



Secretaria de  
Auditoria

## Relatório Final de Auditoria

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e  
Discriminação no Poder Judiciário  
Processo SEI n. 03783/2023

**Processo SEI n. 03783/2023**

**Unidade Responsável:** Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - COSI/SAU.

**RELATÓRIO FINAL DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO**

**Modalidade:** Ação Coordenada de Auditoria.

**Ato originário:** Decisão SEI n. 1449094, que aprovou a realização da Ação Coordenada de Auditoria com foco na Política contra Assédio e Discriminação.

**Objetivo da auditoria:** 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, a Resolução CNJ n. 518/2023 e o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU<sup>1</sup>, 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.

**Período de realização da auditoria:** maio de 2023 a abril de 2024.

**Composição da equipe:**

**Secretaria de Auditoria:**

Paulo Cesar Villela Souto Lopes Rodrigues – Secretário de Auditoria.

Lino Comelli Júnior – Assessor-Chefe da Secretaria de Auditoria

Priscila Schubert da Cunha Canto – Assessora-técnica da Secretaria de Auditoria

**Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - COSI:**

Andrea de Sobral Barros – Coordenadora da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - COSI.

---

<sup>1</sup> Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário.

Evandro Silva Gomes – Chefe da Seção de Orientação Técnica e Suporte ao Sistema de Auditoria Interna - SEOTS.

Natascha Barreto Rangel

Milena Brito Bertoldi Nogueira

Thatiane de Moraes Rosa

### **Parágrafo-Síntese do Trabalho:**

*A Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário revelou cenário de adesão desigual às práticas estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 351/2020 e n. 518/2023. Enquanto houve progresso significativo na institucionalização da política e na criação de comissões de prevenção, ainda existem lacunas, especialmente na detecção e correção de casos de assédio e discriminação. Muitos tribunais não utilizam plenamente as informações das áreas de gestão de pessoas e saúde para implementar medidas preventivas eficazes, e uma parte considerável não dispõe de procedimentos claros para o recebimento e tratamento de denúncias. Os resultados demonstram a necessidade de fortalecer os mecanismos de prevenção, detecção e correção, bem como de promover a capacitação contínua de todo o corpo funcional (magistrados, servidores, terceirizados e estagiários) para garantir ambiente de trabalho seguro e respeitoso em todo o Poder Judiciário.*

## O QUE FOI AUDITADO SOB COORDENAÇÃO DA SAU?

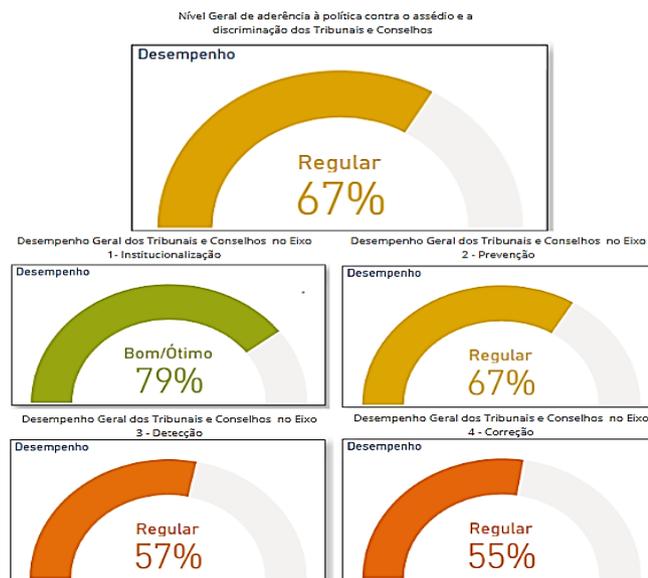
A Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário teve como objetivo principal **avaliar a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020 e ao Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio**, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Participaram da ação 93 tribunais do Poder Judiciário, cujos dados foram consolidados e analisados para avaliar a conformidade com as práticas previstas na norma.

A auditoria, realizada entre maio de 2023 e abril de 2024, concentrou-se nos quatro eixos principais da política: Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção. Sob a coordenação da Secretaria de Auditoria do CNJ, por meio da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - COSI, os tribunais avaliaram, em suas respectivas esferas de atuação, a implementação da política pública destinada a prevenir e combater a ocorrência de práticas e atitudes que propiciem o assédio ou desvirtuem os valores profissionais do serviço público judiciário.

## O QUE FOI ENCONTRADO?

Os resultados da Ação Coordenada de Auditoria indicaram **nível geral de adesão de 67% à política contra assédio e discriminação no Poder Judiciário, classificado como regular**. O desempenho foi mais elevado no eixo de Institucionalização, que obteve 79%, sendo considerado bom/ótimo. No entanto, os eixos de Prevenção, Detecção e Correção apresentaram níveis regulares, evidenciando a necessidade de melhorias significativas. Esses dados reforçam a importância de fortalecer as estruturas de monitoramento, aprimorar o tratamento de denúncias e garantir a capacitação contínua dos colaboradores. Tais medidas são essenciais para consolidar um ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e respeitoso em todos os níveis do Judiciário.

Figura 1 – Desempenho Geral dos Tribunais



## COMO OS RESULTADOS PODEM ALAVANCAR OS TRIBUNAIS?

Os resultados da Ação Coordenada de Auditoria podem alavancar os tribunais ao fornecer diagnóstico das áreas que necessitam de aprimoramento, especialmente nos eixos de Detecção e Correção, e permitir direcionar esforços para **fortalecer suas estruturas de prevenção e detecção do assédio e discriminação**, tais como práticas implementadas de monitoramento/tratamento de denúncias e de capacitação contínua dos colaboradores.

Ao tratar essas lacunas, os tribunais proporcionarão ambiente de trabalho mais seguro, inclusivo e respeitoso, o que, por sua vez, contribuirá para aumentar a confiança dos colaboradores e a eficácia institucional. Além disso, a adoção de medidas recomendadas e o monitoramento dos progressos podem servir de modelo para outras instituições, promovendo a cultura de transparência e responsabilidade no Poder Judiciário.

## QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

A SAU/COSI encaminhará este relatório à Comissão Permanente de Auditoria - CPA para conhecimento e eventuais providências. Além disso, os resultados da Ação Coordenada de Auditoria estão publicados em painel no link [Microsoft Power BI](#), e integrarão a página [Estatísticas e Painéis de Gestão](#).

# Sumário

1.	INTRODUÇÃO	6
2.	METODOLOGIA	7
3.	RESULTADOS	10
3.1	EIXO: INSTITUCIONALIZAÇÃO	11
3.1.1.	Estruturação da Política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (Questões 1.1 a 1.4 e 1.11)	11
3.1.2.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Questões 1.5 a 1.10 e 1.16)	14
3.1.3.	Canais de Denúncia (Perguntas 1.12 a 1.15):	17
3.2.	Eixo: Prevenção	20
3.2.1.	Distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho (perguntas 2.1, 2.2 e 2.16):	21
3.2.3.	Atuação dos canais para orientar gestores, colaboradores e vítimas (Perguntas 2.9 a 2.11 e 2.17)	25
3.2.4.	Capacitação de Gestores e Colaboradores (Perguntas 2.15 e 2.20, 2.21 a 2.23)	26
3.2.5.	Medidas adotadas pelas Comissões no combate ao assédio (Pergunta 2.8):	28
3.2.6.	Estruturação dos Dados e Adoção de Medidas (Perguntas 2.12 a 2.14):	29
3.3.	Eixo: Detecção	32
3.3.1.	Estrutura do recebimento e encaminhamento/tratamento de denúncias (perguntas 3.1 e 3.5 a 3.8):	33
3.3.2.	Tratamento dos dados e Monitoramento dos Casos de Assédio (Perguntas 3.2 a 3.4):	34
3.4.	Eixo: Correção	36
3.4.1.	Adoção de Mecanismos de Mediação e Conciliação de Conflitos (Perguntas 4.1 a 4.3):	37
3.4.2.	Denúncia Anônima (Pergunta 4.8):	39
3.4.3.	Procedimentos relacionados ao recebimento e tratamento de denúncias (perguntas 4.4 a 4.7 e 4.9 a 4.11):	41
4.	RESULTADOS POR SEGMENTO DE JUSTIÇA	43
5.	CONCLUSÕES	47
	APÊNDICE I	56

## 1. INTRODUÇÃO

1. O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho são temas de grande relevância e atualidade para toda a sociedade, inclusive para o Poder Judiciário. Para refletir tal importância, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ publicou a Resolução CNJ n. 351/2020, que estabelece "a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável dentro do Poder Judiciário", conforme delineado em seu artigo 1º.

2. Atenta a tais formas de violência, a Comissão Permanente de Auditoria aprovou o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023, proposto pela Secretaria de Auditoria, e, no ensejo, decidiu pela realização de Ação Coordenada de Auditoria para avaliar a conformidade dos órgãos do Poder Judiciário com a política de enfrentamento ao assédio e à discriminação estabelecida na Resolução CNJ n. 351/2020.

3. De modo a executar e operacionalizar a referida Ação Coordenada, foi elaborado o Plano de Trabalho, que combinou as exigências estabelecidas na Resolução CNJ n. 351/2020 com as práticas do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio<sup>2</sup> proposto pelo Tribunal de Contas da União – TCU. Nele, os 42 testes de auditoria elaborados foram agrupados em quatro eixos: Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção.

4. Os tribunais seguiram o cronograma proposto no plano de trabalho, realizando os procedimentos previstos e apresentando seus resultados por meio de um questionário elaborado pela equipe da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (COSI). Cada teste de auditoria correspondia a uma questão a ser respondida pelos tribunais quanto ao seu cumprimento ou não. A COSI consolidou as respostas fornecidas pelos tribunais e conselhos, apresentando a seguir panorama da implementação e execução da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação no Poder Judiciário.

5. O painel com os resultados da ação coordenada referente à Política sobre o Assédio e a Discriminação no Poder Judiciário pode ser acessado através do link [Microsoft Power BI](#).

---

<sup>2</sup> Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário (Apêndice I).

## 2. METODOLOGIA

6. A ação coordenada sobre a Política de Assédio e Discriminação no Poder Judiciário contou com a participação de 93 tribunais<sup>3</sup> e conselhos do Poder Judiciário, resultando na coleta de dados que, após serem consolidados e analisados, revelaram o diagnóstico do Poder Judiciário acerca da aderência à política contra o assédio e a discriminação.

7. Para identificar se os órgãos atendem às principais normas estabelecidas na Resolução CNJ 351/2020 e se adotam medidas de boas práticas recomendadas pelo [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio](#) proposto pelo Tribunal de Contas da União – TCU, o Plano de Trabalho desta ação coordenada foi estruturado em quatro eixos temáticos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

8. Para cada eixo, foi elaborada uma questão de auditoria e os respectivos testes de auditoria visando responder à questão. As questões de auditoria, o objetivo e o quantitativo de testes de auditoria são detalhados a seguir<sup>4</sup>:

Tabela 1 - Testes de Auditoria

EIXO	QUESTÃO DE AUDITORIA	OBJETIVO	QTDE DE TESTES DE AUDITORIA
<b>Eixo 01 - Institucionalização</b>	Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	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.	16
<b>Eixo 02 - Prevenção</b>	Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	verificar os procedimentos relacionados à orientação e à divulgação da política, a estruturação do sistema de prevenção ao assédio e à discriminação, e a capacitação de servidores e colaboradores.	23
<b>Eixo 03 - Detecção</b>	Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	verificar a disponibilidade de canais de recebimento de denúncias e a estrutura de detecção de casos de assédio e discriminação.	8
<b>Eixo 04 - Correção</b>	Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	analisar os procedimentos relacionados ao recebimento, ao encaminhamento e à apuração de denúncias, assim como o estabelecimento de um processo de responsabilização.	11

9. Com a aprovação do Plano de Trabalho pelo Comitê de Governança e Coordenação do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário - SIAUD-JUD, foi concedido aos tribunais e conselhos o período compreendido entre 15/05 e 31/08/2023 para o planejamento e a execução dos procedimentos de auditoria. Ao final deste

---

<sup>3</sup> O Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6), conforme registrado no processo SEI 09726/2023, aderiu à ação coordenada e enviou, no prazo assinalado, o questionário eletrônico preenchido com as respostas. No entanto, o órgão enviou ofício solicitando que, quando da aferição da maturidade do órgão em relação aos eixos da política objeto da auditoria, fosse ponderada a peculiaridade de sua situação, decorrente de sua recente instalação e estruturação ainda em curso.

<sup>4</sup> O detalhamento dos testes de auditoria de cada questão de auditoria foi incluído no Apêndice I, ao final deste relatório.

período, cada órgão deveria enviar, até 31/08/2023, os resultados obtidos por meio do preenchimento de questionário.

10. Ressalta-se que sete tribunais eleitorais realizaram a ação coordenada no ano de 2024, uma vez que houve deferimento, pela Comissão Permanente de Auditoria - CPA, do pedido de prorrogação de prazo em virtude das eleições.

11. Para a coleta dos resultados, a COSI elaborou um questionário na plataforma Formulários-CNJ. As perguntas a serem respondidas correspondiam a cada teste de auditoria executado, totalizando 42 perguntas.

12. Somente foram permitidas respostas do tipo sim/não, sendo orientado aos órgãos que respostas "sim" corresponderiam ao integral cumprimento do critério ou fonte normativa que fundamenta o teste de auditoria, enquanto as situações de cumprimento parcial ou não cumprimento do critério/fonte corresponderiam à opção de resposta "não".

13. A consolidação dos dados e consequente classificação quanto ao desempenho foi dividida em duas partes. Na primeira, calculou-se o percentual de aderência de cada pergunta/teste de auditoria, ou seja, se os órgãos estavam atendendo ao solicitado em cada teste de auditoria. Para isso, somou-se o total de respostas "sim" dos tribunais e conselhos para cada pergunta, dividindo-se pelo número de tribunais e conselhos que responderam às perguntas e multiplicou-se por 100 para se obter o percentual:

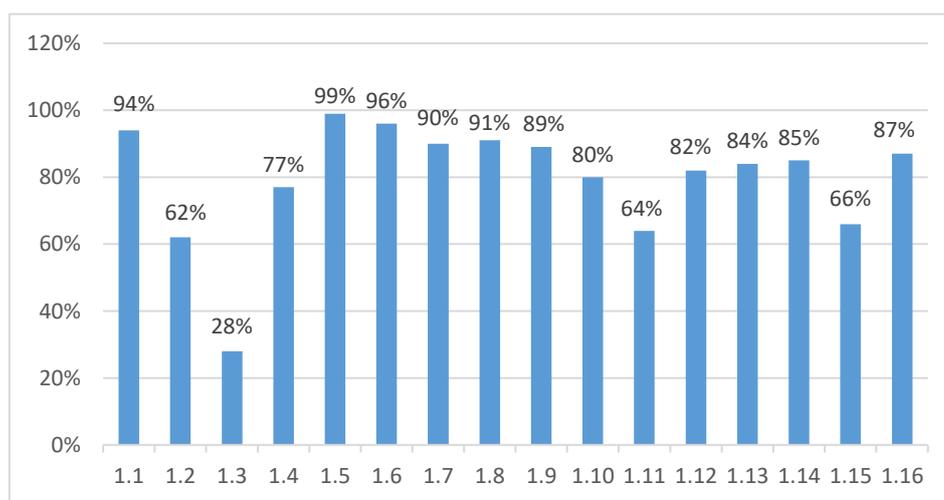
$$\text{Percentual de aderência por teste de auditoria} = \frac{\text{total de respostas "sim" de cada teste} \times 100}{\text{Nº de tribunais/conselhos respondentes}}$$

14. Obtidos os percentuais de aderência por teste de auditoria, estes foram classificados em três categorias:

- i. Bom/Ótimo: a partir de 70% de respostas "sim" à pergunta;
- ii. Regular: de 41% a 69% de respostas "sim" à pergunta;
- iii. Ruim: até 40% de respostas "sim" à pergunta.

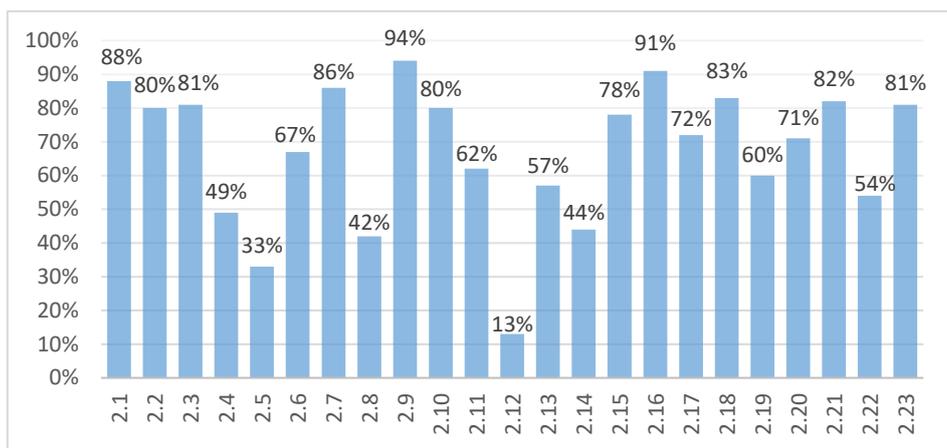
15. Os percentuais de aderência por teste de auditoria são apresentados a seguir:

Figura 2 – Percentuais de Aderência por Teste de auditoria - Eixo 1: Institucionalização



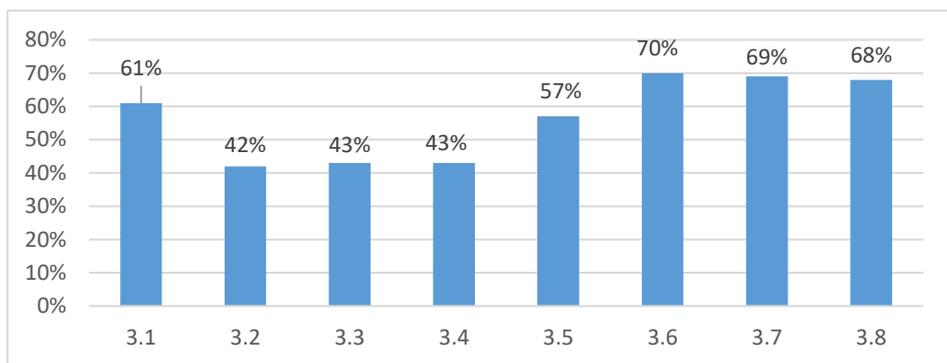
- i. Bom/Ótimo: 12 testes de auditoria;
- ii. Regular: 3 testes de auditoria;
- iii. Ruim: 1 teste de auditoria.

