédio e Discriminação no CNJ e sobre a eficiência, eficácia e efetividade dos controles internos aplicados aos processos de prevenção e combate às práticas de assédio e discriminação.

17. Com isso, podemos afirmar que os achados observados pela equipe de auditoria são relevantes para traçar um diagnóstico da implementação da aludida política no âmbito do CNJ. Os resultados auxiliarão o órgão a aprimorar os procedimentos de institucionalização, prevenção, detecção e correção da Política de Combate ao assédio e à discriminação.

<sup>1</sup> É a probabilidade de uma pesquisa ter os mesmos resultados se for aplicada com um outro grupo de pessoas, dentro do mesmo perfil de amostra e com a mesma margem de erro.

<sup>2</sup> A margem de erro é o índice que estima a máxima de erro dos resultados da pesquisa com base na amostra selecionada.

### 1.3.2. Dos benefícios da auditoria

18. Entre os benefícios esperados nesta auditoria, estimam-se: a) o diagnóstico da implementação da Política de Combate ao assédio e à discriminação; b) melhorias nos procedimentos de detecção, apuração e correção dos casos denunciados; e c) a pesquisa de percepção dos servidores e colaboradores do CNJ sobre a atuação da Política de Combate ao assédio e à discriminação.

## 2. DAS QUESTÕES DE AUDITORIA

19. Os exames de auditoria foram orientados pelo Programa de Auditoria (Id. n. 1631675), no qual constam o período, o escopo do trabalho, os recursos humanos necessários e o custo, além das seguintes questões de auditoria:

### Eixo de Institucionalização:

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

### Eixo de Prevenção:

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

### Eixo de Detecção:

Questão 3: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção ao assédio e à discriminação?

### Eixo de Correção:

Questão 4: Qual é o grau de aderência às práticas de correção ao assédio e à discriminação?

## 3. DOS EXAMES APLICADOS E DAS EVIDÊNCIAS ENCONTRADAS

### 3.1. Eixo Institucionalização

20. Os exames do eixo de institucionalização buscaram avaliar o compromisso e engajamento da alta administração para implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, bem como a disseminação da política de combate às práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho do CNJ.

21. Foram avaliados 16 quesitos no eixo de institucionalização, os quais apresentaram resultados satisfatórios, atingindo uma aderência de 93,75% às regulamentações e boas práticas estabelecidas pelo TCU. Os resultados das inconformidades dessa análise podem ser encontrados na seção subsequente.

#### 3.1.1. Das evidências encontradas

22. A Resolução CNJ n. 351/2020, que estabeleceu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, e a subsequente criação da "Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral", esclarece, nas Diretrizes Gerais e Específicas do Anexo II que:

“15. Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores.”

23. Ao concluir a fase de avaliação, não foram identificadas evidências que comprovem a realização de uma pesquisa de percepção entre os colaboradores do CNJ acerca da eficácia da implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no contexto do Poder Judiciário.

24. A atividade de pesquisa diz respeito à percepção dos colaboradores do CNJ em relação ao compromisso e engajamento da alta administração quanto aos temas abordados.

25. Embora o CNJ conduza pesquisas relacionadas à "Qualidade de Vida no Trabalho" (QVT), é relevante notar que a questão da prevenção e combate ao assédio não foi abordada de maneira direta nessas avaliações. Os colaboradores mencionaram esse tema apenas em campos de resposta aberta, onde têm a liberdade de compartilhar suas reflexões sobre questões que consideram relevantes.

### **3.2. Eixo Prevenção**

26. Os exames no eixo de prevenção tiveram o objetivo de avaliar as estruturas a seguir:

- a) implementação da estrutura de prevenção ao assédio;
- b) divulgação da política, do sistema e das ações pertinentes;
- c) orientação sobre os procedimentos a serem adotados em casos ou suspeitas de assédio; e
- d) esclarecimentos acerca dos comportamentos aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho, por meio de capacitação de todos os colaboradores.

27. Dos 23 exames realizados nesse eixo, foi alcançado um índice de conformidade de 73,91% em relação à adesão das práticas de prevenção estabelecidas pela Resolução CNJ n. 351/2020 e pelo Modelo de Avaliação do TCU. Entretanto, em 26,09% das análises, observou-se o não atendimento aos padrões de conformidade a seguir:

- a) ausência de levantamento de informações sobre riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação;

- b) ausência de compilação das informações visando à melhoria do ambiente de trabalho;
- c) não utilização de 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 possam estar ocorrendo casos de assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações;
- d) falta de capacitação específica para gestores tanto sobre o sistema de prevenção quanto para auxiliá-los a identificar situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação; e
- e) ausência de monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados.

### 3.2.1. Das evidências encontradas

28. De acordo com o [Relatório de Levantamento do Sistema e Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual](#) – Tópico 4 – Construção do Modelo de Avaliação (item 4.2.2), a mera existência de uma política de não tolerância para com o assédio não é suficiente. Para ser eficiente, o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação deve ser estruturado **de forma a antecipar a ocorrência desses comportamentos ou a criação de condições favoráveis para sua ocorrência**. Por isso, é importante verificar se a organização:

- a) realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (p.ex. avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los);
- b) compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio (p.ex. dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio); e
- c) utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos (p.ex. dados tais como: nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.).

29. Nas análises realizadas, não foram encontradas evidências que confirmem a realização, por parte do CNJ, de levantamentos de informações conforme mencionado. Esses dados desempenhariam um papel fundamental na consolidação do diagnóstico de casos de assédio e discriminação dentro do CNJ, respaldando as decisões relacionadas às medidas preventivas ou punitivas destinadas a mitigar tais casos.

30. Outra inconformidade foi a ausência de capacitação de gestores sobre a temática de prevenção ao assédio e à discriminação. A Resolução CNJ n. 351/2020 estabelece que:

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, **bem como ações específicas de capacitação gerencial.**

(...)

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

(...)

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

(...)

i) **ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;** (grifos não constam do original)

31. Verificou-se, também, que o CNJ não promoveu campanhas informativas/orientativas específicas para os gestores, **no Programa de Desenvolvimento de Líderes – PDL**, sobre a prevenção e o combate aos casos de assédio e discriminação, nem para a identificação de situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação.

32. Noutro exame, avaliou-se o [ambiente virtual de aprendizagem \(Moodle\) do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário - CEAJUD](#) e não foi identificada nenhuma evidência de que a temática de assédio e discriminação foi ofertada nos cursos encerrados, em andamento e abertos.

