



Secretaria de
Auditoria

Plano de Trabalho. Eleitoral

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

2024

Introdução

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 do servidor, quanto à higidez da Administração Pública. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento.

Sobre a matéria, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 351, que instituiu “a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”, conforme disposto no art. 1º.

O assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei 8.112/90, nem na CLT, resultando em, ao menos, 18 enquadramentos legais distintos nos processos¹, que variam da não observância de deveres funcionais, ou prática de condutas proibidas, a até mesmo improbidade administrativa.

Quanto ao assédio sexual, é imenso o número de mulheres² que não prestam queixa formal do assédio, por medo de retaliação, por vergonha do que sofreram, por absoluta falta de apoio, pelo estigma que as cercaria. A maioria das mulheres não conta com nenhuma rede de proteção.

Ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção³ 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. 190/2019⁴, 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

¹ Conforme estudo da Controladoria-Geral da União (CGU), dispensado ao assédio sexual, em 2020, e a assédio moral, em 2019, no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

² No estudo da CGU, o público feminino correspondeu a 96,5% das vítimas de assédio sexual, sendo que, em 100% dos casos analisados o assediador era do sexo masculino.

³ Esses são os quatro mecanismos, segundo o TCU, do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio.

⁴ A Convenção 190 da OIT reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados em gênero.



privada⁵ tem base nos quatro eixos mencionados, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

Institucionalização

- a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e
- c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.

Prevenção

- a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;
- b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;
- c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;
- d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e
- e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Detecção

- a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e
- b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

Correção

- a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
- b) Receber e encaminhar denúncias;
- c) Analisar preliminarmente as denúncias;
- d) Apurar os casos de assédio identificados; e
- e) Estabelecer processo de responsabilização.

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”.

Assim, a Comissão Permanente de Auditoria, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023⁶, conforme proposto pela Secretaria de Auditoria, determinou a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ n. 351/2020.

⁵ Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário (Apêndice I).

⁶ Decisão 1449094 – GAB-DES-TJ, de 29/11/2022.



1. Da Contextualização da Auditoria

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário⁷.

Nesse sentido, a temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita, mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário, como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2023, considerando já sua maturidade para ser submetida a uma auditoria neste momento.

A ação foi programada para ser desenvolvida entre os meses de janeiro e junho de 2023, conforme decisão do Presidente da Comissão Permanente de Auditoria – CPA do Conselho Nacional de Justiça, *ad referendum* dos demais membros da comissão.

Por fim, foi possibilitada pela CPA a realização da ação pelos órgãos da Justiça Eleitoral que, por dificuldades operacionais, manifestassem tal interesse “para o primeiro semestre de 2024”. Em resposta ao Ofício-Circular n. 9/2023 – COSI⁸, os seguintes tribunais integrantes da Justiça Eleitoral encaminharam e-mail ao siaudjud@cni.jus.br aderindo à faculdade de execução da ação coordenada em 2024:

- TRE-PE
- TRE-TO
- TRE-PA
- TRE-SC
- TRE-AM
- TRE-AC
- TRE-AP

Assim, o Plano de Trabalho⁹ teve o cronograma ajustado para atender a esses tribunais, o qual considerou o fato de que, a partir de abril, todas as unidades de auditoria interna do Poder Judiciário, incluindo os sete relacionados acima, estarão envolvidas na Ação Coordenada de Auditoria eleita para execução em 2024 (Política Nacional de Participação Institucional Feminina no PJ).

2. Da Legislação Aplicada ao Tema

As normas básicas necessárias para a realização da auditoria são:

Norma	Assunto
-------	---------

⁷ Art. 14, § 2º, da Resolução CNJ n. 308/2020.

⁸ Processo SEI 03783/2023, Doc. 1553049.

⁹ Processo SEI 03783/2023, Doc. 1551932.



Resolução CNJ n. 351/2020	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal
Resolução CNJ n. 401/2021	Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
Convenção OIT n. 111/1958 Convenção OIT n. 190/2019	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil)
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, <i>caput</i> e inc. V e X, e 6º	Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
Lei n. 7.716/1989	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional
Lei n. 7.853/1989 Lei n. 13.146/2015	Discriminação contra a pessoa com deficiência Estatuto da Pessoa com deficiência
Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais
Lei n. 8.429/1992	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa
Lei n. 9.029/1995	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez
Lei n. 13.869/2019	Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público
Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º	Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial

3. Do Programa de Auditoria

3.1 Objetivo da Auditoria

A auditoria tem como objetivo avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU¹⁰, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

¹⁰ Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário.