Figura 3 - Percentuais de Aderência por Teste de auditoria - Eixo 2: Prevenção



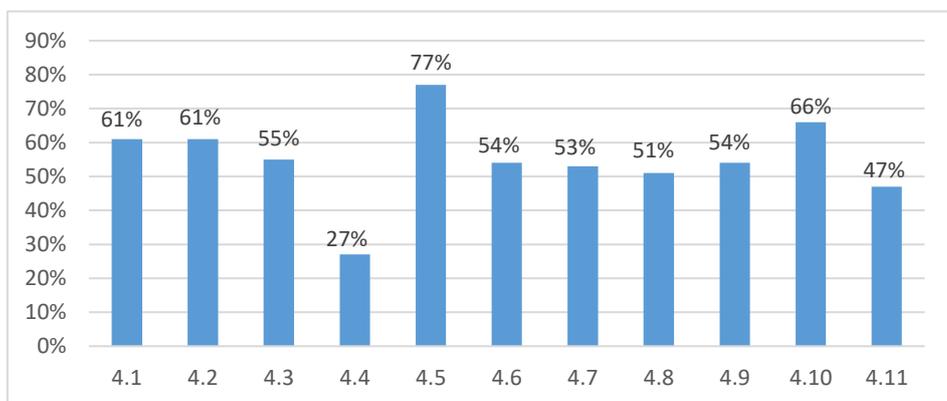
- i. Bom/Ótimo: 13 testes de auditoria;
- ii. Regular: 8 testes de auditoria;
- iii. Ruim: 2 testes de auditoria.

Figura 4 - Percentuais de Aderência por Teste de auditoria - Eixo 3: Detecção



- i. Bom/Ótimo: 1 teste de auditoria;
- ii. Regular: 7 testes de auditoria;
- iii. Ruim: nenhum teste de auditoria.

Figura 5 - Percentuais de Aderência por Teste de auditoria - Eixo 4: Correção



- i. Bom/Ótimo: 1 teste de auditoria;
- ii. Regular: 9 testes de auditoria;

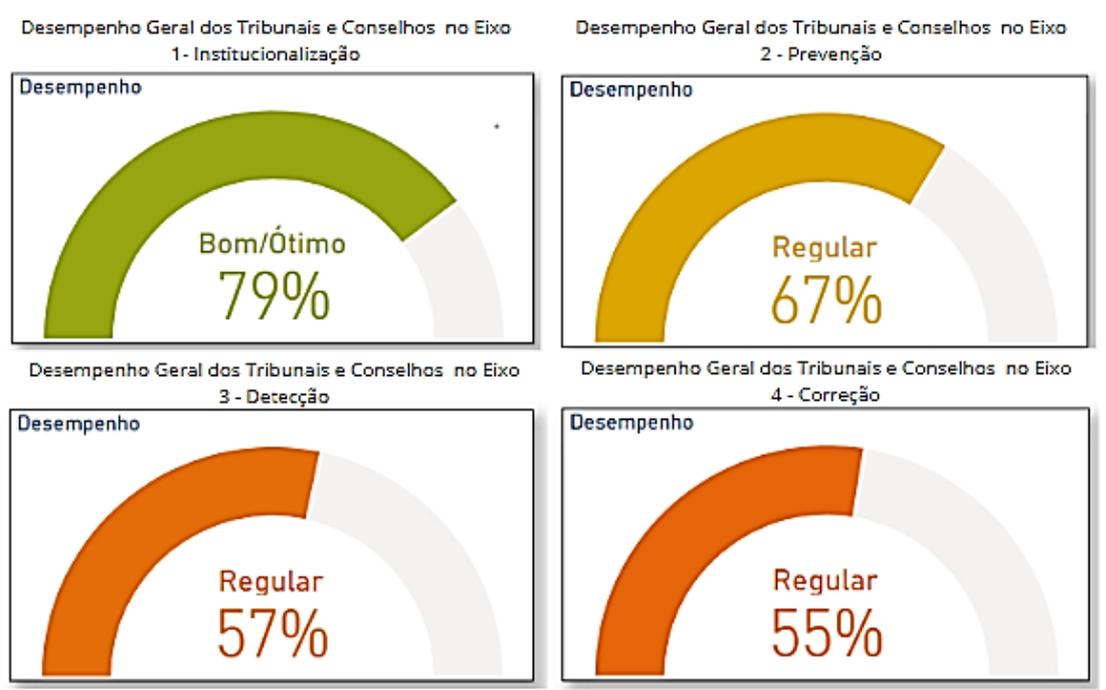
iii. Ruim: 1 teste de auditoria.

16. Após isso, passou-se ao cálculo do desempenho por eixo, efetuando-se a média aritmética dos percentuais de aderência por teste de auditoria que compõem cada eixo, multiplicando-se o resultado por 100, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Desempenho geral por Eixo} = \frac{\text{soma dos percentuais de aderência por teste de auditoria} \times 100}{\text{Quantidade de perguntas no eixo}}$$

17. O desempenho geral por eixo foi classificado da mesma forma que o percentual de aderência por teste: Bom/ótimo, Regular ou Ruim. Classificados os desempenhos gerais por eixo, obteve-se o panorama sobre como está a aderência à Política de Assédio e Discriminação no Poder Judiciário com relação a cada um dos quatro eixos:

Figura 6 - Panorama de aderência por eixo à Política de Assédio e Discriminação no Poder Judiciário



18. Analisando o gráfico, observa-se que o eixo de Institucionalização obteve o melhor desempenho, alcançando 79%, enquadrando-se na classificação definida como resultado bom/ótimo. Os demais eixos, de Prevenção, Detecção e Correção, apresentaram respectivamente 67%, 57% e 55% de aderência, classificando-se o resultado nesses eixos como regular.

### 3. RESULTADOS

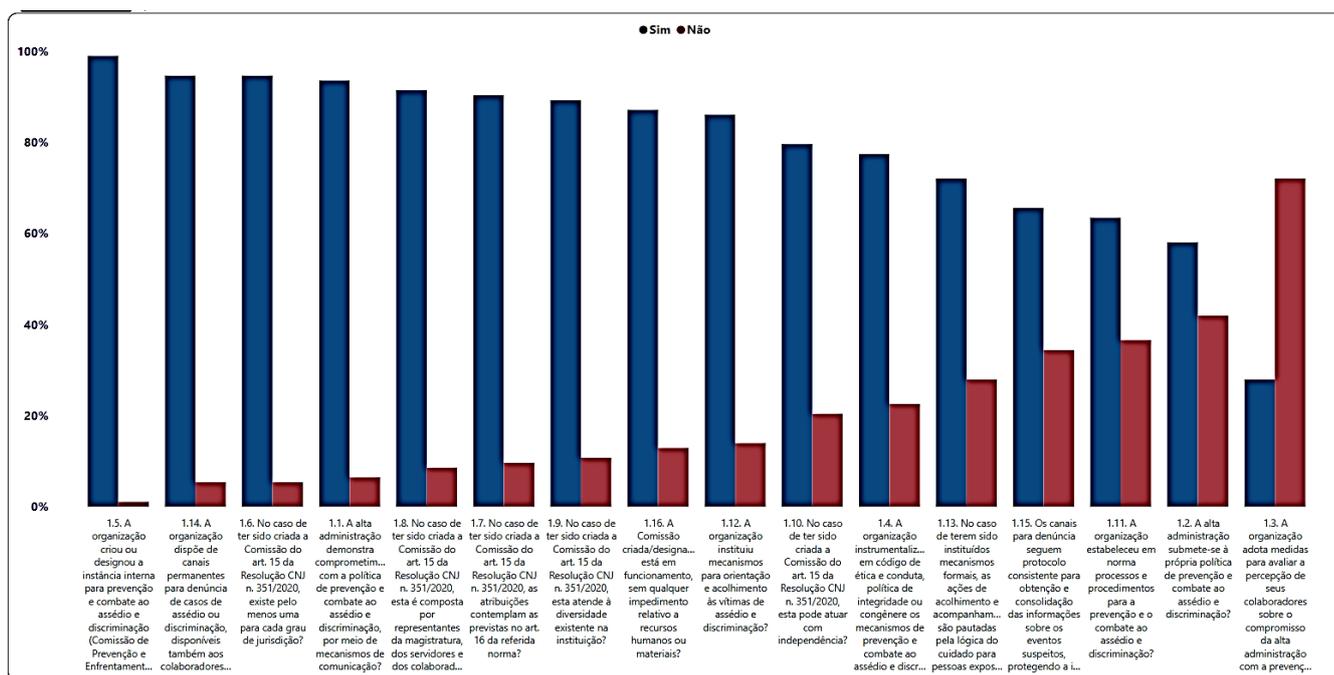
19. Os resultados obtidos serão apresentados de maneira detalhada, organizados sob dois enfoques. Primeiramente serão expostas as análises e conclusões extraídas dos resultados por eixo sobre como os tribunais e conselhos têm atuado na implementação e execução da política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário. Em seguida, os resultados por tribunal serão apresentados, destacando o desempenho por segmento da justiça.

### 3.1 Eixo: Institucionalização

20. O eixo Institucionalização buscou responder à questão de auditoria “Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?” e contou com 16 perguntas que se propuseram a identificar se os órgãos têm buscado estruturar/implementar a política pela instituição de comissões de prevenção e combate ao assédio, bem como de canais de denúncia.

21. A tabela abaixo apresenta o desempenho dos tribunais em relação ao eixo Institucionalização, ordenando as questões em ordem decrescente de aderência:

Figura 7 - Desempenho por Teste: Eixo Institucionalização



22. Com base nos resultados obtidos, conclui-se que, de maneira geral, os órgãos têm institucionalizado a política de prevenção e combate ao assédio entre seus servidores, por meio da implementação de estruturas para esse fim.

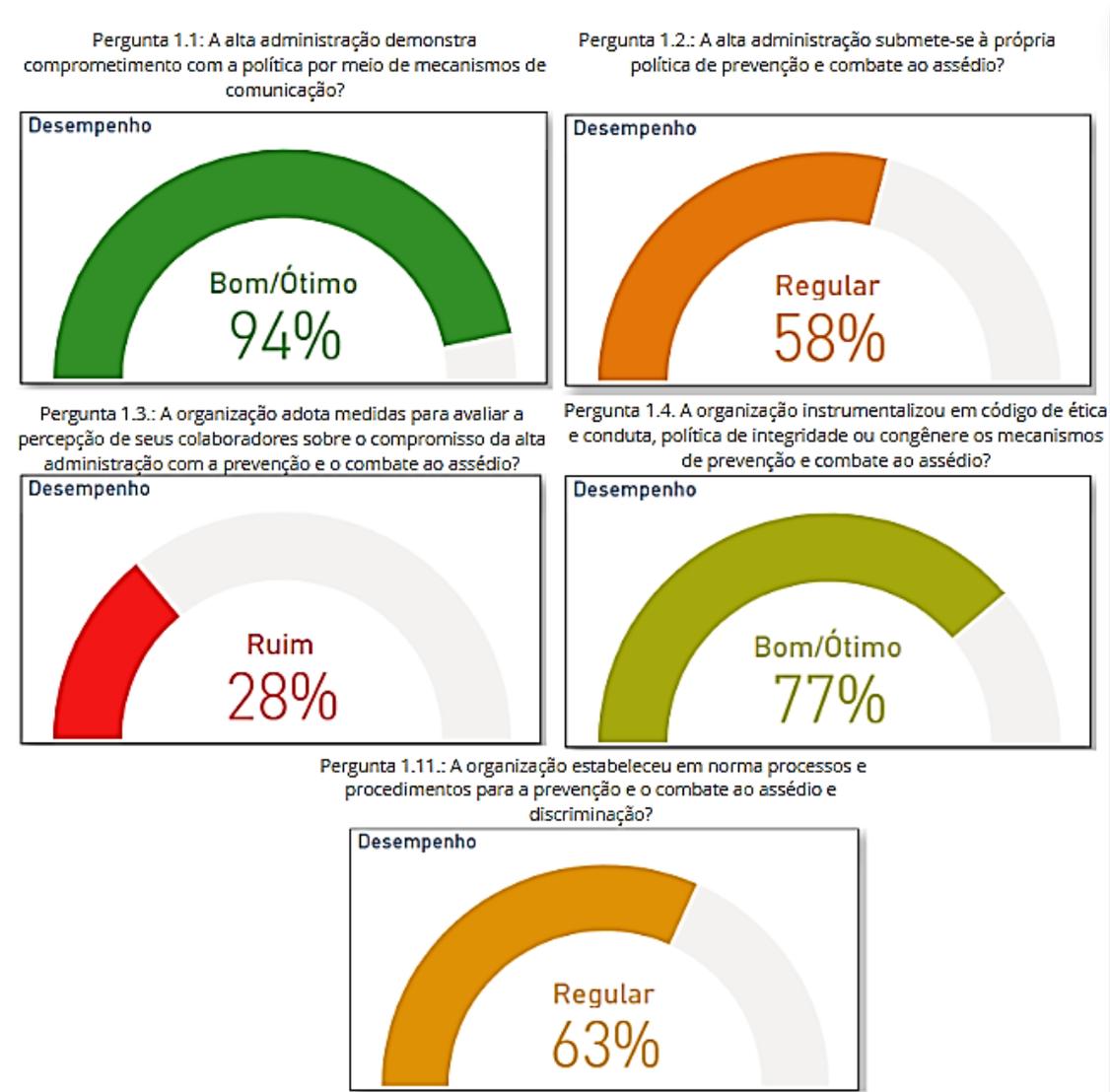
23. A análise dos resultados foi estruturada em torno de temas comuns identificados nos testes de auditoria, proporcionando uma visão mais clara sobre o grau de institucionalização da política nos tribunais. Assim, as questões foram agrupadas em três categorias principais:

- A estruturação da política de prevenção e o combate ao assédio e discriminação (questões 1.1 a 1.4 e 1.11);
- As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (questões 1.5 a 1.10 e 1.16); e
- A disponibilização de canais de denúncia (questões 1.12 a 1.15).

#### 3.1.1. Estruturação da Política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (Questões 1.1 a 1.4 e 1.11)

24. As questões do eixo de institucionalização relacionadas à estruturação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação examinaram a existência de estruturas e de procedimentos para a sua implementação, bem como o comprometimento da Alta Administração em divulgar a política e compreender a percepção do corpo funcional em relação a ela.

Figura 8 - Perguntas do Eixo 1: Institucionalização



25. Os resultados mostraram que 63% dos órgãos participantes já normatizaram os processos e procedimentos relacionados à prevenção e combate a essas violações. Contudo, um grupo significativo de 34 unidades do Judiciário, correspondendo a 37% dos participantes, ainda não normatizaram os processos e procedimentos relacionados à política. Dentro desse grupo, as 10 unidades a seguir também não estabeleceram mecanismos formais para orientação e acolhimento das vítimas: TJSE, TJCE, TJES, TRT16, TREAC, TRECE, TREMS, TREPA, TRF5 e TRF6. Além disso, outras 3 unidades (TJMS, TJPR e TRT7) também não instituíram tais mecanismos, totalizando 13 unidades sem mecanismos de suporte e orientação adequados às vítimas de assédio e discriminação. A lista detalhada dos tribunais que ainda não estabeleceram em norma, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação

ou que não estabeleceram mecanismos formais para orientação e acolhimento às vítimas é apresentada a seguir:

Tabela 2 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.11:

<b>Relação de Tribunais que ainda não estabeleceram em norma, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação</b>	
Conselho da Justiça Federal	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal Regional Eleitoral do Acre	Tribunal Superior Eleitoral

26. Verificou-se também que 77% dos tribunais, além de normatizarem os procedimentos, também instrumentalizaram os mecanismos de prevenção e combate ao assédio por meio de código de ética ou de política de integridade. No entanto, embora a maioria dos órgãos tenha adotado procedimentos relacionados à política, identificou-se uma lacuna significativa na aplicação prática dessas diretrizes dentro da própria Alta Administração. **Menos de dois terços dos tribunais afirmaram que os membros da Alta Administração se submetem aos mesmos mecanismos e regras estabelecidos pela política, com apenas 54 tribunais (58% do total) confirmando conformidade.** Isso revela uma aplicação desigual das regras de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos diferentes níveis hierárquicos das organizações, que precisa ser equacionada.