33. Além disso, vale ressaltar uma observação relevante que surgiu a partir das respostas ao questionário: a sugestão de que gestores, membros da alta administração e magistrados(as) devam participar de programas de capacitação relacionados ao assédio e à discriminação com o objetivo de mitigar situações de conflito entre esses grupos e os servidores ou colaboradores.

34. Quanto às práticas preventivas, não há evidências de que o CNJ monitore o número de colaboradores treinados na prevenção do assédio e da discriminação, contrariando a recomendação do [Relatório de Levantamento do sistema e Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual](#) – Tópico 4 – Construção do Modelo de Avaliação (item 4.2.5). Isso é importante para garantir que todas as diretrizes sejam conhecidas e aplicadas pelos servidores, magistrados e terceirizados.

### 3.3. Eixo Detecção

35. Os testes de auditoria do eixo de detecção tinham como objetivo avaliar se o CNJ age proativamente na identificação de casos de assédio e se possui uma estrutura adequada para receber denúncias. Ao concluir a análise, identificou-se que, em quatro dos oito exames

realizados, o CNJ não estava em conformidade com a Resolução CNJ n. 351/2020 e o Modelo de Avaliação do TCU, conforme será detalhado a seguir.

36. As evidências em desconformidade estão relacionadas à:

- a) ausência de pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito do CNJ;
- b) ausência de compilação de dados sobre assédio e discriminação e de estruturação de informações;
- c) falta de monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação; e
- d) ausência de controle de recebimento e acompanhamento nos canais disponíveis para denúncia bem como de rastreabilidade das denúncias.

### 3.3.1. Das evidências encontradas

37. Dos oito testes conduzidos para este eixo, **não foram encontradas evidências de que o CNJ:**

- a) conduza pesquisas sobre assédio e discriminação **internamente**;
- b) siga um protocolo consistente para armazenamento, obtenção e consolidação de informações sobre os eventos suspeitos;
- c) monitore a evolução do número de casos de assédio e discriminação; ou
- d) realize o controle e rastreamento das denúncias submetidas pelos canais disponíveis.

38. Sobre esses exames, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação – CEAD prestou esclarecimentos à Solicitação de Auditoria (id. n. 1646588). A Comissão informou que, **embora não exista pesquisa específica, foram realizadas duas pesquisas de âmbito nacional, nas quais os membros do CNJ tiveram a oportunidade de participar e fornecer informações. Foi mencionado ainda que, na pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), havia campos abertos nos quais alguns respondentes relataram a ocorrência de situações de assédio e discriminação.**

39. Acrescentou que existe uma caixa no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) em que foram arquivados todos os casos formalizados e, embora seja viável criar relatórios embasados nos dados dos processos no SEI, nenhum relatório específico foi criado para essa finalidade. Ademais, não há controle ou rastreabilidade das denúncias realizadas.

40. É crucial ressaltar que, embora o CNJ tenha estabelecido mecanismos de proteção para denunciante de assédio e discriminação por meio da Portaria n. 59, de 25 de abril de 2023, 64,9% dos respondentes do questionário aplicado pela equipe de auditoria desconhecem a implementação recente desses mecanismos. Isso se deve ao fato de 51,9% não terem opinião a respeito e 13% acreditarem que o CNJ não adota medidas de proteção contra represálias, como indicado no gráfico a seguir:

O CNJ adota mecanismos de proteção aos denunciadores de assédio e discriminação?

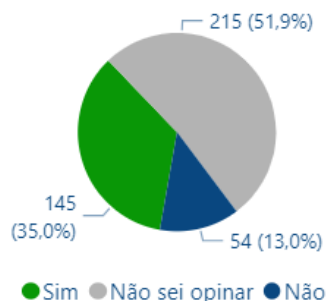


FIGURA 1 - OPINIÃO SOBRE MECANISMOS DE PROTEÇÃO CONTRA REPRESÁLIAS AOS DENUNCIANTES

41. Com base nas evidências apontadas, pode-se concluir que o CNJ não dispõe de estrutura para levantamento e análise de dados sobre a temática, e não possui sistema de controle e rastreamento das denúncias realizadas. Apesar de adotar mecanismos de proteção dos denunciadores contra represálias, há aparente necessidade de divulgação desses mecanismos a fim de que os servidores e colaboradores tenham ciência de que estarão protegidos caso queiram denunciar.

### 3.4. Eixo Correção

42. Para que o sistema de prevenção ao assédio seja eficaz, o CNJ deve abordar as denúncias de assédio com diligência, equidade e rapidez. Isso é fundamental para criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. O eixo de correção, nesse contexto, se concentra em examinar as práticas relacionadas ao tratamento das denúncias de assédio, abrangendo desde a investigação das denúncias até a aplicação de sanções aos responsáveis.

43. De um total de onze testes realizados neste eixo, 81,82% mostraram-se aderentes aos critérios de auditoria. Por outro lado, 18,18% não atenderam aos padrões estabelecidos, apresentando as seguintes inconformidades:

- a) ausência de procedimentos especiais para receber denúncias contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para a instância superior;
- b) impossibilidade de se formalizar denúncia anônima e inexistência de procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar formalizar a denúncia;
- c) falta de procedimentos para manter o denunciante ciente do encaminhamento da sua denúncia; e
- d) falta de apuração das denúncias.

44. As evidências relacionadas a esses pontos serão detalhadas a seguir.

#### 3.4.1. Das evidências encontradas



45. Apesar de o CNJ dispor de diversos canais para receber denúncias e uma equipe multidisciplinar dedicada ao acompanhamento destas e ao acolhimento das vítimas, não foi estabelecido um procedimento específico para tratar denúncias de assédio envolvendo a alta administração ou membros do Poder, tampouco a possibilidade de encaminhamento a instâncias superiores.

46. **É relevante destacar, também, que a Resolução CNJ n. 351/2020 veda a possibilidade de denúncia anônima, conforme excerto a seguir:**

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, **sendo vedado o anonimato.** (grifos não constam do original)

47. **Todavia, essa modalidade de denúncia é considerada um requisito fundamental para o funcionamento de qualquer canal de denúncia.** Isso se deve ao fato de que os colaboradores poderão se sentir mais seguros ao reportar situações de assédio sem temer retaliações.