3.2 Escopo da auditoria

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 dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

3.3 Produtos gerados

3.3.1 Produtos gerados por cada Unidade de Auditoria Interna

Ao término dos trabalhos, cada unidade de auditoria deverá produzir internamente os seguintes produtos:

- a) relatório contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários;
- b) sumário executivo dos achados, a ser encaminhado à alta administração, a critério da unidade de auditoria; e
- c) respostas ao questionário eletrônico disponível no endereço: <https://www.cnj.jus.br/formularios/acaassedio2023/>. O prazo para o envio das respostas **será o mesmo do envio das conclusões de auditoria ao CNJ**, que está previsto no cronograma constante no subitem 3.7.

3.3.2 Produtos gerados pelo CNJ

Ao término dos trabalhos referidos nas alíneas “a” e “c” do subitem anterior, após a compilação dos dados pelo CNJ, serão produzidos ou adaptados (caso, durante a consolidação, não se verifique necessidade de criação de documentos distintos daqueles já produzidos):

- 1) Sumário executivo com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e
- 2) Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

3.4 Recursos humanos estimados

Recomenda-se que a unidade de auditoria aloque auditores e/ou auditoras suficientes para cumprir a fase de exames em um período de até três semanas, para o que se faz necessário dimensionar, antes do término do planejamento, a quantidade de horas de trabalho previstas.



3.5 Recursos tecnológicos necessários

Além de computadores, a unidade de auditoria precisa estar dotada dos seguintes *softwares* instalados:

- Navegador de *internet*;
- Player de vídeo – Reprodução de vídeos e áudios; e
- Java – Disponível em: <https://www.java.com/pt-BR/download/>.

3.6 Custo

O custo da auditoria deverá ser mensurado em função:

- 1) das horas gastas na auditoria por cada auditor ou auditora;
- 2) do custo da hora trabalhada de cada auditor ou auditora; e
- 3) do custo com capacitação de cada auditor ou auditora.

3.7 Cronograma proposto da auditoria

Fase	Descrição	Data limite
Planejamento		
Definição de equipe de auditores e auditoras	Seleção com base no conhecimento necessário aos trabalhos.	15/01/2024
Treinamento de auditores e auditoras	Identificação das lacunas de conhecimento para a realização da auditoria.	18/01/2024
	Definição da capacitação necessária para suprir as lacunas de conhecimento.	18/01/2024
	Capacitação dos membros participantes.	02/02/2024
Elaboração do Programa de Auditoria	As bases do programa de auditoria são fornecidas neste plano, mas cada unidade pode expandir os exames ou inserir exames complementares para obter as evidências que julgar necessárias aos trabalhos de auditoria.	02/02/2024
Definição do Universo de Auditoria	Definição de todas as áreas possíveis de serem auditadas, com dados suficientes.	02/02/2024
Execução		
Comunicação e Engajamento	Comunicar o início da avaliação às demais áreas da instituição.	07/02/2024
	Obter o apoio da alta administração para a realização da auditoria.	07/02/2024
Exames	Realização dos exames de auditoria.	07/03/2024
	Definição dos achados preliminares de auditoria.	14/03/2024



Reunião de apresentação dos achados de auditoria.	15/03/2024
Respostas das unidades auditadas aos achados.	22/03/2024
Definição das recomendações de auditoria.	26/03/2024
Envio das conclusões de auditoria ao CNJ, assim entendidas: questionário eletrônico com as respostas aos testes de auditoria previstos neste plano de trabalho.	01/04/2024
Monitoramento	
O plano de monitoramento deverá ser definido por cada unidade de auditoria.	

3.8 Questões de Auditoria

As questões de auditoria foram estruturadas em quatro eixos, conforme tabela abaixo:

Questão	Eixo
1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	01 - Institucionalização.
2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	02 – Prevenção.
3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	03 – Detecção.
4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	04 – Correção.