27. Por outro lado, a alta administração demonstrou comprometimento em divulgar e promover a política, observado que **87 tribunais (94% do total) informaram que a alta administração promove campanhas e/ou utiliza instrumentos corporativos para assegurar a comunicação da política a todo o corpo funcional e colaboradores.** No entanto, **apenas 26 tribunais (28% do total) adotaram medidas para avaliar a percepção dos trabalhadores em relação a esse compromisso, como**

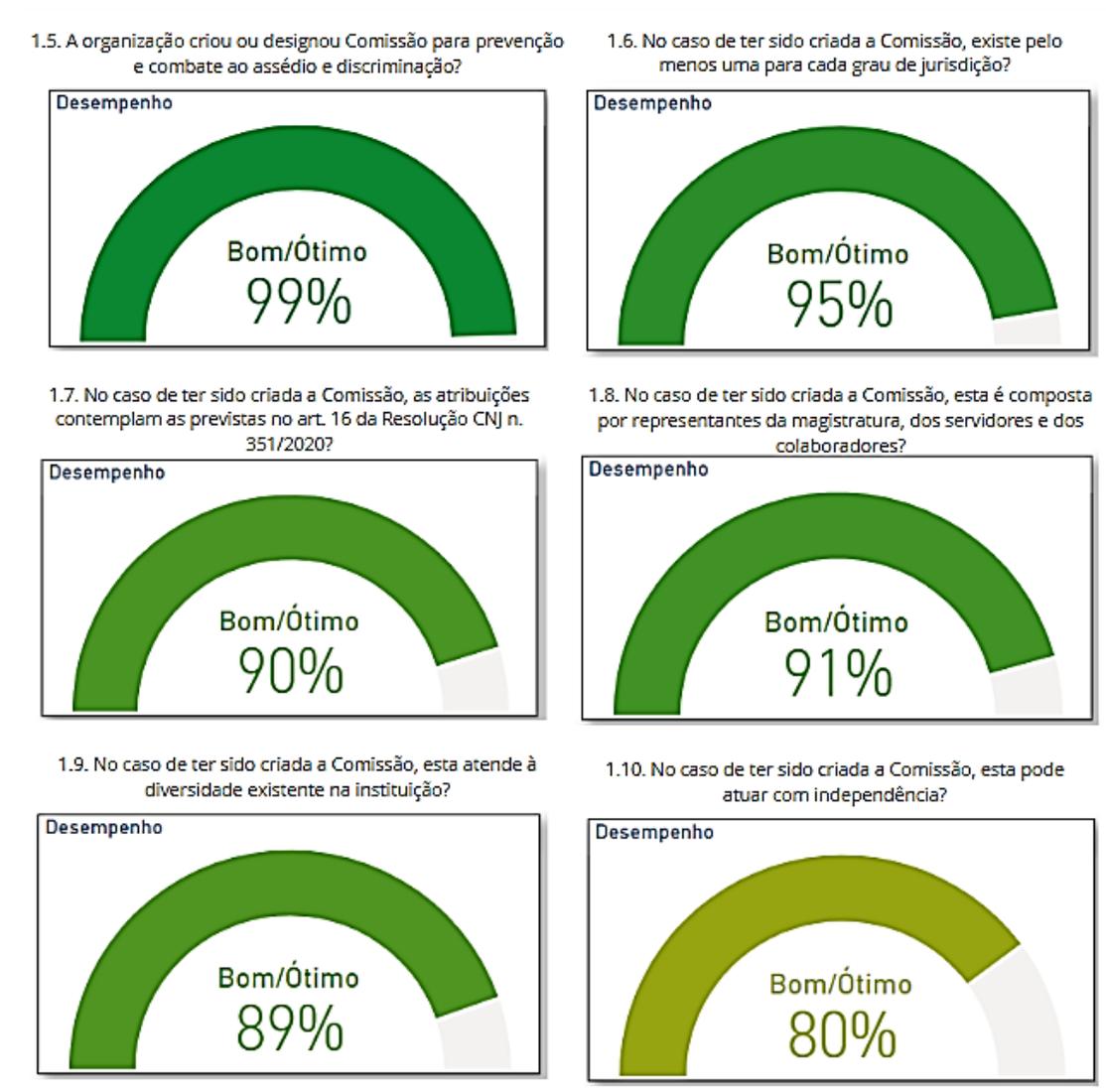
a realização de pesquisas de opinião. Esse instrumento, embora seja de grande valia, está sendo subaproveitado, pois é importante para identificar como o corpo funcional percebe a execução da política no órgão, revelando áreas que necessitam de ações preventivas e/ou corretivas.

28. Diante desse cenário, **é fundamental incentivar a adoção e a ampla divulgação dos mecanismos de implementação da política nos órgãos do Poder Judiciário, além de promover a criação de mecanismos que garantam que todos, incluindo os membros da Alta Administração, estejam sujeitos às regras e diretrizes mais avançadas sobre o tema, como o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU (Tribunal de Contas da União).** E, ainda, é fundamental que os órgãos adotem medidas que permitam avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e combate ao assédio.

### **3.1.2. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual (Questões 1.5 a 1.10 e 1.16)**

29. Os testes relacionados à criação e composição de comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual indicaram alto grau de aderência dos tribunais ao normativo vigente, conforme resultados apresentados a seguir:

Figura 9 - Perguntas do Eixo 1: Institucionalização



30. No que diz respeito à criação e devido funcionamento das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, constatou-se que, dentre **os 93 tribunais e conselhos participantes, apenas o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região ainda não criou ou designou formalmente** a referida comissão<sup>5</sup>. Isso demonstra que a institucionalização de uma instância interna para lidar com o assunto é um dos elementos da política mais amplamente atendidos no âmbito do Poder Judiciário.

31. Em 95% dos tribunais, as comissões são **instituídas por grau de jurisdição ou criadas para cada grau de jurisdição**, sendo as exceções: TRT7, TRT11, TRT17 e TRE-SC. Vale ressaltar que a resolução foi alterada posteriormente para que essa exigência se aplique apenas aos tribunais de médio e grande porte (art. 15, § 1º, redação

<sup>5</sup> Observação: o Painel [INFORMAÇÕES SOBRE O ESTÁGIO DE CUMPRIMENTO DA RESOLUÇÃO CNJ N. 351/2020](#), decorrente do *Ple Cumprdec n. 0009779-08.2020.2.00.0000*, informa que sete tribunais do segmento da Justiça do Trabalho não teriam, até a última atualização realizada, criado a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, dentre os quais não consta o TRT5.

dada pela Resolução n. 518/2023), eximindo, assim, o TRT11 e o TRT17 dessa exigência.

32. Constatou-se que, das unidades com Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual dentro do Poder Judiciário, **80% possuem autonomia para realizar suas atividades de forma eficaz e imparcial**. Essa autonomia é fundamental para que cumpram suas atribuições de maneira adequada, sem interferências indevidas ou pressões externas, garantindo um ambiente de trabalho seguro. A seguir, são listados os tribunais que informaram não possuir a independência necessária para atuação:

*Tabela 3 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.10:*

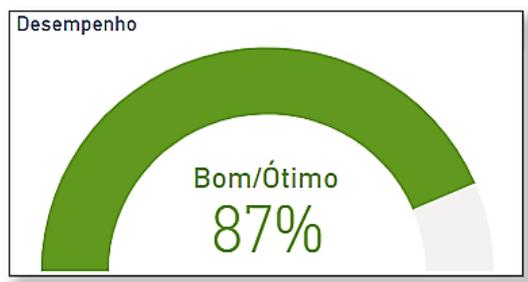
<b>Relação de Tribunais que responderam que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual não tem a necessária independência de atuação:</b>	
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Superior Eleitoral

33. A independência das comissões ganhou especial relevância com as recentes alterações na norma, como o art. 15, que estabeleceu que a Comissão deve ser "revestida de caráter autônomo e independente". Portanto, mesmo com resultados satisfatórios, seria apropriado realizar consultas para investigar as razões que impedem a atuação independente dessa instância em 20% dos órgãos do Judiciário, onde foi demonstrado algum prejuízo na autonomia do colegiado.

34. No que tange ao funcionamento, **constatou-se que 87% das comissões operam regularmente**, sem impedimentos significativos de ordem material ou de recursos humanos. Verificou-se, assim, que as comissões atuam com independência, seja no organograma do órgão, nos procedimentos adotados ou no fluxograma para tomada de decisões. Segundo a orientação contida no Plano de Trabalho, a evidência desse funcionamento efetivo a ser considerada deveria se basear em atas de reunião e/ou outros instrumentos que comprovassem a atividade das comissões. E, **em 90% dos órgãos, as atribuições das comissões incluem todas as previstas no art. 16 da Resolução CNJ 351/2020**.

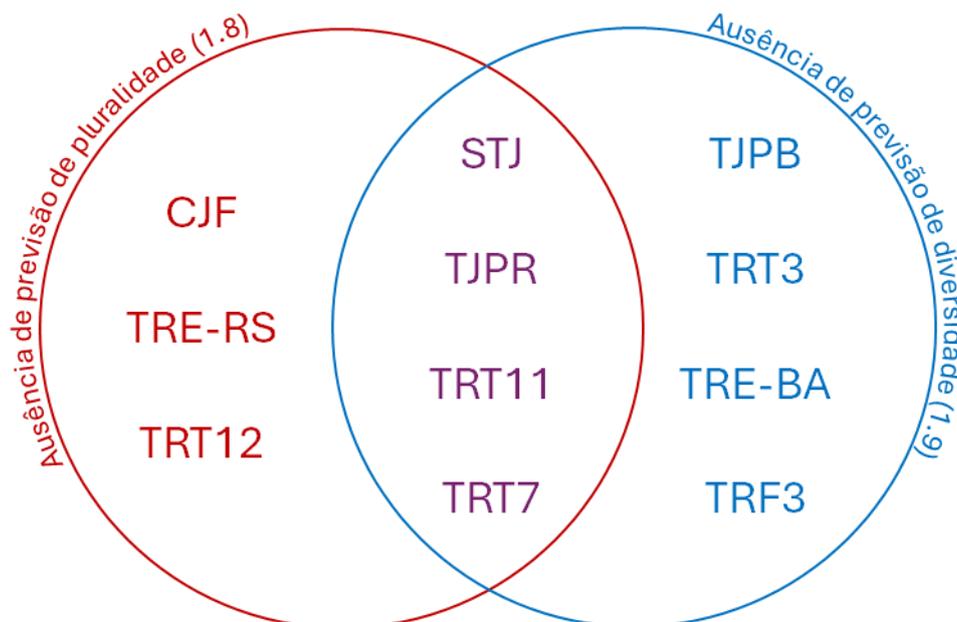
*Figura 10 - Pergunta do Eixo 1: Institucionalização*

- 1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?



35. Os dados compilados indicam, também, que **7 comissões não são compostas, conjuntamente, por magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as), o que vai contra a pluralidade de representação buscada pela Política (1.9)**. Os órgãos que apresentam essa deficiência são: CJF, STJ, TJPR, TRT11, TRT12, TRT7 e TRE-RS. Dessas, 4 comissões também não atendem à diversidade (1.10) existente na instituição para sua composição (STJ, TJPR, TRT11 e TRT7), juntando-se a outras 4 que também não atendem a esse critério: TJPB, TRT3, TRE-BA e TRF-3.

Figura 11 - Relação de Tribunais que responderam negativamente às questões 1.8 e 1.9



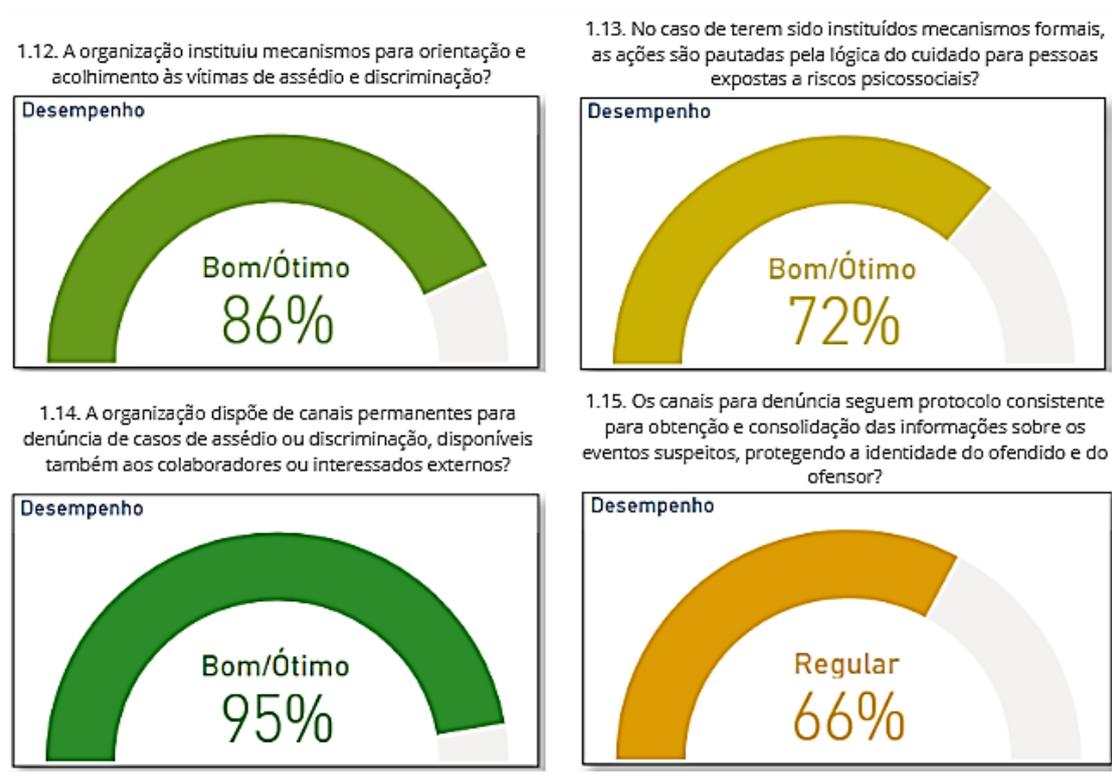
36. Assim, **12% dos tribunais precisam ajustar a composição da referida instância visando a pluralidade de representação, um elemento essencial do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual**. No entanto, por cautela, convém verificar se ocorreram mudanças posteriores na composição dessas unidades e investigar os motivos que influenciaram na atual configuração, para que a eventual adequação à norma seja efetiva.

### 3.1.3. Canais de Denúncia (Perguntas 1.12 a 1.15):

37. A análise deste tópico abrangeu a instituição de mecanismos formais para a orientação e acolhimento das vítimas de assédio e discriminação, bem como a disponibilidade de canais permanentes para a denúncia dessas situações. Também foram considerados os protocolos consistentes para a obtenção e consolidação das informações e a proteção da identidade dos envolvidos.

38. Verificou-se que a maioria das unidades do Judiciário possuem canais acessíveis, inclusive para colaboradores externos. No entanto, foram identificadas deficiências em alguns tribunais, especialmente no que tange à abrangência desses canais e à consistência dos protocolos de proteção da identidade dos envolvidos. Os resultados gerais são apresentados a seguir:

Figura 12 - Perguntas do Eixo 1: Institucionalização



39. Constatou-se que, **de modo geral, as unidades do Judiciário possuem canais de denúncia permanentes e acessíveis também aos colaboradores ou interessados externos**. Apenas os seguintes órgãos sinalizaram a ausência desses canais: TJPE, TJES, TRT11, TRT5 e TRE-SC.

40. Embora tenha sido declarada a ausência de canais nesses cinco órgãos citados, a existência de outros canais pode suprir a ausência de canal específico, uma vez que a norma prevê que diversas instâncias podem recepcionar a notícia de assédio ou discriminação, como as áreas de Gestão de Pessoas e de Saúde, Ouvidorias, Comitês e Comissões envolvidas com a temática, e inclusive as Corregedorias de Justiça, Regional, Geral ou Nacional (art. 13 e incisos da Res. CNJ n. 351/2020). A ausência de canais mencionada por 5% dos órgãos pode estar relacionada à abrangência específica questionada, o que justifica a busca por informações adicionais para compreender melhor essa situação.

41. No que se refere à instituição de mecanismos de orientação e acolhimento às vítimas de assédio, **13 entidades não seguem uma abordagem pautada no cuidado para com pessoas expostas a riscos psicossociais**. Isso significa que podem estar sendo prescritas ações (ou admitidas omissões) que não preservam a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por violência no trabalho. Por exemplo, pode-se decidir pela não intervenção para realocar servidores em outra unidade da organização, mesmo diante de situações de violência ou assédio. **Essa falta de**

**abordagem cuidadosa e preventiva pode comprometer o bem-estar e a segurança dos colaboradores expostos a tais riscos no ambiente de trabalho.**

*Tabela 4: Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.13:*

<b>Relação de Tribunais que instituíram mecanismos formais para orientação e acolhimento às vítimas, contudo relataram que as ações de acolhimento e acompanhamento não são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais:</b>	
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional Eleitoral da Bahia	

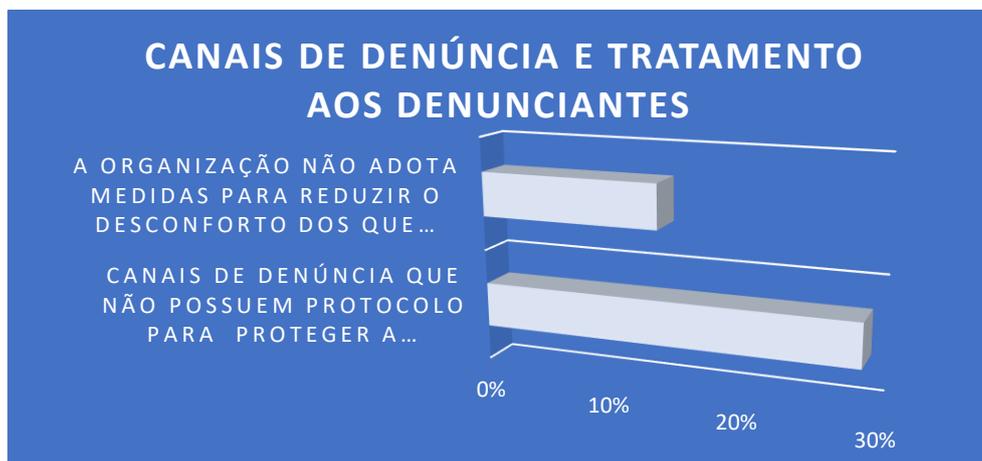
42. Outra questão relevante envolve a proteção da identidade de ofendido e ofensor durante a aplicação do protocolo para obtenção das informações sobre eventos suspeitos que chegam aos canais de denúncia. Nesse sentido, 27 órgãos, **ou 29% dos participantes, listados abaixo, afirmaram não preservar a identidade dos envolvidos ou não ter um protocolo consistente para recepcionar e acolher as notícias de assédio ou discriminação com esse viés de cuidado.** Essa falta de proteção pode desestimular denúncias e comprometer a eficácia do combate ao assédio e discriminação.