48. A vedação à denúncia anônima contraria as boas práticas de prevenção ao assédio sexual no trabalho, conforme se observa na Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), preconizadas a seguir:

#### **DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO**

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, **garantido o anonimato da pessoa denunciante**, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; (grifos não constam do original)

49. A possibilidade de denúncia anônima é prevista também na Resolução CNJ n. 432, de 27 de outubro de 2021, que dispõe, dentre outras, sobre as atribuições, a organização e o funcionamento das Ouvidorias dos tribunais e da Ouvidoria Nacional de Justiça:

Art. 10. As manifestações dirigidas à Ouvidoria deverão conter a identificação e os meios de contato do usuário.  
(...)

§ 2o As denúncias ou comunicações de irregularidades, **se feitas de forma anônima**, poderão ser encaminhadas pelo Ouvidor aos órgãos competentes quando existir, de plano, provas razoáveis de autoria e materialidade. (grifos não constam do original)

50. **É importante destacar que uma denúncia anônima isolada não levará automaticamente a sanções ao denunciado.** No entanto, ela pode apontar possíveis indícios de assédio ou discriminação, sobretudo se surgirem múltiplas denúncias referentes a um mesmo setor.

51. **Dessa forma, as denúncias podem conduzir a ações de apuração preliminar, com prudência e discrição, a fim de verificar a situação da unidade** e de assegurar a credibilidade das informações relatadas. Nesse sentido, uma eventual abertura de procedimento administrativo investigatório e suas etapas deverão ocorrer de maneira independente em relação aos documentos apócrifos.

52. Além disso, a jurisprudência da Suprema Corte brasileira também corrobora a possibilidade de adoção de medidas informais de apuração preliminar em casos de denúncias anônimas:

E M E N T A: RECURSO EXTRAORDINÁRIO – ANONIMATO – VEDAÇÃO IMPOSTA PELO PRÓPRIO TEXTO CONSTITUCIONAL (CF, ART. 5º, IV, “in fine”) – COMPREENSÃO DO DIREITO À LIVRE MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO – DELAÇÃO ANÔNIMA – POSSIBILIDADE, DESDE QUE SATISFEITOS OS REQUISITOS QUE A AUTORIZAM – DOCTRINA – PRECEDENTES – RECUSA ESTATAL EM RECEBER PEÇAS CONSUBSTANCIADORAS DE DENÚNCIA ANÔNIMA, PORQUE AUSENTES AS CONDIÇÕES DE SUA ADMISSIBILIDADE – LEGITIMIDADE DESSE PROCEDIMENTO – RESOLUÇÃO CNJ Nº 103/2010 (ART. 7º, III) – DECISÃO QUE SE AJUSTA À JURISPRUDÊNCIA PREVALECENTE NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – CONSEQUENTE INVIABILIDADE DO RECURSO QUE A IMPUGNA – SUBSISTÊNCIA DOS FUNDAMENTOS QUE DÃO SUPORTE À DECISÃO RECORRIDA – SUCUMBÊNCIA RECURSAL – MAJORAÇÃO DA VERBA HONORÁRIA – PRECEDENTE (PLENO) – NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DOS LIMITES ESTABELECIDOS NO ART. 85, §§ 2º E 3º DO CPC – AGRAVO INTERNO IMPROVIDO. PERSECUÇÃO ADMINISTRATIVO-DISCIPLINAR E DELAÇÃO ANÔNIMA – As autoridades públicas não podem iniciar qualquer medida de persecução administrativo-disciplinar (ou mesmo de natureza penal) **cujo único suporte informativo apoie-se em peças apócrifas ou em escritos anônimos**. É por essa razão que escritos anônimos não autorizam, **desde que isoladamente considerados**, a imediata instauração de “persecutio criminis” ou de procedimentos de caráter administrativo-disciplinar. – **Nada impede, contudo, que o Poder Público, provocado por delação anônima, adote medidas informais destinadas a apurar, previamente, em averiguação sumária, “com prudência e discrição”, a possível ocorrência de eventual situação de ilicitude disciplinar e/ou penal, desde que o faça com o objetivo de conferir a verossimilhança dos fatos nela denunciados, em ordem a promover, então, em caso positivo, a formal instauração da concernente persecução, mantendo-se, assim, completa desvinculação desse procedimento estatal em relação às peças apócrifas.** – Reveste-se de legitimidade jurídica a recusa do órgão estatal em não receber peças apócrifas ou “reclamações ou denúncias anônimas”, para efeito de instauração de procedimento de índole administrativo-disciplinar e/ou de caráter penal (Resolução CNJ nº 103/2010, art. 7º, inciso III), quando ausentes as condições mínimas de sua admissibilidade ([RE 1193343 AgR, Relator\(a\): CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 29-11-2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-275 DIVULG 11-12-2019 PUBLIC 12-12-2019](#))(Grifos Nossos).

53. Ainda no eixo de correção, merece destaque a percepção de despreparo na área de gestão de pessoas. Um total de 10,4% dos participantes expressou inadequação da capacidade da unidade de Gestão de Pessoas para identificar e encaminhar denúncias de assédio para apuração. Adicionalmente, 42,5% dos participantes não conseguiram fornecer uma opinião sobre esse assunto, como evidenciado no gráfico a seguir:



FIGURA 2 - OPINIÃO SOBRE PREPARO NO ENCAMINHAMENTO DAS DENÚNCIAS

54. A insegurança entre os colaboradores sobre o tratamento adequado às denúncias tem o efeito de desencorajar a denúncia formal dos casos. Conforme revelado pelos respondentes do questionário de assédio conduzido pela equipe de auditoria, 86,7% dos 120 casos de assédio moral relatados e 89,3% dos 28 casos de assédio sexual não foram comunicados oficialmente.



FIGURA 3 – QUANTITATIVO DE DENÚNCIAS PARA OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL, RESPECTIVAMENTE

55. Outros pontos importantes das respostas obtidas incluem:

- 30% dos participantes desconhecem os canais de denúncia disponibilizados pelo CNJ;
- 128 colaboradores afirmaram já terem utilizado o canal de denúncia, e 41 deles (32,03%) acreditam que os profissionais não estão capacitados para receber e apurar as denúncias;
- 35% dos respondentes afirmaram não se sentirem confortáveis para formalizar a denúncia. Desse quantitativo, 78,6% já presenciaram

- comportamentos ofensivos, humilhantes ou intimidadores no ambiente de trabalho;
- d) Nenhuma das três denúncias de assédio sexual foram apuradas; e
- e) 43,8% das denúncias de assédio moral não foram apuradas.