A seguir apresenta-se o detalhamento de cada questão de auditoria, alertando que **todos os testes** respeitam o período de apuração que se segue à edição da Resolução CNJ n. 351/2020, normativo que instituiu referida política pública em 28/10/2020 e fixou os efeitos 30 dias após entrar em vigor:

1ª Questão de Auditoria:		
1. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?		
Subquestão de auditoria	Descrição dos procedimentos	Critério(s)
1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?	Avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação eficazes, como, por exemplo, campanhas, revistas, boletins, site, grupos de e-mails, intranet,	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.2

	sistemas de processos administrativos.	
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar se foi divulgada carta de compromisso da alta administração; procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta administração.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.3
1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	Avaliar se foram realizadas pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração.	Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.1.4 e 2.3.4
1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar o código de ética e de conduta, a política de integridade, as diretrizes para o tratamento da violência laboral, dentre outros.	Modelo de Avaliação do TCU – item 1.2.2
1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?	Avaliar em normativos internos, portarias, ordens de serviço etc. se foi instituída a Comissão do art. 15 da Res. CNJ n. 351/2020.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 15 e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.1
1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?	Avaliar em normativos internos, portarias, ordens de serviço etc. se foi instalada pelo menos uma Comissão para cada grau de jurisdição.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 15, <i>caput</i>
1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?	Avaliar os atos constitutivos para verificar se as atribuições da Comissão incluem todas as previstas no art. 16 da Res. CNJ 351/2020.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 16, incisos e § 1º
1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?	Avaliar os atos constitutivos da Comissão para verificar se a composição atende ao previsto no <i>caput</i> do art. 15 da Res. CNJ 351/2020.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 15, <i>caput</i>
1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?	Avaliar os atos constitutivos da Comissão para verificar se atende à diversidade existente e se é composta, obrigatoriamente, por membros indicados segundo os incisos do art. 15, § 1º, da Res. CNJ 351/2020.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 15, § 1º



1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?	Avaliar se a atuação da Comissão é livre de interferência, verificando: a) organograma; b) procedimentos adotados; c) fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quando às conclusões etc.).	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.2
1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	Avaliar os atos normativos para verificar o estabelecimento de processos e procedimentos relacionados à política.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.4
1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?	Avaliar a existência e funcionamento de canais, por exemplo.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.5
1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?	Avaliar se foram elaborados ou se se aplicam métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada para com as partes envolvidas, p.ex. previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudança de lotação, etc.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 8º e 11
1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?	Avaliar se existem canais permanentes para acolher a notícia de assédio ou discriminação, conforme art. 13 da Res. CNJ 351/2020	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 13 e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.6
1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?	Avaliar se existe protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos, bem como medida de garantia de sigilo profissional.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, parágrafos, e 14 e Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.7
1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?	Avaliar existência de atas de reunião ou outros instrumentos que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.	Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.8
Possíveis Achados:		
<ol style="list-style-type: none"> 1) Não utilização ou uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política; 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; 3) Políticas internas estabelecendo diretrizes, tais como Código de Conduta dos servidores, Programa de Integridade etc., não existem ou não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 		



- 4) Ausência de órgãos ou comissões, a exemplo da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, ou ausência de pelo menos uma desta em cada grau de jurisdição;
- 5) Participação insuficiente na representação da Comissão;
- 6) Representante(s) na Comissão não são reconhecido(s) pelos colaboradores;
- 7) Atribuições da Comissão não contemplam plenamente aquelas previstas no art. 16 e incisos da Resolução CNJ n. 351/2020;
- 8) Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão ou esta não tem atuação livre de interferência;
- 9) Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma;
- 10) As ações de acolhimento e acompanhamento não observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais;
- 11) Órgão não dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação;
- 12) Canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos não está disponível aos colaboradores ou interessados externos;
- 13) Protocolo/processo de trabalho existente não permite obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos;
- 14) Não há medida de garantia de sigilo profissional ou não são firmados compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação; e
- 15) Comissão não está em funcionamento, ou seus trabalhos sofrem impedimento relativo a recursos humanos ou materiais.