*Tabela 5: Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.15:*

<b>Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta "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?":</b>	
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	

43. Ademais, metade dos tribunais relatados (13 deles) também informou deficiências na adoção de medidas para reduzir o desconforto de quem deseja denunciar, como garantir à parte um ambiente seguro de não-identificação, entre outras previstas no item 4.2.4 do Modelo de Avaliação do TCU (teste 4.5 do plano de trabalho).

Figura 13 – Perguntas 1.15 e 4.5 do Questionário:



44. A atualização da Resolução n. 351/2020, por meio da Resolução n. 518/2023, reforçou a importância do sigilo e o compromisso de confidencialidade no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação. **A situação torna-se mais crítica nos 13 Tribunais que, além de não garantirem a confidencialidade, não promovem medidas para evitar o desconforto do denunciante** (primeira barra do gráfico acima). Assim, os tribunais devem implementar medidas para proteger a identidade dos envolvidos e assegurar a integridade psíquica da pessoa que reporta o caso de violência, proporcionando um ambiente seguro e encorajador para a realização de denúncias.

45. Por fim, **34% dos tribunais precisam desenvolver protocolos para a obtenção e consolidação das informações sobre eventos suspeitos**. A definição e padronização de fluxos processuais para o recebimento e encaminhamento de denúncias são essenciais para garantir a proteção da identidade dos envolvidos, conforme previsto no art. 14 e seus parágrafos da Resolução CNJ n. 351/2020, com as alterações introduzidas pela Resolução CNJ n. 518/2023.

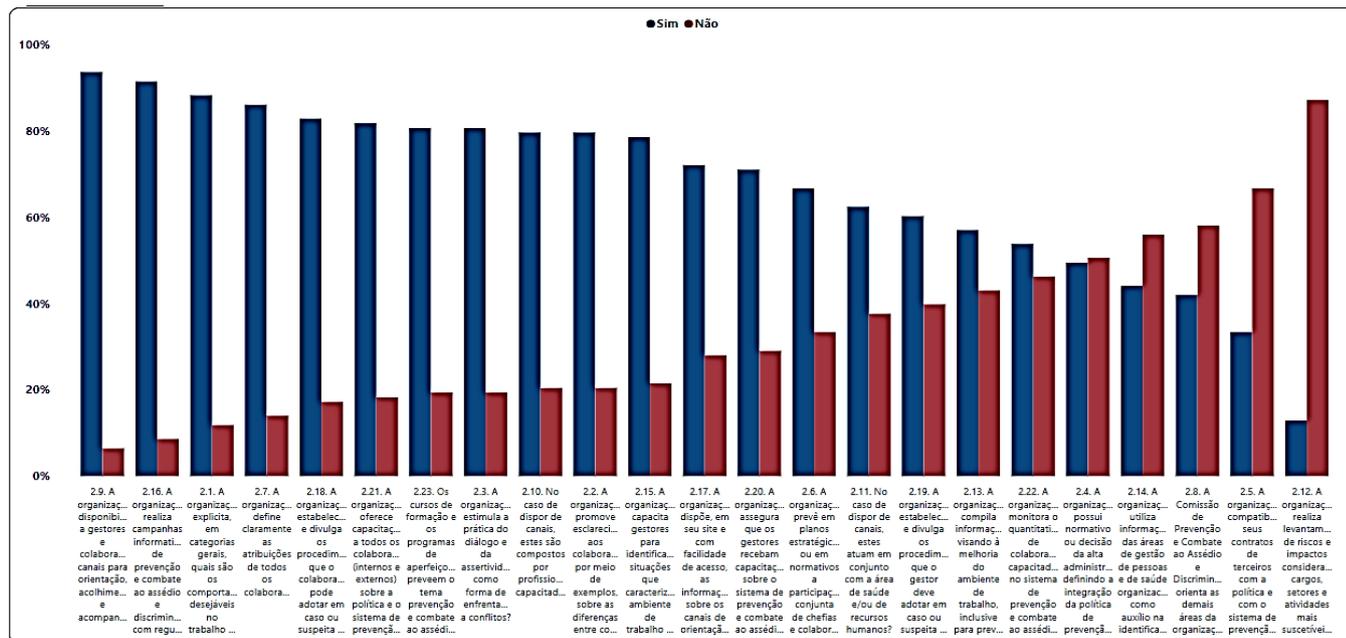
### 3.2. Eixo: Prevenção

46. O eixo Prevenção buscou responder à questão de auditoria “Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?” e contou com 23 perguntas que se propõem a aferir:

- Se os tribunais estabeleceram distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho (perguntas 2.1, 2.2 e 2.16);
- Se foi implementada a estrutura de prevenção ao assédio e a respectiva divulgação da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio (perguntas 2.4 a 2.7, 2.18 e 2.19);

- c. A atuação dos canais de denúncia e a divulgação de informações sobre como denunciar (perguntas 2.9 a 2.11 e 2.17);
  - d. Se é ofertada capacitação a todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio (perguntas 2.15, 2.20, 2.21 e 2.23);
  - e. As medidas adotadas pelas comissões no combate ao assédio (pergunta 2.8); e
  - f. O entendimento da organização para adoção de medidas com o intuito de combater o assédio e a discriminação (perguntas 2.12 a 2.14 e 2.22).
47. A tabela abaixo demonstra o desempenho dos tribunais no eixo Prevenção, ordenando as questões em ordem decrescente de desempenho:

Figura 14 - Desempenho por Teste: Eixo Prevenção



48. De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que os órgãos, em geral, apresentam um bom grau de instituição de procedimentos de prevenção ao assédio e à discriminação, tais como a orientação e divulgação da política, estruturação do sistema de prevenção ao assédio e à discriminação, e capacitação de servidores e colaboradores. Entretanto, ainda há deficiências no levantamento de informações para a adoção de medidas mais direcionadas.

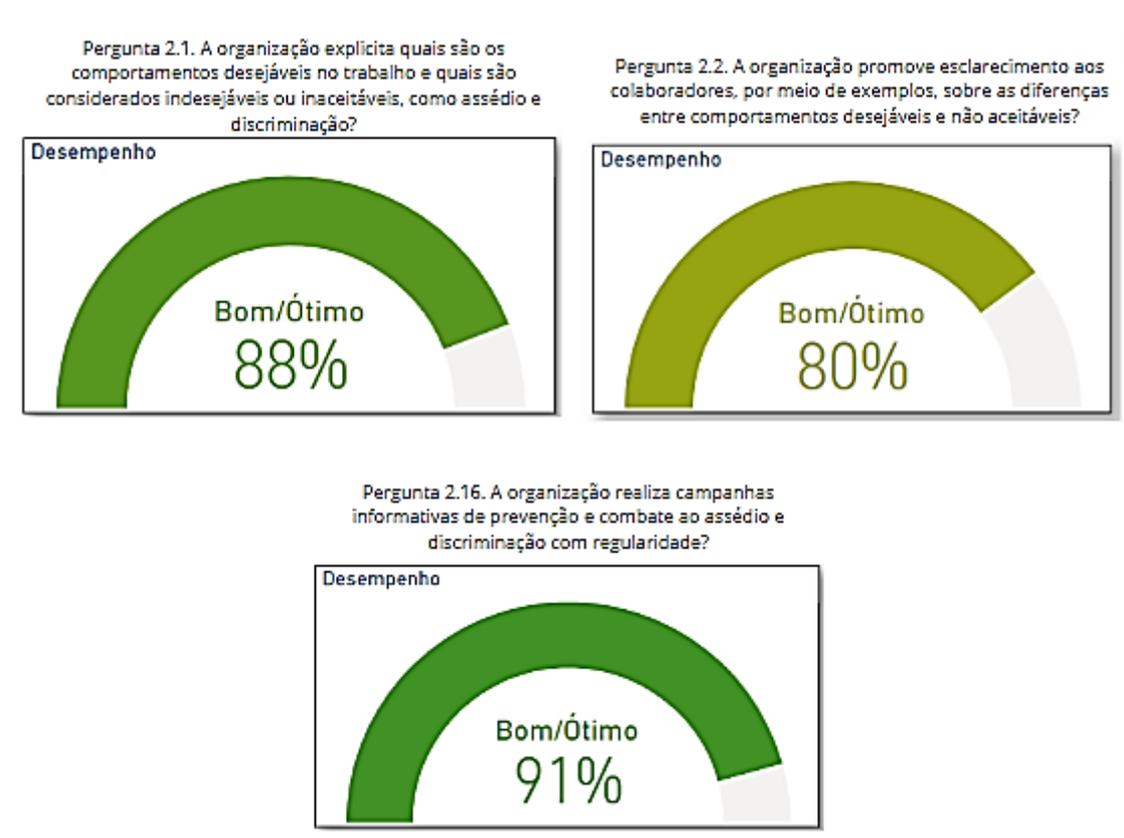
### 3.2.1. Distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho (perguntas 2.1, 2.2 e 2.16):

49. No que se refere à atuação das organizações em esclarecer aos colaboradores a diferença entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis no ambiente laboral, seja de maneira direta ou por meio de exemplos, verificou-se que a maioria dos tribunais promovem iniciativas nesse sentido. Essas iniciativas podem incluir programas de sensibilização, orientações da Comissão de Prevenção e Combate, normas claras com condições e metas de trabalho bem definidas, além de planos estratégicos que conduzam a práticas de gestão participativa, visando uma comunicação eficiente com todas as áreas e equipes.

50. Ponto que merece destaque é a carência de informações fornecidas aos gestores para que possam identificar e lidar com potenciais situações de assédio e discriminação em suas equipes. **É essencial que sejam disponibilizados recursos,**

como treinamentos, palestras, enquetes e campanhas educativas, com o objetivo de capacitar o gestor a reconhecer e agir de forma adequada diante das ameaças à saúde das relações de trabalho.

Figura 15 - Perguntas do Eixo Prevenção



51. Conclui-se que, embora as iniciativas existentes sejam um passo positivo, ainda há necessidade de **fortalecer a formação e o suporte aos gestores** para que possam efetivamente promover um ambiente de trabalho saudável e livre de comportamentos inadequados. Para que essas iniciativas tenham um impacto duradouro, é crucial que as organizações adotem uma abordagem contínua e integrada, garantindo que todos os níveis hierárquicos estejam alinhados na prevenção e combate a práticas prejudiciais no ambiente laboral.

### 3.2.2. Estrutura de prevenção ao assédio e a respectiva divulgação (perguntas 2.4 a 2.7, 2.18 e 2.19);

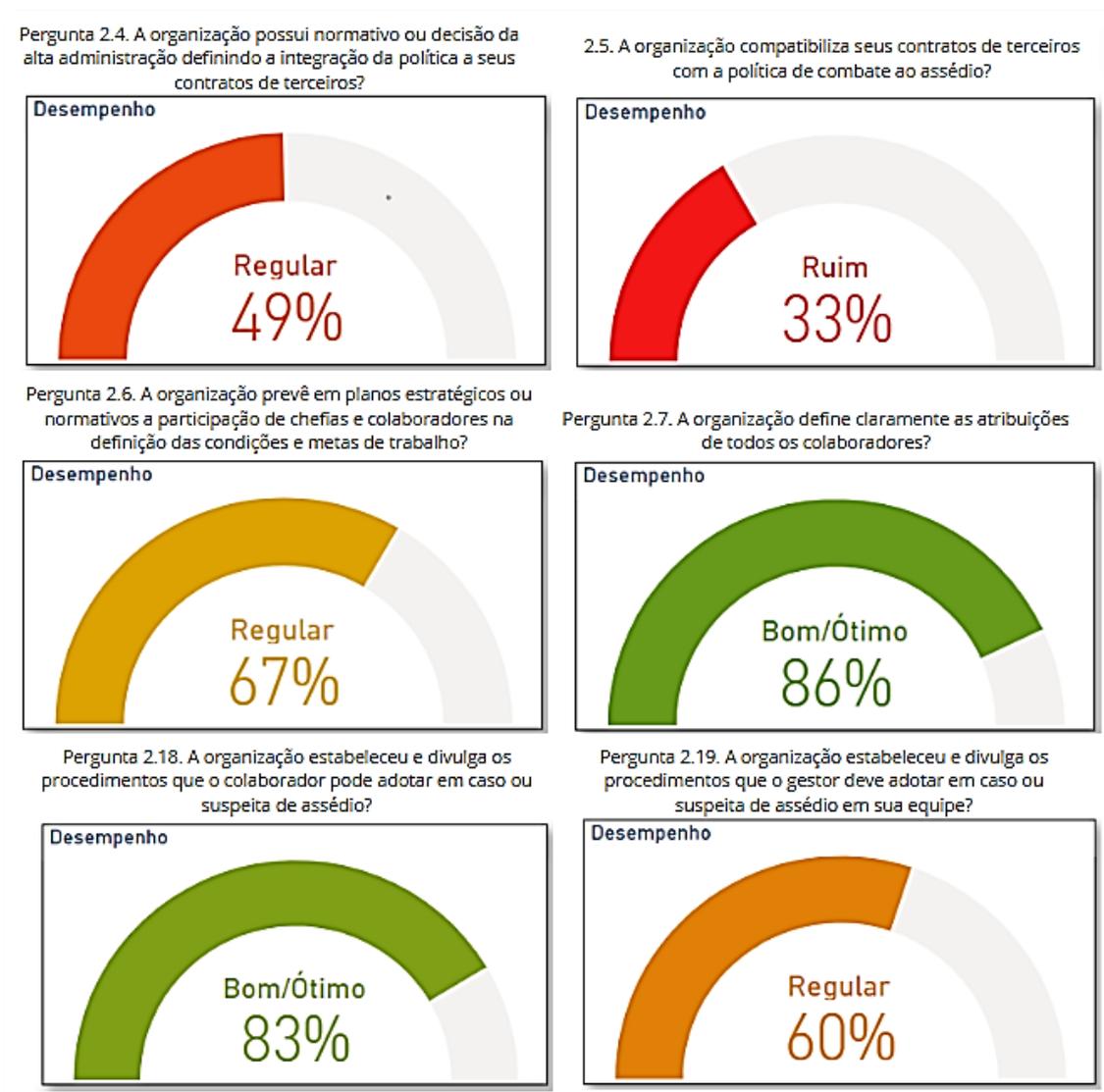
52. As questões do eixo de Prevenção relacionadas à estrutura de prevenção ao assédio buscaram examinar se os colaboradores participam da construção do plano estratégico, se as organizações definem claramente as atribuições desses colaboradores, e se os contratos de terceiros estão alinhados à política de combate ao assédio.

53. Para assegurar que o Poder Judiciário tenha ambientes de trabalho respeitosos e livres da prática de assédio e discriminação, é preciso garantir que as relações laborais entre todos os colaboradores, incluindo não estatutários como estagiários/as, prestadores/as de serviço, terceirizados/as e indivíduos contratados por meio de programas de aprendizagem ou ressociação, sejam saudáveis e sustentáveis.

54. A participação de todo o corpo funcional no planejamento estratégico ao traçar metas e participar de discussões sobre condições de trabalho pode se tornar uma ferramenta na política contra o assédio e discriminação, uma vez que é mais uma iniciativa importante para a construção de um ambiente laboral respeitoso. No entanto, **apenas 67% dos tribunais afirmaram prever em seus planos estratégicos ou normativos a participação dos colaboradores na definição das condições de trabalho.**

55. A comunicação dessa política é tão crucial quanto o seu planejamento. Embora 83% dos tribunais tenham estabelecido e divulgado procedimentos para que os colaboradores possam adotar em caso de assédio, esse percentual cai para 60% quando se trata da divulgação de procedimentos que os gestores devem seguir em casos de suspeita de assédio em suas equipes.

Figura 16 - Perguntas do Eixo Prevenção



56. No contexto dos colaboradores, apenas metade das organizações do Judiciário possui alguma diretriz ou medida formal integrando a política contra assédio aos contratos de terceiros firmados pela organização, como evidenciado pelas 46 respostas "sim", que correspondem a 49% do total de participantes.

57. Por outro lado, quando questionadas sobre se a Alta Administração compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, 31 unidades responderam afirmativamente, reduzindo a **33% do total as unidades que incorporam, de fato, a política a seus contratos. Porção significativa das organizações, portanto, precisa implementar a compatibilização entre contratos com terceiros e os objetivos da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.**

*Tabela 6: Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.5:*

<b>Relação de Tribunais que informaram que ainda não compatibilizam seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação:</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Superior Tribunal Militar	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Tocantins
Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	

58. As questões sobre a existência de normativo ou decisão da Alta Administração integrando a política contra assédio aos contratos de terceiros firmados pela organização e sobre a compatibilização desses contratos com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação eram independentes entre si. Isso significa que um órgão pode ter um normativo ou decisão formal, mas não necessariamente efetivar a compatibilização dos contratos, e vice-versa. Também há a possibilidade de ambos ocorrerem simultaneamente, o que foi observado em 26 casos, representando 28% do total de participantes.