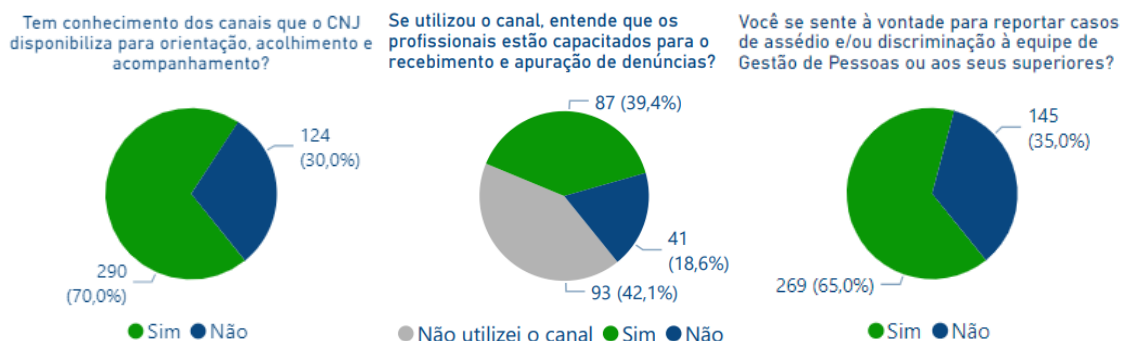


FIGURA 4 - OPINIÃO SOBRE OS CANAIS DE DENÚNCIA E CONFORTO DO DENUNCIANTE

56. Outra análise que chama a atenção é o alto percentual de pessoas que já testemunharam comportamentos ofensivos e intimidadores no ambiente de trabalho. Conforme o gráfico abaixo, é possível verificar que aproximadamente metade dos colaboradores do CNJ já vivenciou alguma situação de assédio e discriminação.

Já testemunhou comportamentos ofensivos, humilhantes ou intimidadores no ambiente de trabalho?



FIGURA 5 – PERCENTUAL DE COLABORADORES QUE JÁ VIVENCIARAM CASOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

57. Já no tocante à frequência em que os casos ocorrem, como pode ser visto no gráfico abaixo, 43% dos respondentes sofrem ou vivenciam ao menos três situações de assédio ou discriminação por ano.

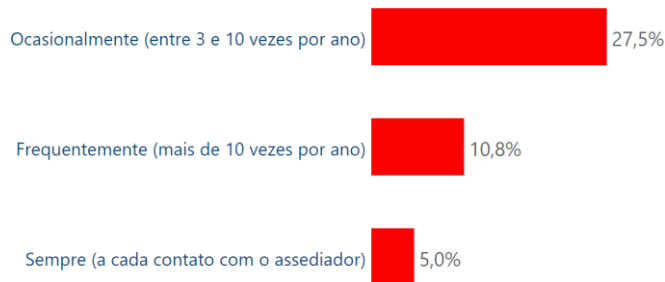


FIGURA 6 - FREQUÊNCIA DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL

58. Por fim, nas questões de campo aberto do questionário para o eixo de correção, foram obtidas 5 (cinco) respostas: 3 (três) sugerindo punições mais severas para os casos; 1 (uma) informando um caso concreto onde houve diversas sessões de mediação, mas não houve punição; e 1 (uma) solicitando medidas punitivas aos denunciados e declarados culpados, e que o CNJ não inverta o ônus ao denunciante.

59. Com isso, a pesquisa sugere que ocorre subnotificação no ambiente organizacional do CNJ, tendo em vista as respostas ao questionário quanto à percepção dos colaboradores sobre a estrutura e os mecanismos de reporte e tratamento das denúncias de assédio.

#### **4. DOS ACHADOS DE AUDITORIA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO**

##### **4.1. Ausência de Dados Estruturados para Orientar as Abordagens de Combate ao Assédio e à Discriminação no CNJ**

###### **4.1.1. Da situação encontrada**

60. Em síntese, como demonstrado nas evidências de auditoria apontadas no item 3 deste relatório, as seguintes falhas foram constatadas:

- a) Ausência de pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito do CNJ;
- b) Falta de pesquisa de opinião dos colaboradores internos e externos sobre a percepção do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação;
- c) Ausência de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação;
- d) Limitação de recursos para armazenamento de dados, dificultando a consolidação de informações sobre denúncias de assédio e discriminação;
- e) Falta de monitoramento da evolução do quantitativo de casos;
- f) Falta de consolidação de informações para aprimorar o ambiente de trabalho (dados para orientar o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio);
- g) Não utilização de informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como suporte na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas onde possam estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, com o intuito de promover capacitação, conciliações ou outras ações;
- h) Inexistência de fluxograma de procedimentos para recebimento, apuração e tratamento das denúncias;
- i) Carência de controles e rastreamento das denúncias recebidas pelos canais;
- j) Falta de procedimentos alternativos para casos em que a vítima não deseje se identificar - impossibilidade de denúncia anônima; e

k) Falta de procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

61. Nesse contexto, é importante ressaltar que a Portaria CNJ n. 59/2023 determina que:

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação **serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais**, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

(...)

Art. 6º Compete à Comissão:

VI – **sugerir mudanças de métodos e processos** na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, bem como melhorias nas condições de trabalho;

(...)

VIII – **propor estudos de diagnóstico institucional** concernentes ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça; e IX – **solicitar relatórios, estudos e pareceres** aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas. (grifos não constam do original)

62. O Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação, previsto no Anexo II da Resolução CNJ n. 518, de 31 de agosto de 2023, inclui ainda a necessidade de:

15. **Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente**, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores. (grifos não constam do original)

63. **Vê-se, portanto, que existem lacunas significativas, tanto de eficiência, eficácia e efetividade dos controles aplicados para mitigar os riscos de ocorrência de assédio e discriminação, como também na conformidade com as normas que regulamentam o tema no CNJ.**

#### 4.1.2. Do Relatório Preliminar

64. Em sede preliminar, concluiu-se que a análise da política de assédio e discriminação no CNJ revelou deficiências no tratamento e na coleta de dados fundamentais para orientar ações de prevenção e punição aos casos de assédio. Assim, torna-se essencial que o CNJ implemente medidas que estabeleçam controles capazes de reduzir os riscos operacionais (eficiência, eficácia e efetividade) e de conformidade (aderência às leis e aos regulamentos), resultando em uma abordagem mais sólida e eficaz na prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho.

65. A implementação de processos de coleta e análise de dados estruturados, aliada à criação de estratégias abrangentes, são passos cruciais na promoção de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos os colaboradores do CNJ.