2ª Questão de Auditoria:		
2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?		
Subquestão de auditoria	Descrição do procedimento	Critério(s)
2.1. A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?	Avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação, p.ex. campanhas, revistas, boletins, site, mala direta, intranet, sistema de processos administrativos, etc.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.1
2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?	Avaliar se, por meio das ferramentas corporativas de comunicação, se esclarece, p.ex., sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.2
2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?	Avaliar se existem ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3
2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a	Avaliar se existem atos normativos e/ou decisões que definem a integração da política	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4



integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?	nos contratos de colaboradores não estatutários (p.ex. contratos de estágio, de ressociação, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres).	
2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar se os contratos de colaboradores possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou se existe instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas. <i>Analisar o item sob a ótica da relação entre colaboradores não estatutários.</i>	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4
2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?	Avaliar se existem estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade, etc.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6
2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?	Avaliar se existe(m) norma(s) ou contrato(s) definindo as atribuições de cada colaborador da organização.	Cartilha Assédio – Senado Federal
2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?	Avaliar se a Comissão repassa orientação, expede ou pratica atos (sugestões, recomendações etc), p.ex., às áreas de RH, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1
2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?	Avaliar se existe instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º
2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?	Avaliar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores é composta por profissionais capacitados.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.2
2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	Avaliar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores atua formalmente em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3



	humanos. <i>Analisar os fluxos de trabalho desenhados.</i>	
2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	Avaliar se é(são) realizado(s) levantamento(s) de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4
2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar se existem, p.ex., dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.5
2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?	Avaliar se há estruturação de dados, p.ex., de nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.	Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2
2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?	Avaliar se há oferta de ações de instrução às lideranças/chefias cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 6º, § 1º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1
2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Avaliar se são promovidas, com regularidade, campanhas que orientam para a prevenção do assédio e da discriminação.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, VI e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.1
2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?	Avaliar a existência dos dados no site e se a informação consegue ser acessada diretamente e com poucos cliques.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3
2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e	Avaliar se existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar (p.ex. ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras,	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.1



discriminação (sofrido ou testemunhado)?	enquetes, cartazes, campanhas, etc.).	
2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?	Avaliar ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2
2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	Avaliar a utilização, p.ex. de incentivos à participação em treinamentos, periodicamente.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 6º, § 1º, e 16, VII, “i” e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2
2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar a realização de campanhas e de treinamento(s) com regularidade, ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 1º, p. único, e 16, VII, “i” e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.3
2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar se é realizado controle de participação, com vista em universalizar a capacitação na política e no sistema.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.5
2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	Avaliar a presença do tema nos cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento dos tribunais e das escolas de formação de magistrados e de servidores.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, IV

Possíveis Achados:

- 1) Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis;
- 2) Promoção insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis;
- 3) Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos;
- 4) Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários;
- 5) Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;
- 6) Inexistência de norma(s) ou contrato(s) definindo as atribuições dos colaboradores;
- 7) Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho;
- 8) Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos à área de licitações e contratos (*ou outra*) sobre práticas específicas da política;
- 9) Canais de acolhimento e orientação não atuam ou não existe instância como canal disponível a gestores e colaboradores;
- 10) Canal disponibilizados aos gestores e colaboradores não tem profissionais capacitados;

- 11) Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH;
- 12) Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los;
- 13) Dados compilados não suportam o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho;
- 14) Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos;
- 15) Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação;
- 16) Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação inexistentes ou não regulares (frequentes);
- 17) Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos;
- 18) Portal/site sem informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, ou são de difícil acesso;
- 19) Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe;
- 20) Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos);
- 21) Não realização de ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020;
- 22) Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e
- 23) Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.

3ª Questão de Auditoria:		
3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?		
Subquestão de auditoria	Descrição do procedimento	Critério(s)
3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?	Avaliar se as áreas responsáveis estão estruturadas, com materiais e recursos (p.ex. fluxos de processos definidos), para a realização das tarefas.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1
3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?	Avaliar se são promovidas enquetes, por exemplo.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3
3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?	Avaliar se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4
3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	Avaliar se ocorre monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5



3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	Avaliar se houve formalização dos procedimentos a serem adotados, p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou <i>check list</i> .	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1
3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	Avaliar se existe controle de recebimento e acompanhamento nos canais disponíveis para denúncias e se estas são rastreáveis (sistema de numeração de protocolo, sistema de identificação e acompanhamento).	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.2
3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias?	Avaliar se são adotados mecanismos eficazes de proteção, p.ex., medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor(es) em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3
3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?	Avaliar se há ato(s) normativo(s) que estrutura(m) a instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.4

Possíveis Achados:

- 1) As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados;
- 2) Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação;
- 3) Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação;
- 4) Divulgação irregular de dados sobre as identidades de denunciadores e denunciados;
- 5) Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados;
- 6) As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias;
- 7) Ausência de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias (sistema de protocolo, sistema de identificação) ou não garantia de rastreabilidade dos casos submetidos;
- 8) Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciadores contra represálias; e Carência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho.