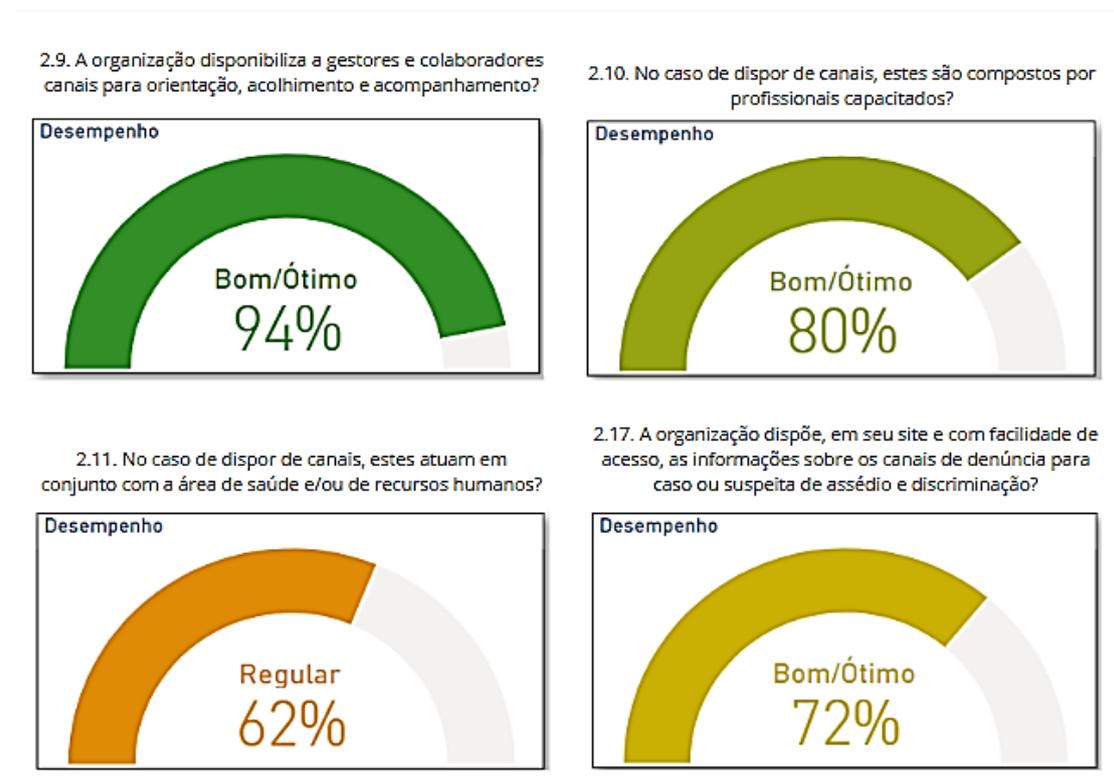
59. **O resultado indica a necessidade de que os órgãos do Judiciário incluam cláusulas específicas em seus contratos que obriguem as contratadas a observarem as práticas de prevenção e apurarem denúncias de assédio e discriminação.** Se optarem por não incluir cláusulas diretas nos contratos, é possível adotarem instrumentos equivalentes para obter a aderência das contratadas aos princípios e práticas de prevenção de assédio e discriminação, conforme previsto no item 2.1.4 do Modelo de Avaliação do TCU.

60. Conclui-se, portanto, que apesar de algumas iniciativas positivas, há uma necessidade significativa de aprimorar a implementação e a comunicação de procedimentos a serem adotados, principalmente pelos gestores, em casos de suspeita de assédio. A adoção de cláusulas contratuais específicas e a incorporação dessas práticas nos planos estratégicos, juntamente com uma comunicação eficaz, são passos fundamentais para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

### **3.2.3. Atuação dos canais para orientar gestores, colaboradores e vítimas (Perguntas 2.9 a 2.11 e 2.17)**

61. O questionário contemplou quatro perguntas para avaliar a existência e atuação de uma instância que acolha, escute, acompanhe e oriente as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no ambiente institucional, com o objetivo de minimizar os riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. Foram obtidos os seguintes resultados:

Figura 17 - Perguntas do Eixo Prevenção



62. Depreende-se que, **em geral, existe instância atuante que serve como canal para orientar gestores e colaboradores em relação ao acolhimento e acompanhamento de situações ou suspeitas de assédio e discriminação, com profissionais devidamente capacitados.** Apenas 6 tribunais declararam não a possuir, quais sejam: TJAC, TJES, TJPR, TRT6, TRT7 e TRE-MS.

63. Contudo, ao avaliar a atuação dessa instância, **menos de 2/3 dos canais de denúncia atuam em conjunto com áreas de saúde e de recursos humanos da instituição,** ao menos do ponto de vista formal dos fluxos das atividades, **o que pode resultar na falta de agentes necessários para prover o suporte psicossocial e orientar a busca de soluções para os fatores de riscos relacionados ao assédio e discriminação no trabalho.**

64. Por fim, os respondentes dos tribunais acessaram os respectivos portais da *web* para realizar o teste de auditoria que objetivou aferir com que facilidade as pessoas podiam obter as informações disponíveis sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de assédio e discriminação. O resultado da prática demonstrou que **quase 30% das unidades não dispõem daquelas informações no site de forma direta, ou seja, efetuando poucos cliques, revelando a necessidade de ações de comunicação nesse sentido.**

### 3.2.4. Capacitação de Gestores e Colaboradores (Perguntas 2.15 e 2.20, 2.21 a 2.23)

65. A eficácia da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação depende diretamente da capacitação de todos os membros da organização, incluindo gestores, servidores, magistrados e trabalhadores

não estatutários. Para garantir um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de violência, é crucial que as diretrizes da política e os comportamentos desejáveis sejam plenamente internalizados, e que todos estejam preparados para lidar com situações que possam ameaçar essa segurança.

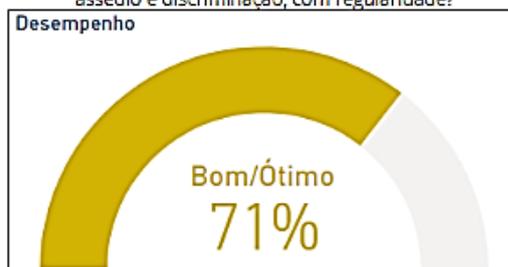
66. Os resultados dos testes de auditoria focados na capacitação mostram índices positivos na maioria dos casos, embora ainda existam áreas que precisam de aprimoramento.

Figura 18 - Perguntas do Eixo Prevenção

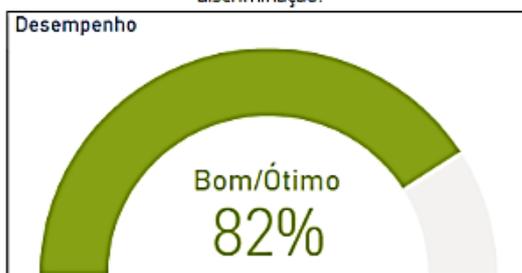
2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?



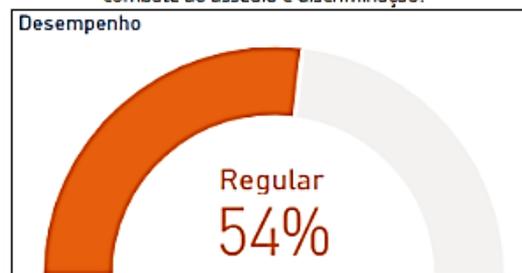
2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?



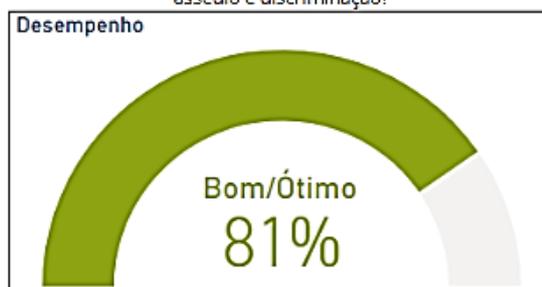
2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?



2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?



2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?



67. Para aumentar a sensibilização em relação aos problemas de assédio e discriminação, é fundamental alcançar os líderes de equipe. No entanto, quase 30% das unidades relataram que o treinamento não abrange os gestores, ou, quando o faz, não ocorre de forma periódica. Outro dado preocupante revela que **mais de 1/3 dos órgãos não monitora quantos colaboradores participam das ações de capacitação, o que leva ao desconhecimento da quantidade de colaboradores que ainda necessita de algum tipo de capacitação.** Ao todo, 13 tribunais informaram não realizar nenhuma das duas práticas:

Tabela 7: Relação de Tribunais que responderam negativamente às perguntas 2.20 e 2.22:

Relação de Tribunais que responderam negativamente a ambas as perguntas "A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?"; e "A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?":	
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	

68. Portanto, é essencial que os órgãos sejam incentivados a promover a participação ativa dos gestores em ações específicas e periódicas, além de implementar medidas eficazes para monitorar quantas pessoas estão passando pelo processo de sensibilização. Esse acompanhamento é fundamental para garantir a eficácia das iniciativas relacionadas à capacitação e instrução.

### 3.2.5. Medidas adotadas pelas Comissões no combate ao assédio (Pergunta 2.8):

69. De acordo com a Resolução CNJ n. 351/2020, recentemente atualizada pela Resolução n. 518/2023, cabe às comissões, entre outras tarefas, contribuir para o desenvolvimento de diagnósticos institucionais das práticas de assédio moral; solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes; sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio; alertar sobre a existência de ambientes, práticas ou situações favoráveis ao assédio; e fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades e aos profissionais da rede de apoio.

70. Com relação ao papel da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio em **orientar as demais áreas da organização sobre como conduzir adequadamente situações de assédio e discriminação, e quais as boas práticas a serem adotadas**, verificou-se que **apenas 42% das comissões realizam esse tipo de trabalho**.

Figura 19 - Pergunta do Eixo Prevenção



71. Ademais, embora as Resoluções CNJ n. 351/2020 e n. 518/2023 atribuam um papel fundamental às comissões, **o baixo percentual de comissões que efetivamente**

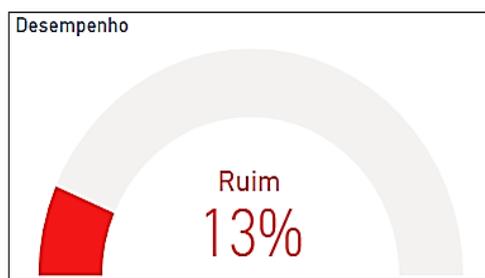
**realiza esse trabalho indica uma necessidade de fortalecimento e capacitação dessas instâncias.** Para que o enfrentamento ao assédio e à discriminação seja eficaz, é essencial que todas as comissões cumpram integralmente suas atribuições, promovendo uma cultura organizacional que priorize o respeito, a segurança e a saúde no ambiente de trabalho.

### 3.2.6. Estruturação dos Dados e Adoção de Medidas (Perguntas 2.12 a 2.14):

72. Este tópico abordou a consolidação e a utilização de informações pelas organizações com o intuito de adotar ações e medidas preventivas para melhorar o ambiente de trabalho. O desempenho apresentado pelos tribunais nas questões relacionadas variou de ruim a regular.
73. No que se refere à análise do **levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento ou à prática de assédio ou discriminação**, revelou-se uma baixa aderência dos tribunais a essa prática. **Apenas 12 órgãos, ou 13% do total, realizam esse levantamento**, enquanto 81 órgãos não fazem esse tipo de sondagem. Trata-se do menor índice de aderência encontrado entre todos os testes aplicados durante a execução da ação coordenada.

Figura 20 - Pergunta do Eixo Prevenção

*Pergunta 2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?*

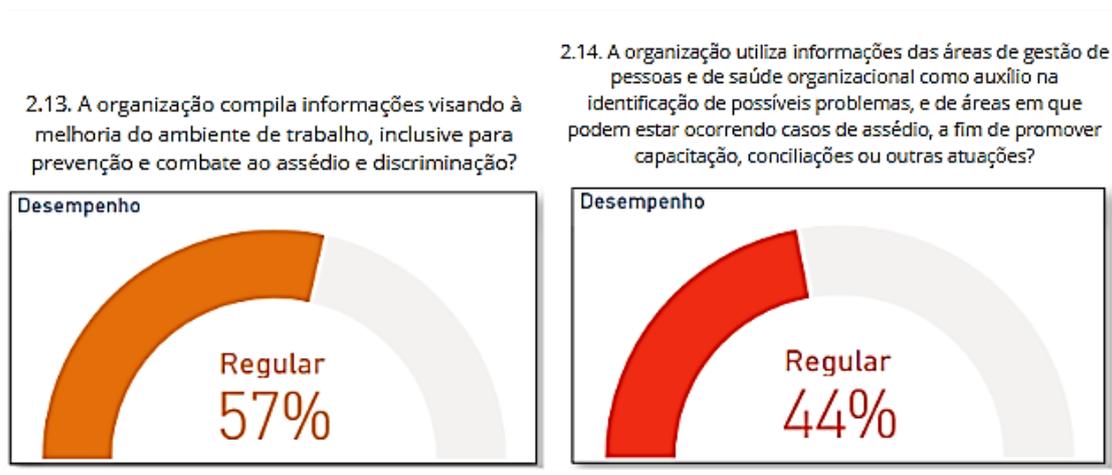


74. O diagnóstico, considerado uma das medidas preventivas com foco em justiça restaurativa conforme previsto no Anexo V da Resolução CNJ n. 351/2020 (alterada pela Resolução CNJ n. 518/2023), tem o objetivo de identificar os locais e grupos mais vulneráveis a práticas de assédio e discriminação no ambiente institucional.
75. A atualização da Resolução CNJ n. 518/2023, que ocorreu após a execução dos testes, introduziu o Anexo III, fornecendo um modelo de formulário de avaliação de risco específico para assédio moral, assédio sexual e discriminação no Judiciário. Esse modelo oferece aos gestores uma ferramenta prática para exercer maior controle sobre as situações de risco que podem impactar negativamente as relações de trabalho.
76. Com a adoção desse formulário e outras ferramentas complementares, os gestores têm a oportunidade de coletar dados relevantes sobre áreas e contextos específicos que apresentam maior suscetibilidade ao assédio e discriminação, permitindo, com base nesses dados, uma análise mais aprofundada e reflexiva, identificando e/ou tratando os principais pontos de vulnerabilidade dentro da organização.

77. Assim, mesmo que o órgão não adote política de gerenciamento de riscos institucional ou, ainda, não possua qualquer processo formal de gestão de riscos, o gestor pode valer-se do instrumento, adaptá-lo e retirar dele benefícios para apoiar práticas de identificação de grupos, locais e atividades vulneráveis, e para atuar a fim de eliminar os riscos.

78. Em razão da baixa estruturação em banco de dados e/ou utilização das informações disponíveis, é importante alertar os órgãos que apresentam falhas, orientando-os para que as informações das áreas de saúde e de pessoal ao nível de ferramenta alavanquem os planos de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, nos termos dos itens 2.2.5, 2.2.6 e 3.1.2 do Modelo de Avaliação do TCU.

Figura 21 - Perguntas do Eixo Prevenção



79. Ademais, para identificar indícios de problemas nas relações laborais e direcionar intervenções eficazes, como planos de treinamento e campanhas de prevenção, é preciso estruturar os dados oriundos das áreas de gestão de pessoas e saúde, que incluem índices de rotatividade em setores, níveis de absenteísmo, taxas de adoecimento de magistrados(as), servidores, gestores e colaboradores, bem como resultados de pesquisas de clima organizacional. A análise dessas informações pode revelar áreas sensíveis ou indicar problemas potenciais nas unidades. No entanto, 56% dos tribunais ainda não utilizam as informações de gestão de pessoas para promover ações de prevenção ao assédio e à discriminação:

Tabela 8: Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.14:

<b>Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta "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?":</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas

Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado de Roraima	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	

80. Por fim, 40 tribunais não consolidam as informações geradas dentro da organização a fim de melhorar o ambiente de trabalho.

Tabela 9: Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.13:

Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta "A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?":		
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte

Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional Eleitoral do Acre	

\* Vide nota de rodapé n. 3

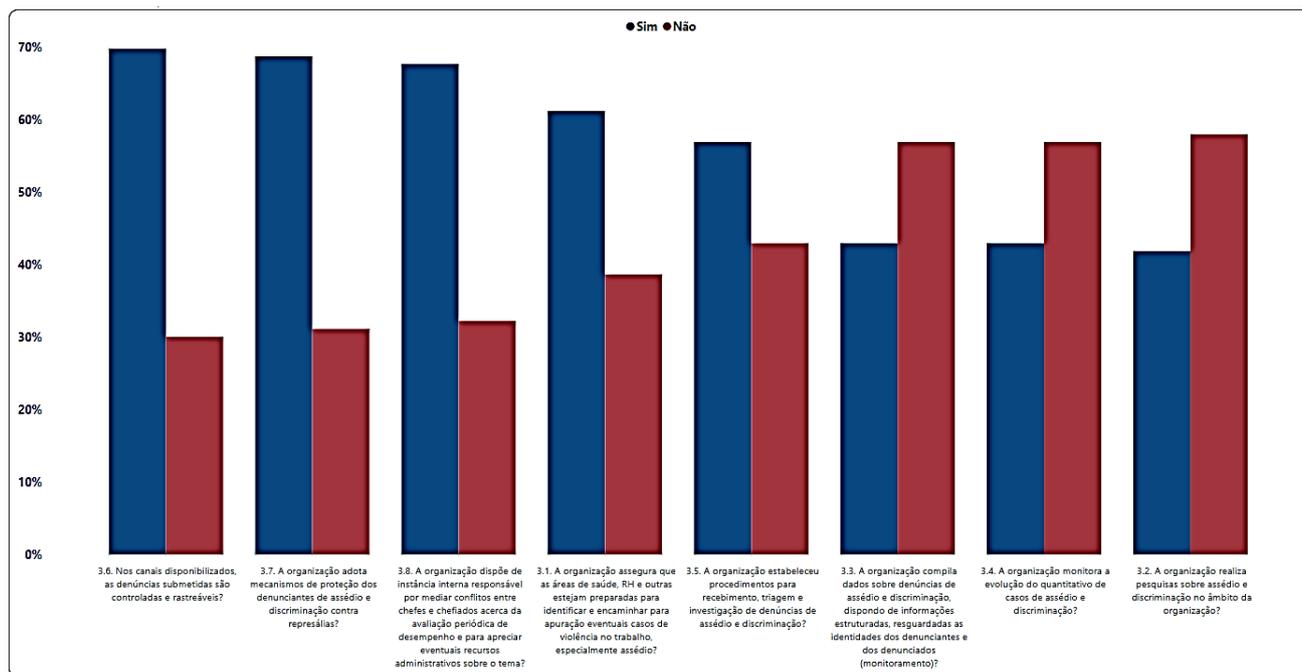
### 3.3. Eixo: Detecção

81. O eixo Detecção buscou responder à questão de auditoria “Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?” e contou com 8 perguntas que se propõem a aferir:

- A estrutura do recebimento e encaminhamento/tratamento de denúncias (perguntas 3.1 e 3.5 a 3.8); e
- O tratamento dos dados e monitoramento dos casos de Assédio (Perguntas 3.2 a 3.4).