66. Assim, solicitou-se que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD avaliasse a possibilidade de adotar as seguintes medidas:

- a) estabelecimento um fluxo de trabalho padronizado para o recebimento, a investigação e o tratamento de denúncias, assegurando a imparcialidade e a inclusão de procedimentos alternativos em casos envolvendo membros da alta administração;
- b) implementação uma política de monitoramento de denúncias para identificar áreas onde o assédio e a discriminação são frequentes, a fim de orientar ações específicas;
- c) adoção de meio para que haja a rastreabilidade das denúncias, permitindo que os denunciantes acompanhem o progresso das investigações e sejam informados, formalmente, do tratamento dado ao final do processo de apuração;
- d) incorporação da denúncia anônima como forma de prevenção às práticas de assédio e discriminação na Resolução CNJ n. 315/2020; e
- e) realização de levantamento de informações e pesquisas de opinião para fornecer dados relevantes que orientem a melhoria das ações preventivas e de combate ao assédio e à discriminação.

#### **4.1.3. Da manifestação da unidade auditada**

67. Em reunião de construção conjunta de soluções (id. 1760805), realizada em 17/01/2024, a CEAD e a SEQVT informaram que parte das recomendações já se materializaram em ações realizadas no segundo semestre de 2023, com a execução de rodas de conversa sobre a matéria e elaboração de página na intranet para acolhimento e divulgação dos trabalhos da CEAD. Outra questão abordada diz respeito à cautela que deve ser adotada para a divulgação de dados de assédio no órgão, de modo que denunciante e denunciado não sejam identificados e que essas informações não impliquem em violação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD. Também foram feitas considerações sobre a multiplicidade de canais de denúncias trazidos pela Resolução CNJ n. 351/2020, o que dificulta a consolidação de casos no CNJ.

68. Por fim, ficou acordado que a CEAD, a SEQVT, a Secretaria de Estratégia e Projetos – SEP e a Seção de Educação Corporativa – SEDUC adotariam providências quanto ao presente achado de auditoria, visando aprimorar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no CNJ.

#### **4.1.4. Das recomendações**

69. Diante do exposto, recomenda-se:

- a) à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD, em conjunto com a Seção de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial (SEQVT) que, até 15/08/2024:
- a.1. elaborem fluxograma completo para o recebimento e tratamento das denúncias, incluindo os procedimentos para receber denúncias contra a alta administração. O fluxograma deverá contemplar todos os canais de recebimento de denúncias, as formas de tratamento e as ações que serão adotadas. Deverão incluir ainda a previsão de rastreabilidade das denúncias e de feedbacks a serem fornecidos aos denunciadores sobre o andamento do processo; e
  - a.2. adotem método para a consolidação de dados sobre assédio e discriminação no CNJ com a definição de um indicador que compile, pelo menos, o número de casos por canal de denúncia, e elaborem anualmente pesquisa sobre o tema durante o período de monitoramento desta auditoria (ao longo de 2 anos), com estabelecimento de nova periodicidade após esse período. A pesquisa poderá ser incluída em outra pesquisa realizada pela SEQVT.
- b) à Secretaria de Estratégia e Projetos – SEP e à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD que deem ciência acerca das boas práticas apresentadas no item 3.4.1 quanto ao acolhimento da denúncia anônima, de modo que seja avaliada a possibilidade de alteração do normativo que veda essa categoria de denúncia para prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no CNJ.

#### **4.2. Deficiências nas Medidas de Prevenção (Capacitação e Conscientização) ao assédio e à discriminação no CNJ.**

##### **4.2.1. Da situação encontrada**

70. Conforme demonstrado no tópico 3 deste relatório, verificou-se que não foi realizado treinamento/capacitação dos membros da comissão, bem como não foi realizado treinamento/capacitação de gestores e membros da alta administração para a identificação de ambientes de trabalho complacentes, sobre sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

71. Ademais, não há um sistema de acompanhamento para identificar quais colaboradores já possuem capacitação no tema e quais necessitam de oportunidades de aprendizado.

72. Nesse sentido, cabe mencionar que as diretrizes estabelecidas no art. 5º, VII da Lei n. 14.540/2023, bem como no Acórdão TCU n. 456/2022 e na Portaria CNJ n. 59/2023 estabelecem a importância da capacitação contínua e do acompanhamento de gestores e



servidores, visando ao constante aprimoramento de suas habilidades interpessoais e de gestão de recursos humanos.

73. Para alcançar esse objetivo, é necessário que se promovam programas de treinamento em diferentes setores e unidades, abordando temas que incluam relações interpessoais, respeito à diversidade, promoção da igualdade, liderança, comunicação construtiva, resolução de conflitos e outras áreas afins.

74. Dessa forma, **é importante que o CNJ realize um planejamento para disponibilizar ações de capacitação sobre prevenção e combate ao assédio.** A recente atualização da Resolução CNJ n. 351/2020, a Resolução CNJ n. 518, de 31 de agosto de 2023, vai ao encontro do discutido no presente achado ao prever a necessidade dos tribunais e do CEAJUD em disponibilizar atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação contendo requisitos mínimos dispostos no seu Anexo I:

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

(...)

IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, **deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I;** (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

(...)

X – os tribunais e as escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, **deverão oportunizar adequada capacitação aos membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como dos órgãos de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I.** (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

Parágrafo único. As escolas nacionais de formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e o **Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores(as) do Poder Judiciário desenvolverão atividades específicas de formação, aperfeiçoamento e capacitação a que se referem os incisos IV e X deste artigo (conforme Anexo I),** e disponibilizarão aos tribunais o respectivo material, devendo informar ao CNJ as medidas tomadas em razão desta Resolução. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023) (grifos não constam no original)

#### 4.2.2. Do relatório preliminar

75. Em sede preliminar, concluiu-se que há falta de treinamento para membros da comissão e da alta administração, bem como a ausência de um sistema eficaz para monitorar a capacitação dos colaboradores. Os dados provenientes do questionário do CNJ corroboram a necessidade de ações de capacitação para prevenir o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho.

76. Portanto, torna-se imperativo que o CNJ invista em programas de treinamento abrangentes e em um sistema eficaz de monitoramento. Isso possibilitará a conscientização generalizada e a transformação da cultura organizacional em relação ao assédio e à discriminação. Ao alcançar esse objetivo, o CNJ estará mais bem preparado para prevenir e combater o assédio e a discriminação de forma eficaz.