4ª Questão de Auditoria:

4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?



Subquestão de auditoria	Descrição do procedimento	Critério(s)
4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?	Avaliar se existem medidas formais (p. ex. fluxos de trabalho, norma) visando à conciliação entre ofendido e ofensor.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.1
4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?	Avaliar se existem medidas formais para adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, III, “c” e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.2
4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?	Avaliar documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.3
4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?	Avaliar a adoção e divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas, p.ex. ao conselho de administração ou órgão colegiado.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2
4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?	Avaliar se são adotadas medidas formais, p. ex. proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.4
4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?	Avaliar se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.1
4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?	Avaliar se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list(s)</i> , contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.2
4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima	Avaliar se são adotadas práticas, p. ex. orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.3



não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?		
4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?	Avaliar normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list(s)</i> para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.5
4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?	Avaliar se são adotados procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa).	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, § 4º, e 17, § 1º e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.4.1
4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?	Avaliar se é(são) adotado(s) procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais).	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 17, § 2º e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.5.1

Possíveis Achados:

- 1) Indisponibilidade ou inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis;
- 2) Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível para prevenir a abertura de PAD;
- 3) Ausência de documentos e /ou mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar;
- 4) Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder;
- 5) Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação;
- 6) Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia;
- 7) Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou *check list(s)*, com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade;
- 8) Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia;



- 9) Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia;
- 10) A instauração de procedimento administrativo para apuração não é ou nem sempre é realizada por autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar;
- 11) O processo de instauração de procedimento administrativo não é seguro e transparente, e/ou não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração;
- 12) A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares;
- 13) A aplicação de penalidades não considera natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais; e Observância de práticas que não garantem segregação de funções nas atividades que levam à aplicação da sanção disciplinar.

3.9. Exames

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, as Unidades de Auditoria Interna deverão aplicar, no mínimo, as seguintes técnicas:

- a) Análise documental¹¹;
- b) Exame de registros¹²;
- c) Correlação entre informações obtidas¹³; e
- d) Grupo Focal (sugestão).

4. Da Capacitação Autoinstrucional

Visando alinhar os conhecimentos iniciais a respeito do tema, sugere-se, além da leitura indispensável da legislação indicada no item 2 deste plano de trabalho, a leitura dos materiais e o acesso aos vídeos abaixo listados:

Material	Disponível em
Cartilha CNJ - Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação	https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf
Cartilha TJPE - Assédio e Discriminação: saiba identificar para combater	https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/08/cartilha-assedio-tjpe-082022.pdf
Cartilha Senado Federal - Assédio Moral e Sexual no Trabalho	https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho

¹¹ Verificação de processos, atos formalizados, planilhas e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências.

¹² Verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.

¹³ Cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados.

CGU/Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal	https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385
Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual (IFMS, 2021)	https://www.ifms.edu.br/centrais-de-conteudo/documentos-institucionais/politicas/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-ao-assedio-sexual.pdf
Vídeo	Disponível em
Seminário de Combate ao Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário – CNJ (16/02/2022)	https://www.youtube.com/live/fc72LkMYf-w?feature=share
Link CNJ – Assédio moral, sexual e discriminação no Poder Judiciário – CNJ (24/03/2022)	https://youtu.be/pd4pKM0E19g
Capacitação em Diversidade, Equidade e Inclusão – Assédio (CNJ, 28/04/2023)	https://www.youtube.com/watch?v=wnwzTMKxGEY
Assédio moral: o que é e o que fazer – TST Tube (06/05/2019)	https://www.youtube.com/watch?v=WMZwIzmCXY0
Entrevista com psicóloga – TV TRT 13 (13/07/2018)	https://www.trt13.jus.br/informe-se/videos/entrevista-tereza-lobo-assedio-moral
Assédio Moral em órgãos públicos – TRT 23 (28/06/2017)	https://www.youtube.com/watch?v=bxfCy15-JFE
Assédio Moral: como evitar – Escola de Governo Estado SP	https://www.youtube.com/watch?v=hPo_iHaeyeE