82. A tabela abaixo demonstra o desempenho dos tribunais no eixo Detecção, ordenando as questões em ordem decrescente de desempenho:

Figura 22 - Desempenho por Teste: Eixo Detecção

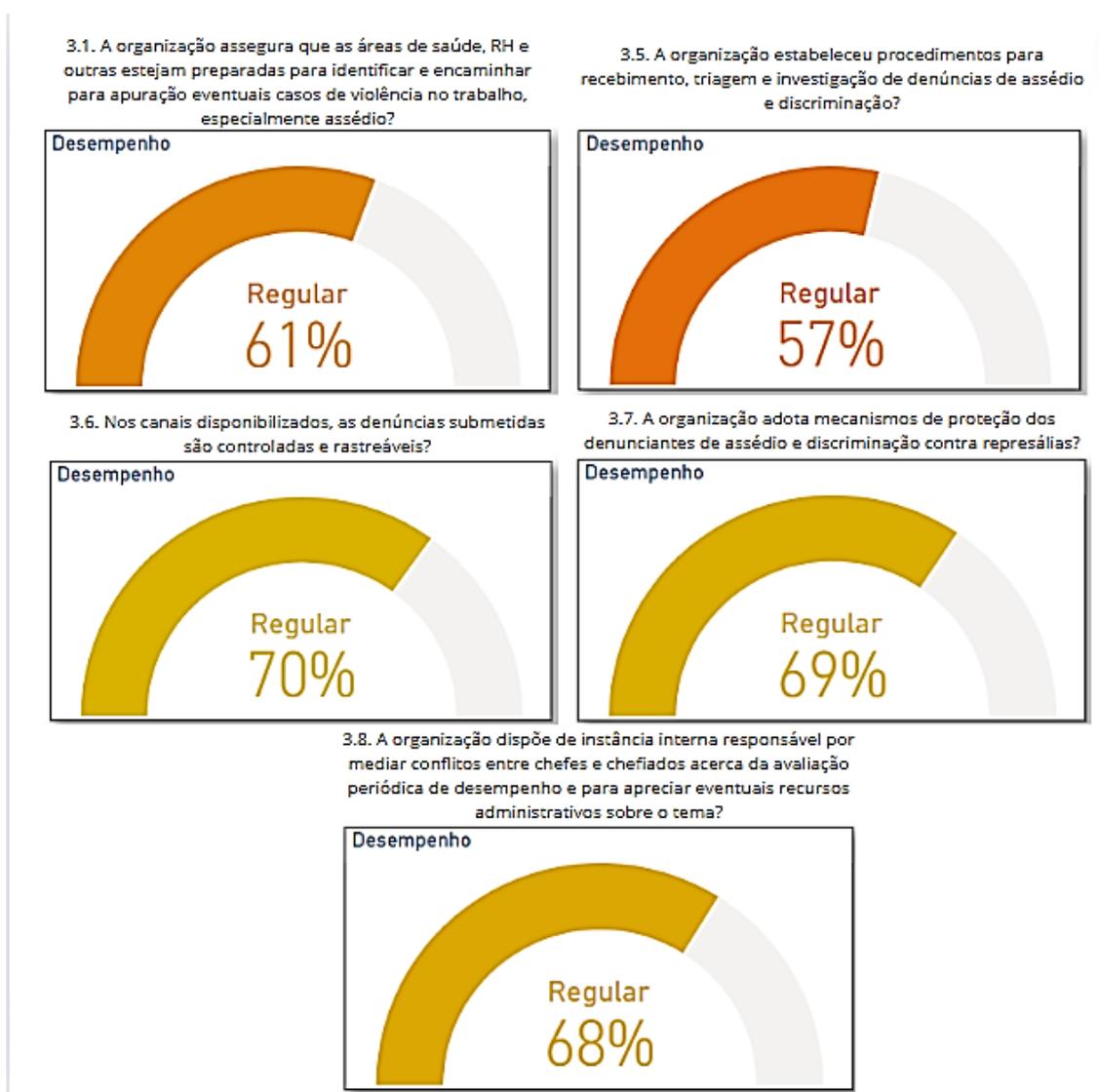


83. De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que os órgãos, em geral, necessitam de melhorias nos procedimentos de detecção do assédio e da discriminação a fim de estarem estruturados e preparados para o recebimento, acolhimento e tratamento das denúncias.

### 3.3.1. Estrutura do recebimento e encaminhamento/tratamento de denúncias (perguntas 3.1 e 3.5 a 3.8):

84. Este tópico buscou examinar a existência de estrutura e de procedimentos para o recebimento e encaminhamento de denúncias de assédio no âmbito das organizações, bem como verificar se as áreas de saúde e gestão de pessoas estão preparadas para identificar e encaminhar eventuais casos de assédio para apuração.

Figura 23 - Perguntas do Eixo Detecção



85. Em relação ao estabelecimento de procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias, os resultados mostram que 40 órgãos (43%

do total), ainda não estabeleceram procedimentos claros para essas etapas. Isso inclui a ausência de manuais, fluxos de trabalho, checklists e protocolos específicos para lidar com denúncias contra a alta administração ou membros do Poder Judiciário, conforme indicado no primeiro tópico deste relatório – Eixo Institucionalização. Esses dados revelam que **73% das instituições do Judiciário não possuem uma política robusta de prevenção e combate ao assédio e discriminação.**

86. É crucial que esses órgãos implementem procedimentos específicos que assegurem uma proteção dos envolvidos e uma apuração eficaz, garantindo que as denúncias, inclusive aquelas contra membros da alta administração, sejam tratadas com seriedade e rigor.

87. Outro ponto sensível é a necessidade de uma instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e subordinados, especialmente em relação à avaliação periódica de desempenho, e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema, visto que as avaliações de desempenho podem ser utilizadas como mecanismo de punição ao denunciante, e 32% das organizações afirmaram não possuir tal instância.

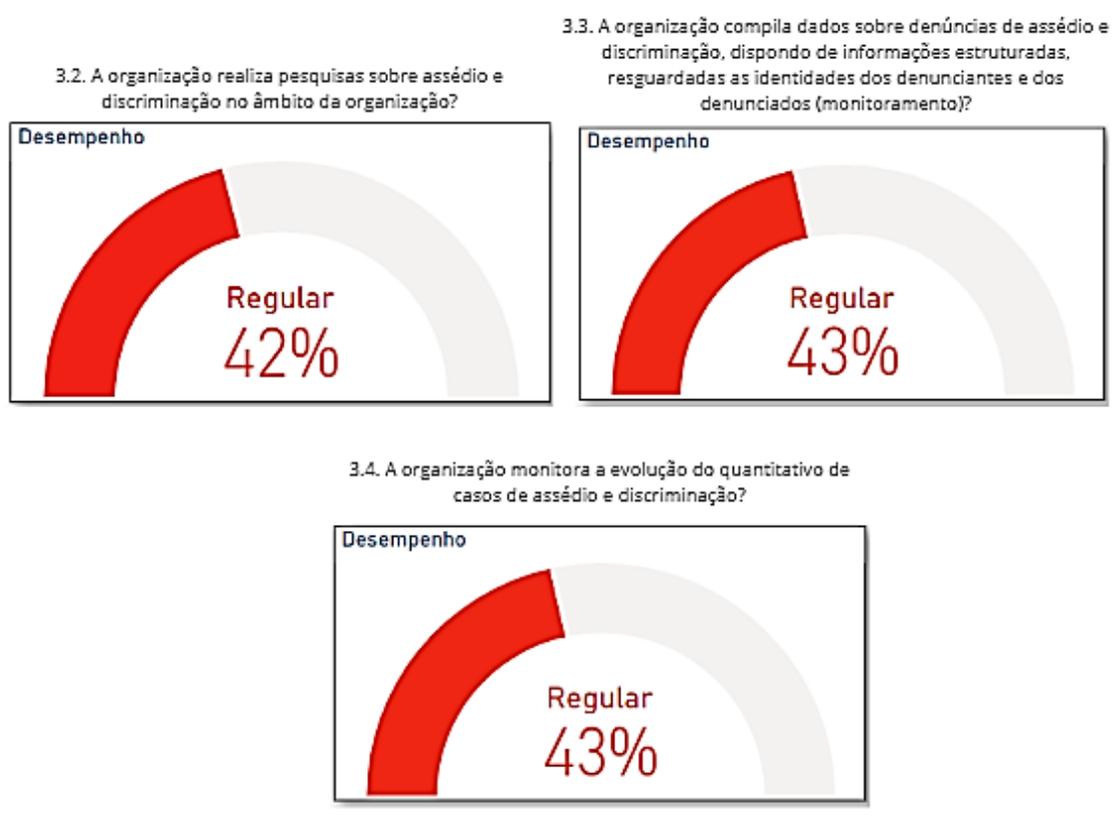
88. Embora a proteção dos denunciantes contra represálias tenha sido avaliada de forma satisfatória, **29 órgãos (31% do total) ainda não adotam mecanismos para afastar qualquer tipo de retaliação pelo simples ato de denunciar.** Isso destaca a necessidade de fortalecer as garantias de proteção aos denunciantes, assegurando que possam relatar condutas inadequadas sem medo de represálias, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e justo.

89. Conclui-se que, embora algumas organizações tenham avançado na criação de estruturas e mecanismos para lidar com denúncias de assédio, **há uma lacuna na implementação de procedimentos claros e na proteção eficaz dos denunciantes.** Para que o combate ao assédio e discriminação seja realmente efetivo, é essencial que todas as instituições do Judiciário estabeleçam políticas robustas e garantam que todas as denúncias sejam tratadas com a devida seriedade.

### **3.3.2. Tratamento dos dados e Monitoramento dos Casos de Assédio (Perguntas 3.2 a 3.4):**

90. Este tópico buscou aferir se as organizações realizam pesquisas sobre a temática do assédio, se os dados são compilados de maneira estruturada e se há um adequado monitoramento dos casos de assédio.

Figura 24 - Perguntas do Eixo Detecção



91. A implementação de mecanismos de detecção para o assédio moral, sexual e discriminação é fundamental para o monitoramento dos indícios de ocorrência de casos, bem como para o pronto recebimento e tratamento inicial de denúncias.

92. No entanto, apenas 42% das unidades participantes afirmaram realizar pesquisas internas sobre assédio e discriminação na organização. Essas pesquisas são cruciais, pois oferecem uma visão essencial para identificar situações relevantes, especialmente para as áreas de saúde, gestão de pessoas e outras, capacitando-as para lidar com possíveis casos de violência no ambiente de trabalho.

93. Quanto à compilação de dados sobre denúncias recebidas e ao monitoramento da evolução do número de casos noticiados, **apenas 43% das unidades relataram ter informações estruturadas em um banco de dados com informações tratadas e consolidadas**. Vale ressaltar que o banco de dados com informações consolidadas não incluirá situações em que o denunciante desautorize o registro, conforme estipulado na Resolução CNJ nº 351/2020, após suas alterações em 2023.

94. Analisando as três questões, verifica-se que **apenas 18% das unidades responderam afirmativamente às perguntas 3.2 a 3.4 simultaneamente, conforme relação abaixo**.

Tabela 10: Relação de Tribunais que responderam negativamente às perguntas 3.2, 3.3 e 3.4:

Relação de Tribunais que responderam negativamente às perguntas "A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?"; "A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?" e "A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?":		
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral do Acre

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais	

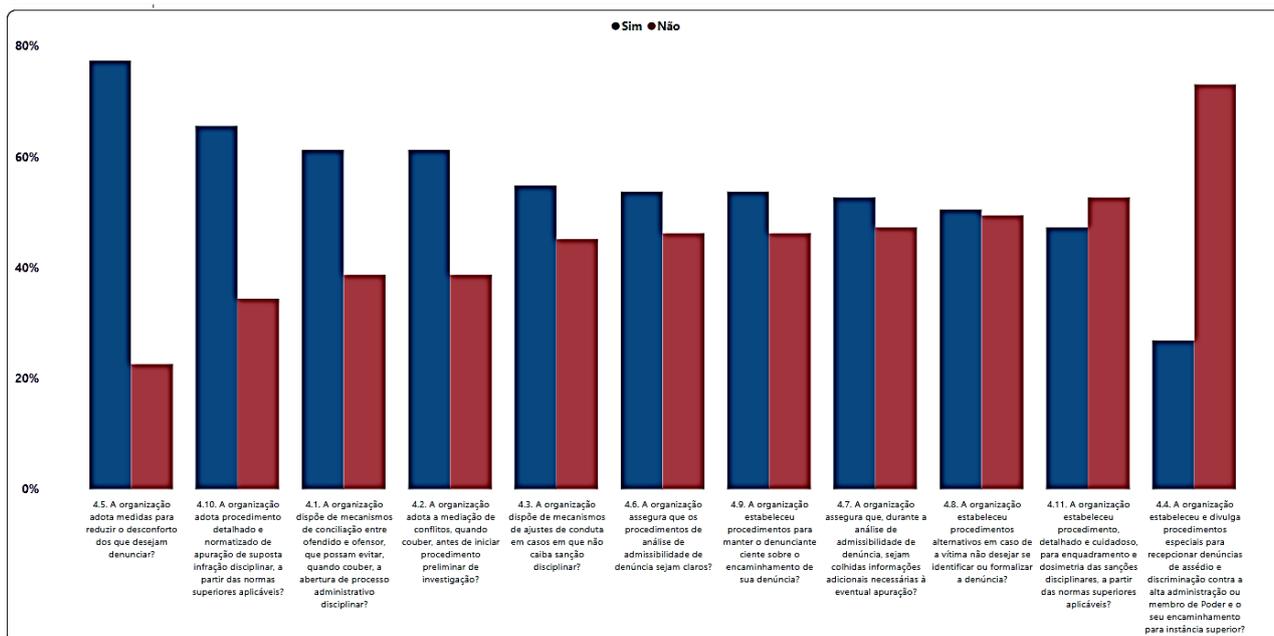
### 3.4. Eixo: Correção

95. O eixo Correção buscou responder à questão de auditoria “Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?” e contou com 11 perguntas que se propõem a aferir:

- a. A Adoção de Mecanismos de Mediação e Conciliação de Conflitos (Perguntas 4.1 a 4.3);
- b. O Tratamento de Denúncias Anônimas (Pergunta 4.8); e
- c. Os Procedimentos relacionados ao recebimento e tratamento de denúncias (perguntas 4.4 a 4.7 e 4.9 a 4.11).

96. A tabela abaixo demonstra o desempenho dos tribunais no eixo Correção, ordenando as questões em ordem decrescente de desempenho:

*Figura 25 - Desempenho por Teste - Eixo Correção*

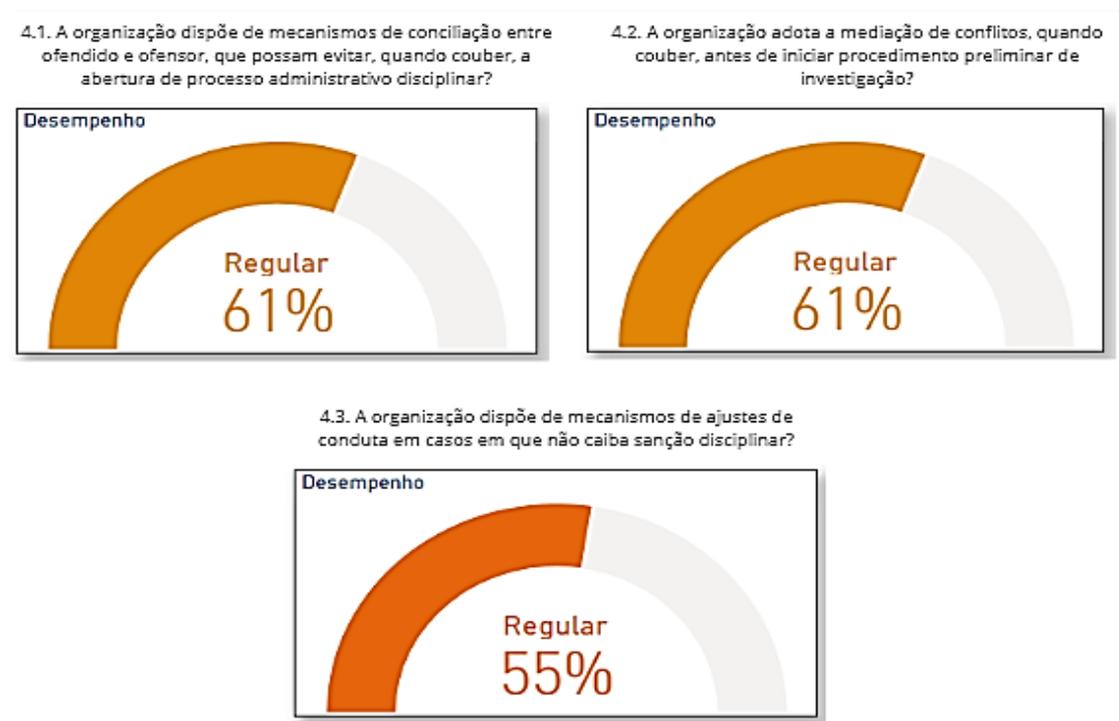


97. De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que os órgãos, em geral, apresentam um grau regular de adoção de procedimentos de correção do assédio e da discriminação, havendo considerável margem para implementação de melhorias na análise de procedimentos relacionados à recepção, admissão e apuração de denúncias, assim como o estabelecimento de um processo de responsabilização.