77. Ante o exposto, solicitou-se que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD considerasse a adoção das seguintes medidas:

- a) estabelecimento, com a Seção de Educação Corporativa – SEDUC, de um plano de ação de treinamento e capacitação que contenha o conteúdo programático estabelecido no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, e que seja direcionado aos membros da Comissão, bem como aos gestores, à Alta Administração e aos servidores; e
- b) criação de mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de servidores e colaboradores capacitados.

**4.2.3. Da manifestação da unidade auditada**

78. Em reunião de construção conjunta de soluções (id. 1760805), realizada em 17/01/2024, a CEAD e a SEQVT concordaram com o sugerido pela equipe de auditoria.

**4.2.4. Da recomendação**

79. Diante do exposto, recomenda-se à Diretoria-Geral, com vistas à Seção de Educação Corporativa (SEDUC), que estabeleça, até o final de 2024, plano de ação para instituir treinamento com base em programa previsto no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, criando mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de pessoas capacitadas sobre o tema.

**5. DA MATRIZ DE RISCOS**

80. Na fase de planejamento da auditoria buscou-se identificar e avaliar os possíveis riscos com base no entendimento do objeto. Estes riscos foram avaliados em colaboração com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD, utilizando critérios de impacto e probabilidade, conforme detalhado na tabela a seguir. Nela foram realçados os riscos que a equipe de auditoria identificou a ocorrência.

TABELA 01 - IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS – AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA DE SOBRE A POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NO CNJ

Risco-Chave		Risco Inerente			
Descrição	Código	Impacto	Probabilidade	Nível de Risco	Classif. Nível
não notificação pelo servidor de casos de assédio sofridos	R1	Médio	Alta	40	Alto

Risco-Chave		Risco Inerente			
Descrição	Código	Impacto	Probabilidade	Nível de Risco	Classif. Nível
ausência de abertura de processo para apuração das denúncias	R2	Alto	Média	40	Alto
comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual inoperante	R3	Médio	Muito baixa	5	Baixo
não instituição de canais variados para o recebimento de denúncias	R4	Médio	Muito baixa	5	Baixo
ausência de procedimentos/fluxos de processo para os casos de assédio	R5	Médio	Baixa	10	Médio
consolidação de dados de assédio insuficientes	R6	Alto	Alta	64	Alto
falta de divulgação e de campanhas de conscientização sobre o tema assédio	R7	Médio	Baixa	10	Médio
baixa sensibilização dos colaboradores sobre a temática de enfrentamento de conflitos	R8	Alto	Média	40	Alto
deficiência na inclusão da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos de terceiros	R9	Alto	Baixa	16	Médio
falta de profissionais capacitados para atuar nos canais de comunicação disponíveis	R10	Médio	Média	25	Médio
falta de aplicação da política de prevenção e combate ao assédio a membros da alta administração	R11	Médio	Média	25	Médio
falta de mecanismo para realização de denúncia anônima	R12	Médio	Baixa	10	Médio
falta de número de protocolo das denúncias, para acompanhamento e monitoramento dos casos, tanto pela administração como pelo denunciante	R13	Baixo	Média	10	Médio
Os canais para denúncia não seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos	R14	Médio	Média	25	Médio

Risco-Chave		Risco Inerente			
Descrição	Código	Impacto	Probabilidade	Nível de Risco	Classif. Nível
falta de orientação, acolhimento e acompanhamento de servidores e colaboradores vítimas de assédio e discriminação	R15	Alto	Baixa	16	Médio
falta de monitoramento da evolução dos quantitativos de casos de assédio e discriminação	R16	Médio	Muito baixa	5	Baixo
falta de adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar para os casos de assédio e discriminação	R17	Muito alto	Baixa	20	Médio
os canais de denúncia não protegem a identidade do ofendido e do ofensor	R18	Alto	Baixa	16	Médio

## 6. DAS RECOMENDAÇÕES

81. Ante as conclusões do Relatório de Auditoria, encaminha-se o presente relato:

- a) à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD, bem como à Seção de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial – SEQVT, a fim de que adotem, até 15/08/2024, medidas relacionadas:
  - a.1) à elaboração de fluxograma completo para o recebimento e tratamento das denúncias de assédio e discriminação;
  - a.2) à consolidação de dados e realização de pesquisa sobre assédio e discriminação no CNJ.
- b) à Secretaria de Estratégia e Projetos – SEP e à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD para ciência acerca das boas práticas apresentadas no item 3.4.1 quanto ao acolhimento da denúncia anônima.
- c) à Diretoria-Geral, com vistas à Seção de Educação Corporativa – SEDUC, a fim de que trace plano de ação, até o final de 2024, para instituir treinamento com base em programa previsto no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, com respectiva criação de mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de pessoas capacitadas sobre o tema.

## 7. DAS INFORMAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE ASSEGURAÇÃO

### 7.1. Dos objetivos da auditoria

82. Realizou-se auditoria operacional e de conformidade com base nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, levando em consideração as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio utilizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

83. Em razão do tamanho da amostra utilizada na condução dos testes, o trabalho produzido forneceu asseguração razoável sobre a conformidade da Política contra o Assédio e Discriminação no CNJ e sobre a eficiência, eficácia e efetividade dos controles internos aplicados aos processos de prevenção e combate às práticas de assédio e discriminação. Os resultados são relevantes para identificar pontos que necessitam reforço na gestão da política, principalmente nos eixos de detecção e prevenção, em razão dos índices de conformidade verificados.

### 7.2. Conclusão sobre os controles internos

84. Concluiu-se que os controles internos relacionados à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação são:

a) adequados para os controles relacionados ao eixo institucionalização;

b) moderadamente adequados para os controles relacionados aos eixos correção e detecção e prevenção, com maior necessidade de atenção quanto a esse último, devido aos índices verificados e à classificação de risco atribuída para eventos atrelados ao eixo em questão.