### 3.4.1. Adoção de Mecanismos de Mediação e Conciliação de Conflitos (Perguntas 4.1 a 4.3):

98. No que diz respeito à adoção de mecanismos de mediação e conciliação de conflitos, observou-se uma quantidade insuficiente de tribunais e conselhos que utilizam esses mecanismos formais. Apenas 57 unidades do Poder Judiciário (61% do total), implementam tais práticas, conforme dados coletados em relação a essas duas modalidades de solução de conflitos.

Figura 26 - Perguntas do Eixo Correção



99. As unidades que afirmaram dispor de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, assim como as que adotam a mediação de conflitos antes de iniciar procedimentos preliminares de investigação, mostraram-se praticamente as mesmas.

100. Para que a conciliação produza os efeitos desejados, é essencial que esteja normatizada ou, ao menos, que os fluxos de trabalho sejam claramente definidos, permitindo que ofendido e ofensor assumam papel ativo na busca por uma solução. A mediação, por sua vez, pressupõe a adoção de práticas que visam restaurar o relacionamento e promover a reconciliação entre as partes, incentivando a responsabilidade e a compreensão mútua.

101. Ambos os mecanismos têm como objetivo minimizar a abertura e a tramitação de procedimentos preliminares de investigação e de processos administrativos disciplinares, evitando impactos socioemocionais adicionais.

102. Em relação à adoção de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), aplicáveis em casos de violência no trabalho sem sanção disciplinar normativa ou passíveis de advertência, observa-se que essa medida também é subutilizada. **Apenas 51 órgãos, ou 55% do total, confirmaram a existência desses mecanismos. Vale destacar que 43 desses órgãos também haviam respondido positivamente em relação aos mecanismos de conciliação e mediação de conflitos:**

Tabela 11: Relação de Tribunais que responderam negativamente às perguntas 4.1, 4.2 e 4.3:

Relação de Tribunais que responderam negativamente às perguntas “A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?”; “A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?”; e “A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?”:		
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Tocantins

Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina	

\* Vide nota de rodapé n. 3

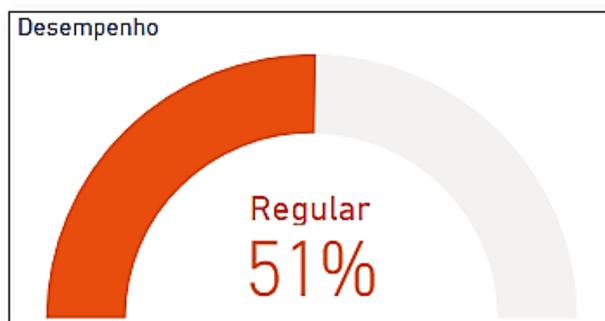
103. Diante dos resultados apresentados, é apropriado incentivar os órgãos a formalizarem a possibilidade de adoção de soluções que favoreçam a conciliação, a mediação e termos de ajuste de conduta, nos casos em que essas abordagens se mostrem adequadas para corrigir situações potenciais de assédio e discriminação.

### 3.4.2. Tratamento de Denúncias Anônimas (Pergunta 4.8):

104. Quanto ao estabelecimento de procedimentos alternativos para situações em que a vítima não deseja se identificar ou formalizar uma denúncia, observou-se que 47 tribunais (51% do total) adotam tais práticas.

Figura 217 - Pergunta do Eixo Correção

Pergunta 4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?



105. A descrição do procedimento sugeria a verificação de três exemplos de práticas: orientação à vítima, uso de flagrantes em filmagens, e relatos de terceiros. A primeira prática está relacionada à possibilidade de a vítima não formalizar a denúncia, enquanto as demais podem ser associadas à alternativa de a vítima permanecer anônima, permitindo que a organização ofereça a opção de denúncia anônima.

106. Em ações coordenadas de auditoria, a SAU/COSI não recebe as evidências ou o relatório de auditoria produzido pelo órgão executor da ação, o que impede uma análise mais detalhada. Contudo, é possível considerar que mais da metade dos respondentes estejam em conformidade com o Modelo de Implantação da Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, cujo item 4.3.3 inspirou a elaboração da questão.

107. Isso ocorre porque a política instituída pelo CNJ por meio da Resolução n. 351/2020 proíbe o anonimato em seu artigo 14: “Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.” No entanto, diversas entidades permitem a submissão de denúncias anônimas em casos de assédio e discriminação.

108. As práticas geralmente adotadas na Administração Pública, de fato, alinham-se àquelas retratadas no modelo do TCU, sendo exemplo disso a plataforma Fala.BR (<http://falabr.cgu.gov.br>) do Poder Executivo Federal. Estudos também recomendam a criação de um canal de denúncia anônimo e independente para relato de casos. A seguir, um trecho da literatura sobre o assunto:

“Do ponto de vista das empresas, a criação e a aplicação de códigos de ética é certamente uma conquista importante, embora não suficiente. Além de tais códigos, poderiam ser criados mecanismos para dar ao funcionário agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente. Assim, a vítima poderia utilizar caixas postais ou urnas para ter seu anonimato garantido” (HELOANI, 2003).

109. A EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), responsável por promover o cumprimento das leis federais dos Estados Unidos contra todo tipo de discriminação no trabalho, e a CGU (Controladoria-Geral da União) estabeleceram e divulgam procedimentos para o tratamento e encaminhamento de denúncias à instância de apuração, inclusive para os casos excepcionais de denúncia anônima.

110. A CGU informou ao Tribunal de Contas da União<sup>6</sup> que “*denúncias anônimas seguem o mesmo fluxo das denúncias identificadas no âmbito da Ouvidoria-Geral da União*”. Isso significa que cada denúncia, seja anônima ou identificada, passa por uma avaliação preliminar para verificar se contém elementos mínimos de relevância, autoria e materialidade que permitam seu encaminhamento à instância de apuração adequada.

111. Além disso, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal 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**

---

<sup>6</sup> Conforme subitem 6.1.6 *Boas práticas identificadas na CGU* do modelo criado pelo TCU como Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário.

anônima, adote medidas informais destinadas a apurar, previamente, em averiguação sumária, “com prudência e discricão”, 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 denunciadas, em ordem a promover, então, em caso positivo, a formal instauração da concernede 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).

Tabela 12: Relação de Tribunais que responderam positivamente à pergunta 4.8:

<b>Relação de Tribunais que estabeleceram procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (possível boa prática):</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe
Superior Tribunal Militar	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Roraima	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional Eleitoral de Goiás	Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco
Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas	Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro	Tribunal Regional Eleitoral de Roraima	

### 3.4.3. Procedimentos relacionados ao recebimento e tratamento de denúncias (perguntas 4.4 a 4.7 e 4.9 a 4.11):

112. As questões do eixo de Correção relacionadas a este tópico buscaram examinar se os procedimentos utilizados no recebimento e tratamento de denúncias estão adequados, são claros, e se estão em conformidade com as normas aplicáveis.

113. Quando questionadas sobre a clareza dos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncias, apenas 54% das organizações afirmaram ter esse cuidado. Um resultado semelhante foi observado ao se perguntar se, durante a análise de admissibilidade, a organização assegura a coleta de informações adicionais necessárias para a eventual apuração, com apenas 53% das organizações atendendo a esse critério.

114. Esses dados revelam uma preocupação significativa com a falta de uniformidade e rigor nos procedimentos iniciais de avaliação das denúncias. A análise de admissibilidade é uma etapa crucial para garantir que as denúncias sejam tratadas de maneira justa e eficiente. A ausência de clareza nos procedimentos e a insuficiente coleta de informações adicionais podem comprometer a integridade do processo de apuração e a proteção dos envolvidos.

115. No que diz respeito ao questionamento sobre a existência de procedimentos para manter o denunciante informado sobre o andamento de sua denúncia, apenas 54% das organizações oferecem essa atualização. Por outro lado, em relação à adoção de medidas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar, 77% das unidades demonstram esse cuidado.

116. Esses dados indicam que, embora uma parcela significativa das organizações esteja preocupada em criar um ambiente seguro para os denunciantes, há uma carência de mecanismos eficazes para garantir que eles sejam mantidos informados sobre o status de suas denúncias. Manter o denunciante atualizado é um aspecto essencial para assegurar transparência, confiança no processo e engajamento na resolução do problema.

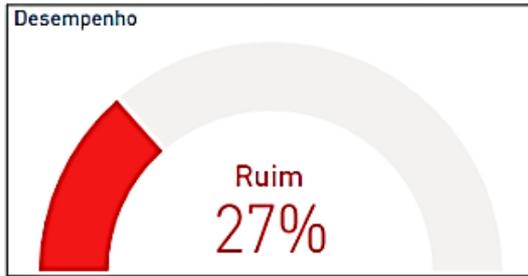
117. O **menor grau de aderência (27%) relacionado ao eixo de Correção** foi constatado ao questionar se as organizações estabeleceram e divulgaram **procedimentos especiais** para recepcionar **denúncias de assédio contra a alta administração ou membros do Poder**, bem como seu respectivo encaminhamento para uma instância superior.

118. Esse dado revela uma grave lacuna no tratamento de denúncias que envolvem altos cargos, o que pode comprometer a imparcialidade e a eficácia dos processos de apuração. A falta de procedimentos claros e divulgados para lidar com essas situações não só enfraquece a confiança dos colaboradores no sistema de denúncias, mas também perpetua um ambiente em que o poder hierárquico pode intimidar ou silenciar as vítimas.

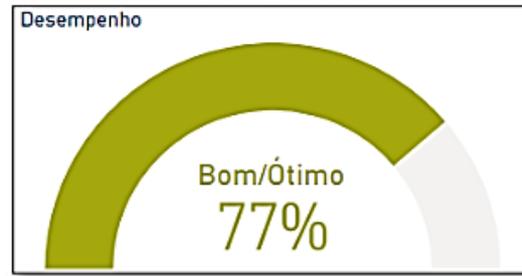
119. Assim, é crucial que as organizações desenvolvam e implementem protocolos específicos para a recepção e encaminhamento de denúncias contra a alta administração. A divulgação ampla desses procedimentos é igualmente crucial para assegurar que todos os colaboradores conheçam seus direitos e os mecanismos de proteção disponíveis.

Figura 228 – Perguntas do Eixo Correção

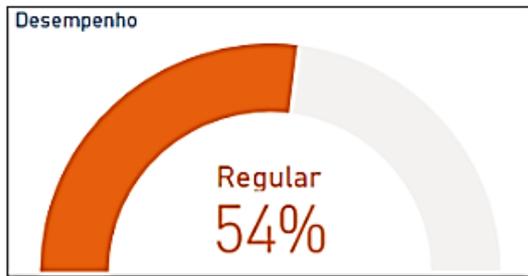
4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?



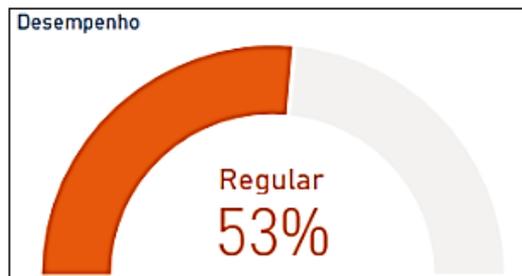
4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?



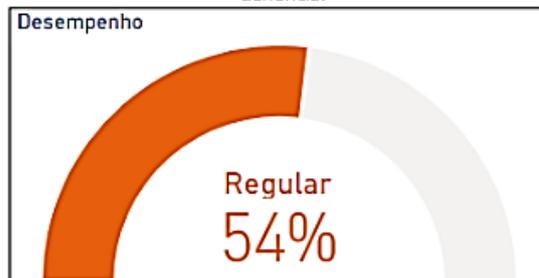
4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?



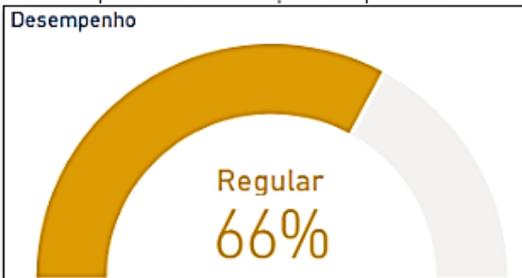
4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?



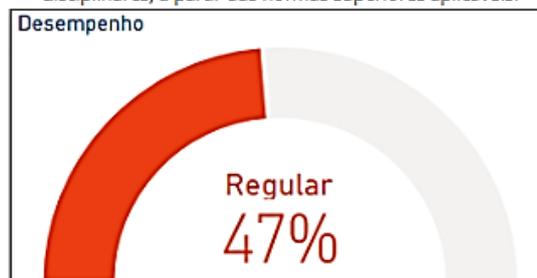
4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?



4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?



4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?



#### 4. RESULTADOS POR SEGMENTO DE JUSTIÇA

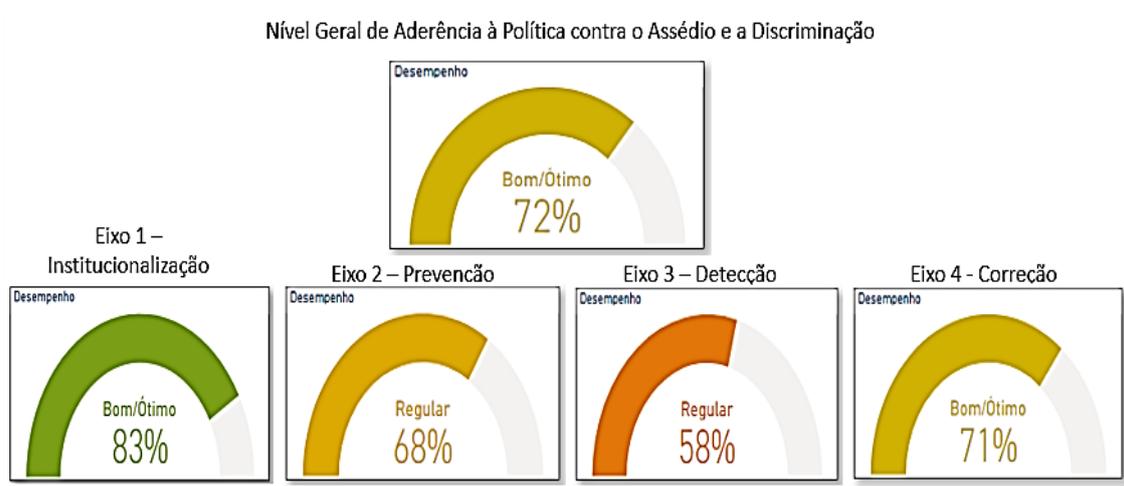
120. A seguir serão apresentados os resultados por ramo de justiça com o intuito de avaliar a conformidade dos órgãos dentro de cada segmento do Poder Judiciário com a política de enfrentamento ao assédio e à discriminação.

121. Com base na análise dos dados, conclui-se que, embora os tribunais tenham demonstrado um forte compromisso com a Institucionalização e Prevenção em suas políticas contra o assédio e a discriminação, ainda enfrentam desafios significativos nos aspectos de Detecção e Correção.

122. O segmento dos Conselhos e Tribunais superiores apresentou uma aderência de 72% à política de combate ao assédio, com ótimos resultados no eixo de Institucionalização. No entanto, o desempenho cai para 58% no eixo de Detecção, indicando uma fragilidade na capacidade de identificar e lidar prontamente com casos de assédio.

### **Desempenho geral por segmento de justiça - Conselhos e Tribunais Superiores:**

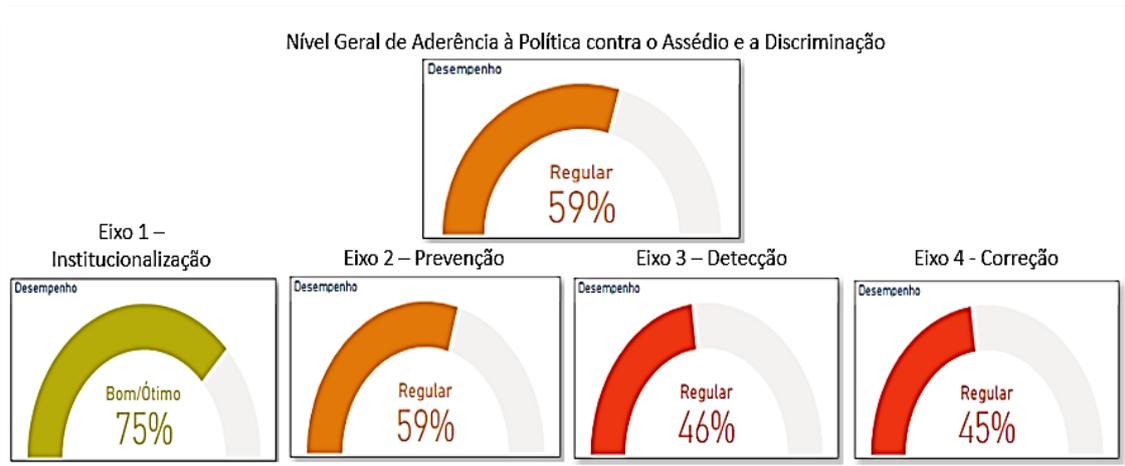
*Figura 29 - Desempenho por Segmento de Justiça – Conselhos e Tribunais Superiores*



123. A Justiça Federal apresentou o pior desempenho entre os segmentos analisados, alcançando apenas 59% de aderência geral à política de combate ao assédio. O desempenho foi regular nos eixos de Prevenção (59%), Detecção (46%) e Correção (45%), com um bom resultado apenas no eixo de Institucionalização, onde atingiu 75%.