85. Dessa forma, entende-se pela necessidade de adoção de medidas corretivas para prevenção e tratamento dos casos de assédio e discriminação identificados futuramente, principalmente dos instrumentos de controles relacionados aos riscos listados a seguir:

Parágrafo	Risco	Código do risco	Classificação do risco
29 e 36	consolidação de dados de assédio insuficientes	R6	Alto
31	baixa sensibilização dos colaboradores sobre a temática de enfrentamento de conflitos	R8	Alto
27	falta de profissionais capacitados para atuar nos canais de comunicação disponíveis	R10	Médio

45	falta de aplicação da política de prevenção e combate ao assédio a membros da alta administração	R11	Médio
46	falta de mecanismo para realização de denúncia anônima	R12	Médio
41	falta de número de protocolo das denúncias, para acompanhamento e monitoramento dos casos, tanto pela administração como pelo denunciante	R13	Médio
37.b)	os canais para denúncia não seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos	R14	Médio
37.c)	falta de monitoramento da evolução dos quantitativos de casos de assédio e discriminação	R16	Baixo

### **7.3. Apuração e eventual responsabilização administrativa**

86. No curso da auditoria não foi possível observar nenhum indício de fraude ou erro que ensejasse responsabilização administrativa dos gestores.

**Priscila Schubert da Cunha Canto**  
Coordenadora de Auditoria Interna

**Edison Livio Bruno de Araújo Lopes**  
Chefe da Seção de Auditoria da Gestão e da Governança

Equipe de Auditoria:

Nathália Freitas Loureiro – Mat.: 1677

Thiago Eustáquio da Costa Gonçalves – Mat.: 1862

**APÊNDICE I - MATRIZ DE ACHADOS**

Descrição Sumária	Critério	Situação encontrada	Evidência	Causa	Efeito	Encaminhamento
<b>Ausência de Dados Estruturados para Orientar as Abordagens de Combate ao assédio e à discriminação no CNJ</b>	Portaria CNJ n. 59 de 25/04/2023  Resolução CNJ n. 351/2020  ACÓRDÃO TCU n. 456/2022  Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.1.4  Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6  Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito do CNJ;</li> <li>• Falta de pesquisa entre os colaboradores sobre a percepção do compromisso da alta administração com a prevenção e combate ao assédio e à discriminação;</li> <li>• Ausência de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis a casos de assédio e discriminação;</li> <li>• Limitação de recursos para armazenamento de dados, dificultando a consolidação de informações sobre denúncias de assédio e discriminação;</li> <li>• Falta de monitoramento da evolução do quantitativo de casos;</li> </ul>	Questionário aplicado aos colaboradores do CNJ sobre a Política de Assédio e Discriminação do Órgão  Processo SEI 09396/2023 - Solicitação de Auditoria	Causa 01 - Ausência de processos de trabalho estabelecidos para o diagnóstico de assédio e discriminação no CNJ;  Causa 02 - A organização não realiza proativamente avaliação de riscos dos setores e cargos mais suscetíveis a casos de assédio e discriminação, o que dificulta a implementação de medidas preventivas direcionadas.  Causa 03 - Inexistência de sistema para monitoramento de dados para melhoria contínua, como a	A falta de pesquisa de opinião pode levar os colaboradores a acreditar que a organização não está comprometida em lidar com questões de assédio e discriminação de forma séria.  Sem dados estruturados, não se consegue identificar tendências, padrões ou áreas específicas em que o assédio e a discriminação possam ser mais prevalentes. Isso dificulta a formulação de estratégias eficazes de prevenção e combate a esses problemas.  Sem sistema de armazenamento e monitoramento de dados, não se aprende com experiências passadas e não há melhoria contínua dos	À Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD para avaliar a possibilidade de adoção das seguintes medidas:  1) Estabelecer um fluxo de trabalho padronizado para o recebimento, investigação e tratamento de denúncias, assegurando a imparcialidade e a inclusão de procedimentos alternativos em casos envolvendo membros da alta administração;  2) Implementar uma política de monitoramento de denúncias para

Descrição Sumária	Critério	Situação encontrada	Evidência	Causa	Efeito	Encaminhamento
	Modelo de Avaliação do TCU – itens 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.5  Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.2, 3.2.3  Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2  Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5  Modelo de Avaliação do TCU – item 4.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não utilização de informações das áreas de gestão de pessoas, de saúde e de áreas onde ocorreram casos de violência no trabalho como suporte na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, com o intuito de promover capacitação, conciliações ou outras ações;</li> <li>• Falta de consolidação de informações para aprimorar o ambiente de trabalho (dados para orientar o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio);</li> <li>• Inexistência de fluxograma de procedimentos para recebimento, apuração e tratamento das denúncias;</li> <li>• Carência de controles e rastreamento das</li> </ul>		criação e implementação de treinamentos e campanhas de prevenção, monitoramento das denúncias, controle de resolutividade dos casos, comparativo de evolução.  Causa 04 - Falta de consolidação de dados e integração entre as áreas da organização, as informações provenientes dos departamentos de gestão de pessoas, saúde organizacional e comissões de combate ao assédio e à discriminação para identificar e abordar os problemas.  Causa 05 - Inexistência de	esforços de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.  O assédio e a discriminação impactam na saúde mental dos colaboradores, causando, entre outros, estresse, ansiedade e depressão. Levando a um aumento do absenteísmo e queda na produtividade.  Falta de diretrizes bem definidas pode levar à inação e à falta de consistência na abordagem das denúncias.  A falta de procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar pode fazer com que os colaboradores temam retaliações ou consequências negativas, se denunciarem. Isso pode desencorajar as	identificar áreas onde o assédio e a discriminação são frequentes, a fim de orientar ações específicas;  3) Instituir meio para que haja a rastreabilidade das denúncias, permitindo que os denunciantes acompanhem o progresso das investigações e sejam informados, formalmente do tratamento dado ao final do processo de apuração;  4) Introduzir a denúncia anônima como forma de prevenção às práticas de assédio e discriminação na Resolução CNJ n. 315/2020; e



Descrição Sumária	Critério	Situação encontrada	Evidência	Causa	Efeito	Encaminhamento
		<p>denúncias recebidas pelos canais;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de procedimentos alternativos para casos em que a vítima não deseje se identificar - impossibilidade de denúncia anônima; e</li> <li>• Falta de procedimentos especiais para recepcionar denúncias contra a alta administração e o seu encaminhamento para instância superior.</li> </ul>		<p>fluxograma para o recebimento, apuração e tratamento das denúncias de forma a garantir que as denúncias serão solucionadas, independentemente de resultar em sanções.</p> <p>Causa 06 - A não realização da denúncia pode estar ligada ao medo de retaliação, uma vez que para os casos relatados os assediadores em sua maioria são hierarquicamente superiores.</p>	<p>vítimas a se manifestarem e ocorrer uma subnotificação dos casos de assédio.</p> <p>A baixa apuração das denúncias indica que a organização não está conduzindo investigações adequadas.</p>	<p>5) Realizar levantamento de informações e pesquisas de opinião para fornecer dados relevantes que orientem a melhoria das ações preventivas e de combate ao assédio e à discriminação.</p>
<b>Deficiências em Medidas de Prevenção (Capacitação e</b>	Lei n. 14.540/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não foi realizado treinamento/capacitação dos membros da comissão.</li> </ul>	Questionário aplicado aos colaboradores do CNJ sobre a	Causa 01 - Não previsão de cursos com a temática de assédio e	A falta de treinamento e capacitação dos colaboradores compromete a	À Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual

Descrição Sumária	Critério	Situação encontrada	Evidência	Causa	Efeito	Encaminhamento
<b>Conscientização ) ao assédio e à discriminação no CNJ</b>	<p>ACÓRDÃO TCU n. 456/2022</p> <p>Portaria CNJ Nº 59 de 25/04/2023</p> <p>Resolução CNJ n. 351/2020</p> <p>Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.5</p> <p>Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2, 2.5.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não foi realizado treinamento/capacitação de gestores e membros da alta administração para identificação de ambientes de trabalho complacentes, sobre sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.</li> <li>• Não monitorado o quantitativo de colaboradores capacitados.</li> <li>• 59,2% dos colaboradores responderam não ter participado de qualquer evento de capacitação relacionado ao tema</li> <li>• 55,6% dos colaboradores afirmaram não ter recebido orientações da CEAD sobre práticas de prevenção ao assédio</li> <li>• Respostas abertas do questionário - Tópico 3 - treinamento e educação</li> </ul>	<p>Política de Assédio e Discriminação do Órgão</p> <p>Processo SEI 02105/2021</p> <p>Processo SEI 02203/2015 - PDL</p> <p>e-mail SEDUC</p> <p>Ambiente Moodle do CEAJUD</p>	<p>discriminação no plano anual de capacitação do CNJ.</p> <p>Causa 02 - Falta de priorização para contratar ou formular ações de capacitação sobre a temática.</p> <p>Causa 03 - Baixa disponibilidade de tutores especializados.</p> <p>Causa 04 - Falta de sistema eficaz de controle e acompanhamento para rastrear quais colaboradores foram treinados e capacitados.</p>	<p>implementação e a eficácia das práticas de prevenção e combate ao assédio.</p> <p>Ambiente organizacional ruim, com altos níveis de insatisfação, rotatividade, baixa produtividade e perda de qualidade de vida no trabalho.</p> <p>A ausência de treinamento e orientação da alta administração pode levar os colaboradores a desconfiarem da liderança da organização, do comprometimento e da capacidade para lidar com casos de assédio e discriminação.</p>	<p>– CEAD para avaliar a possibilidade de adoção das seguintes medidas:</p> <p>1) Estabelecer, em conjunto com SEDUC, um plano de ação de treinamento e capacitação que contenha o conteúdo programático estabelecido no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, e que seja direcionado aos membros da Comissão, bem como gestores, Alta Administração e servidores; e</p> <p>2) Criar mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de servidores e colaboradores capacitados.</p>

**APÊNDICE II – TABELA DE REFERÊNCIAS DAS PROVIDÊNCIAS**

Unidade	Achado	Encaminhamento	Providências
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD</li> <li>• Seção de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial – SEQVT</li> <li>• Secretaria de Projetos e Estratégia - SEP</li> </ul>	<p>4.1. Ausência de Dados Estruturados para Orientar as Abordagens de Combate ao Assédio e à Discriminação no CNJ</p>	<p>66. Assim, solicitou-se que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD avaliasse a possibilidade de adotar as seguintes medidas:</p> <p>a) estabelecimento um fluxo de trabalho padronizado para o recebimento, a investigação e o tratamento de denúncias, assegurando a imparcialidade e a inclusão de procedimentos alternativos em casos envolvendo membros da alta administração;</p> <p>b) implementação uma política de monitoramento de denúncias para identificar áreas onde o assédio e a discriminação são frequentes, a fim de orientar ações específicas;</p> <p>c) adoção de meio para que haja a rastreabilidade das denúncias, permitindo que os denunciadores acompanhem o progresso das investigações e sejam informados, formalmente, do tratamento dado ao final do processo de apuração;</p> <p>d) incorporação da denúncia anônima como forma de prevenção às práticas de assédio e discriminação na Resolução CNJ n. 315/2020; e</p> <p>e) realização de levantamento de informações e pesquisas de opinião para fornecer dados relevantes que orientem a</p>	<p>A CEAD e a SEQVT informaram que parte das recomendações já se materializaram em ações realizadas no segundo semestre de 2023 e que serão adotadas providências para mitigar referido achado.</p> <p><b>Recomendações:</b></p> <p>a) À CEAD e à SEQVT, que, até 15/08/2024, adotem medidas relacionadas:</p> <p>a.1) à elaboração de fluxograma completo para o recebimento e tratamento das denúncias de assédio e discriminação;</p> <p>a.2) à consolidação de dados e realização de pesquisa sobre assédio e discriminação no CNJ.</p> <p>b) à SEP e à CEAD, para ciência acerca das boas práticas apresentadas no item 3.4.1 quanto ao acolhimento da denúncia anônima.</p>

		melhoria das ações preventivas e de combate ao assédio e à discriminação.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretoria Geral – DG, com vistas à Seção de Educação Corporativa - SEDUC</li> </ul>	<p>4.2 Deficiências nas Medidas de Prevenção (Capacitação e Conscientização) ao assédio e à discriminação no CNJ.</p>	<p>77. Ante o exposto, solicitou-se que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – CEAD considerasse a adoção das seguintes medidas:</p> <p>a) estabelecimento, com a Seção de Educação Corporativa – SEDUC, de um plano de ação de treinamento e capacitação que contenha o conteúdo programático estabelecido no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, e que seja direcionado aos membros da Comissão, bem como aos gestores, à Alta Administração e aos servidores;</p> <p>b) criação de mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de servidores e colaboradores capacitados.</p>	<p>Em reunião conjunta a CEAD e a SEQVT concordaram com o encaminhamento apresentado pela COAD/SAU.</p> <p><b>Recomendação:</b></p> <p>À Diretoria-Geral, com vistas à Seção de Educação Corporativa (SEDUC), a fim de que estabeleça, até o final de 2024, plano de ação para instituir treinamento com base em programa previsto no Anexo I da Resolução CNJ n. 518/2023, criando mecanismos de controle para acompanhar o quantitativo de pessoas capacitadas sobre o tema.</p>