### **Desempenho geral por segmento de justiça - Justiça Federal:**

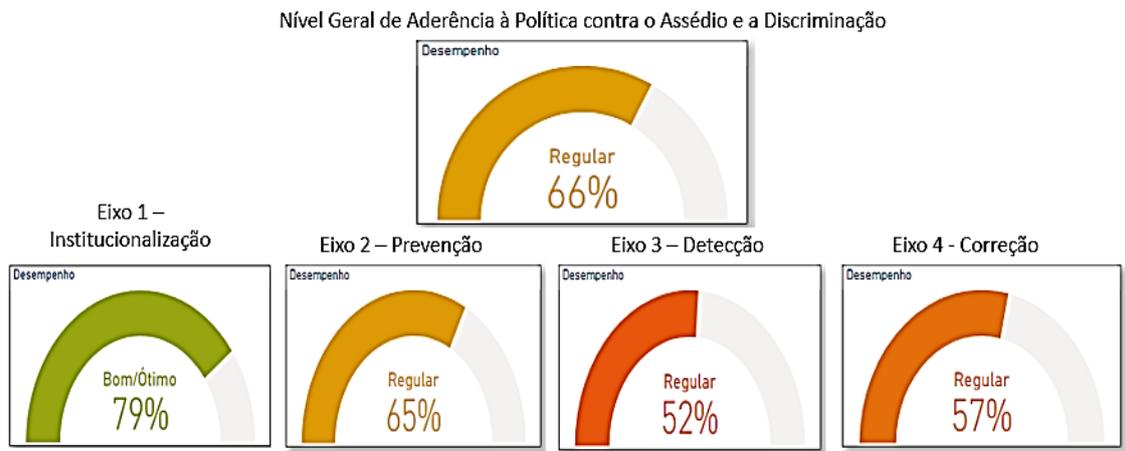
*Figura 30 - Desempenho por Segmento de Justiça – Justiça Federal*



124. As Justiças Estadual, do Trabalho e Eleitoral obtiveram desempenhos similares, também com bons resultados no eixo de Institucionalização e desempenhos regulares nos demais eixos.

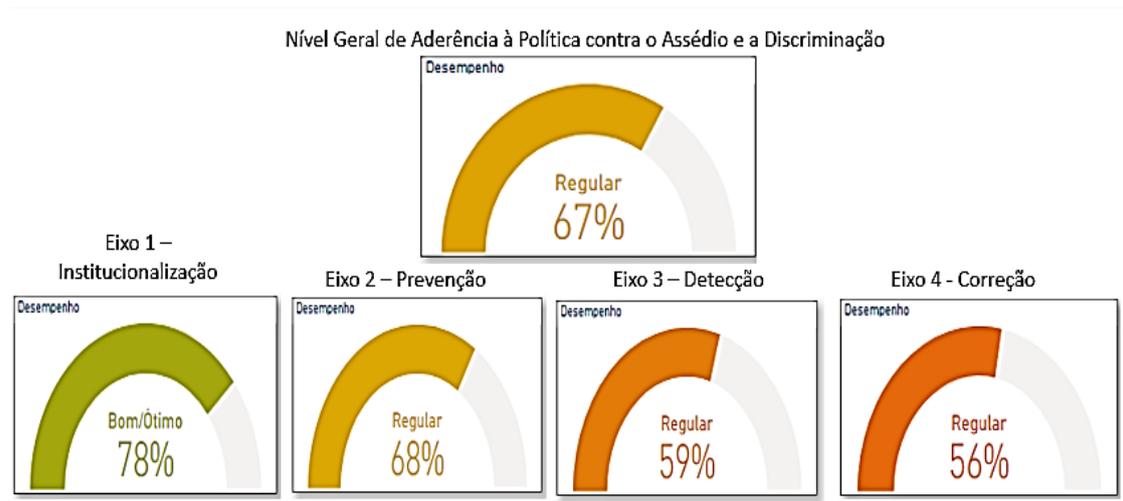
**Desempenho geral por segmento de justiça - Justiça Estadual:**

*Figura 31 - Desempenho por Segmento de Justiça – Justiça Estadual*



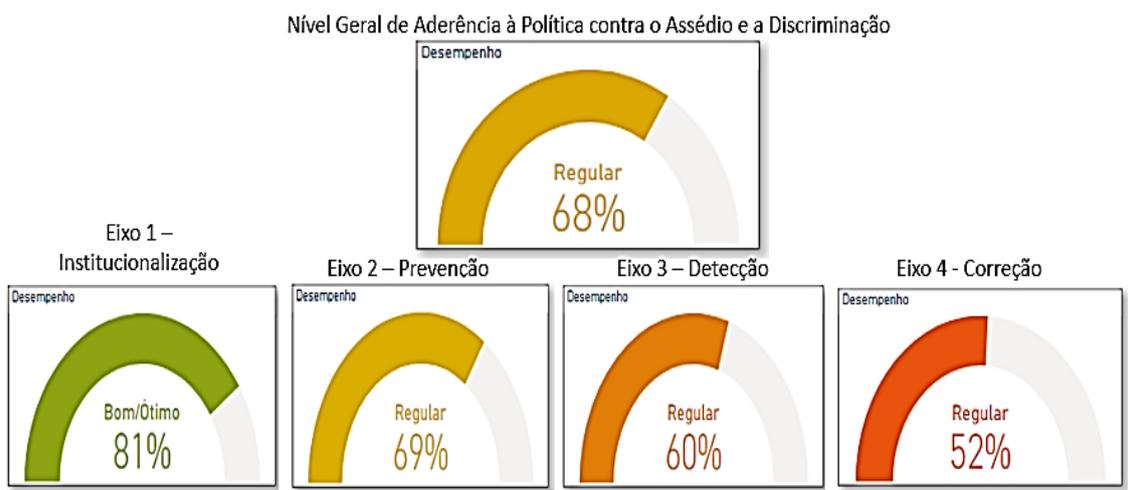
**Desempenho geral por segmento de justiça - Justiça Eleitoral:**

*Figura 32 - Desempenho por Segmento de Justiça – Justiça Eleitoral*



### **Desempenho geral por segmento de justiça - Justiça do Trabalho:**

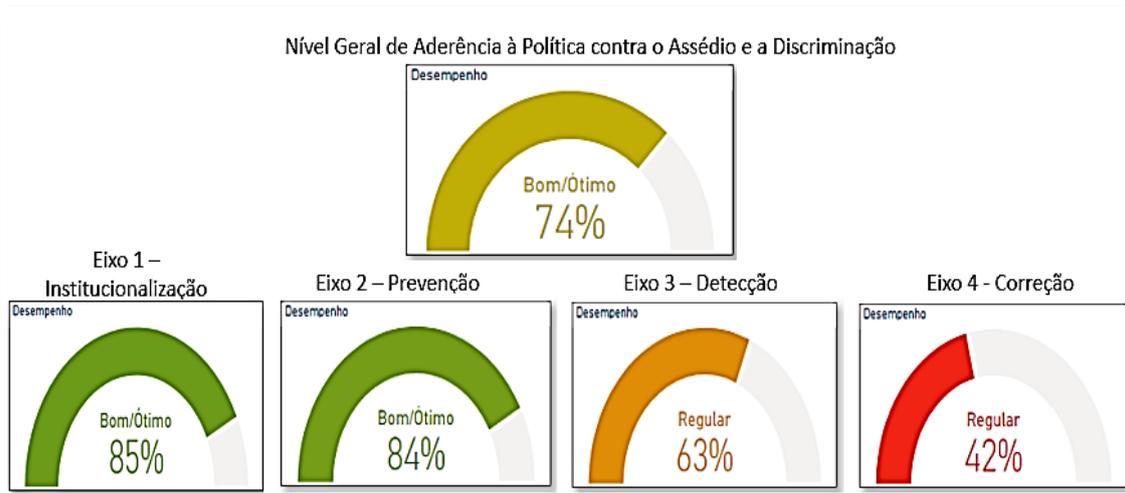
*Figura 33 - Desempenho por Segmento de Justiça – Justiça do Trabalho*



125. A Justiça Militar, apesar de ter alcançado o maior nível de aderência geral à política, graças à boa estruturação dos eixos de Institucionalização e Prevenção, apresentou baixa eficácia no eixo de Correção evidenciando uma necessidade de aprimoramento nos mecanismos de resposta e tratamento dos casos de assédio após sua ocorrência. Isso indica que, para uma abordagem verdadeiramente eficaz, os tribunais militares devem focar não apenas na prevenção, mas também em fortalecer suas capacidades de identificarem e corrigirem esses problemas de maneira eficiente e justa.

### **Desempenho geral por segmento de justiça - Justiça Militar:**

*Figura 34 - Desempenho por Segmento de Justiça – Justiça Militar*



126. Essa disparidade entre os resultados dos eixos sugere que, enquanto os tribunais têm sucesso na criação de estruturas formais e na promoção de uma cultura preventiva, ainda precisam aprimorar seus mecanismos de monitoramento e intervenção para garantir que as políticas de prevenção sejam eficazes na prática.

127. Conclui-se que, embora os avanços na institucionalização das políticas sejam louváveis, é crucial que todos os segmentos do Judiciário invistam no fortalecimento dos eixos de Detecção e Correção, assegurando que as políticas de combate ao assédio e discriminação não apenas existam no papel, mas sejam aplicadas de maneira eficaz e abrangente.

## 5. CONCLUSÕES

128. Nos termos da Resolução CNJ n. 308/2020, compete à Comissão Permanente de Auditoria – CPA emitir recomendações ou determinações decorrentes das Ações Coordenadas de Auditoria.

129. Para a emissão de recomendações e determinações, a unidade de auditoria interna deste Conselho presta o apoio técnico necessário para subsidiar as decisões da CPA.

130. Assim, consolidados os dados com base no trabalho de auditoria realizado pelos tribunais e conselhos participantes da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra o Assédio e a Discriminação, apresenta-se, a seguir, as conclusões em relação às questões de auditoria que tiveram menor grau de aderência pelos órgãos participantes ou que se referem a pontos considerados mais sensíveis e, portanto, tem o potencial de alavancar o grau de aderência à Política, caso sejam objeto de intervenção. Além disso, apresentam-se possíveis ações de controle para mitigação dos riscos considerados que os órgãos do Poder Judiciário devem buscar adotar para o cumprimento da referida política.

### 1: Medição da Percepção dos Colaboradores sobre o comprometimento da Alta Gestão (questão 1.3 - Figura 8)

131. Apenas 28% das organizações adotam medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores (parágrafo 27) sobre o compromisso da alta administração com a

prevenção e o combate ao assédio. Possíveis ações de controle: instituição de mecanismos, tais como pesquisas de opinião, com o objetivo de medir a percepção dos colaboradores sobre o comprometimento da liderança e a adoção de medidas para suprir as lacunas identificadas.

Tabela 13 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.3:

<b>Relações de tribunais que afirmaram não adotar medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação:</b>		
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Tocantins
Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá

\*Vide nota de rodapé n. 3

## 2: Integração das Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio aos Contratos (questão 2.5 – Figura 16)

132. Apenas 33% das organizações alinham seus contratos com terceiros à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (parágrafo 57). Possíveis ações de controle: inclusão de cláusulas específicas nos contratos com fornecedores e prestadores de serviço e estabelecimento de mecanismos de monitoramento e fiscalização para assegurar que as políticas de prevenção ao assédio sejam seguidas por todos os envolvidos, incluindo estagiários, terceirizados e prestadores de serviços.

Tabela 14 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.5:

<b>Relação de Tribunais que informaram que ainda não compatibilizam seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação:</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Superior Tribunal Militar	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Tocantins
Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	

### 3: Levantamento de Riscos e Impactos (questão 2.12 - Figura 20)

133. Apenas 13% das organizações realizam levantamento de riscos e impactos (parágrafo 73) considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação. Possíveis ações de controle: realização da gestão de riscos relacionados ao assédio e discriminação, focando especialmente em cargos, setores e atividades identificados como mais vulneráveis e implementação de processos sistemáticos para monitorar, analisar e revisar periodicamente esses riscos.

Tabela 15 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.12:

<b>Relação de tribunais que afirmaram não realizar levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação:</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral de Goiás
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral de Roraima
Superior Tribunal Militar	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Roraima	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região

Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia	Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá

\*Vide nota de rodapé n. 3

#### 4: Foco na Alta Administração (questão 4.4 - Figura 228)

134. Apenas 27% das organizações estabeleceram e divulgam procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior (Parágrafo 117). Possível ação de controle: desenvolvimento de procedimentos específicos para a recepção e investigação de denúncias contra membros da alta administração, a fim de garantir que esses casos sejam tratados com a devida independência e rigor.

Tabela 16 - Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 4.4:

<b>Relação de tribunais que não estabeleceram e/ou não divulgam procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior:</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Conselho Nacional de Justiça	Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso

Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe	Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Paraná
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro
Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Pará	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Acre
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia	Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	Tribunal Regional Eleitoral do Amapá
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Goiás	

\*Vide nota de rodapé n. 3

## 5: Impedimentos para a ação independente das Comissões (questão 1.10 - Figura 9)

135. 20% dos tribunais responderam que suas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio não possuem autonomia para realizar suas atividades de forma eficaz e imparcial (parágrafo 32). Possíveis ações de controle: investigação das razões que impedem a atuação independente das Comissões e, a partir dos resultados colhidos na investigação, implementação das medidas necessárias para garantir a autonomia dessas instâncias.

Tabela 17 – Relação de Tribunais que responderam negativamente à pergunta 1.10:

Relação de Tribunais que responderam que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual não tem a necessária independência de atuação:	
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais

Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Superior Eleitoral

## 6: Orientações das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio sobre como conduzir adequadamente situações de assédio (questão 2.8 – Figura 19)

136. Apenas 42% das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio orientam as demais áreas da organização sobre como conduzir adequadamente situações de assédio e discriminação, e quais as boas práticas a serem adotadas (parágrafo 70). Possível ação de controle: instar as referidas comissões para que passem a realizar esse tipo de orientação.

Tabela 18 – Relação de tribunais que responderam negativamente à pergunta 2.8

<b>Relação de Tribunais que afirmaram que sua Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação não orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas:</b>		
Conselho da Justiça Federal	Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Superior Tribunal de Justiça	Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo
Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba	Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Ceará
Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas	Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás	Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco	Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Piauí
Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia	Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte
Tribunal de Justiça do Estado de Roraima	Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região	Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Sul
Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo	Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região	Tribunal Regional Federal da 1ª Região
Tribunal de Justiça do Estado de Tocantins	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região	Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Acre	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região	Tribunal Regional Federal da 3ª Região

Tribunal de Justiça do Estado do Amapá	Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região	Tribunal Regional Federal da 5ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Ceará	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região	Tribunal Regional Federal da 6ª Região
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região	Tribunal Superior do Trabalho
Tribunal de Justiça do Estado do Piauí	Tribunal Regional Eleitoral da Bahia	Tribunal Superior Eleitoral
Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte	Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba	Tribunal Regional Eleitoral do Pará
Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais	Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas	Tribunal Regional Eleitoral do Acre

\*Vide nota de rodapé n.3

137. Em relação às conclusões a seguir (7 a 12), considerando que as questões das quais decorreram obtiveram desempenho de regular a bom/ótimo, propõe-se que sejam difundidas como diretrizes/boas práticas para que os Tribunais possam avançar na implementação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

## 7: Capacitação e a Sensibilização

138. Treinamentos Regulares: implementar programas de treinamento contínuo para todos os colaboradores, incluindo a alta administração, focados em identificar, prevenir e lidar com situações de assédio e discriminação.

139. Campanhas de Sensibilização: promover campanhas internas de conscientização sobre o impacto do assédio e a importância de um ambiente de trabalho respeitoso, utilizando diferentes canais de comunicação para alcançar todos os níveis da organização.

140. Foco na liderança: promover medidas que incentivem a alta administração a adotar uma postura proativa e exemplar no combate ao assédio, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética.

## 8: Estrutura de Denúncias

141. Procedimentos Claros e Acessíveis: desenvolver procedimentos claros e acessíveis para a recepção, triagem e investigação de denúncias, e divulgá-los amplamente garantindo que todos os colaboradores conheçam e confiem no processo.

142. Canais de Denúncia Seguros: estabelecer canais de denúncia confidenciais e seguros, permitindo que os colaboradores relatem situações de assédio sem medo de retaliação.

## 9: Transparência e Acompanhamento

143. Informação ao Denunciante: implementar procedimentos que garantam a atualização regular aos denunciadores sobre o status de suas denúncias, reforçando a transparência e a confiança no processo.

144. Relatórios Periódicos: publicar relatórios periódicos (preservando a confidencialidade) sobre o número e o tipo de denúncias recebidas, as medidas tomadas e os resultados alcançados, como forma de prestar contas e fortalecer a cultura de responsabilidade.

## **10: Mecanismos de Correção**

145. Criação de Instâncias Internas: estabelecer instâncias internas dedicadas a mediar conflitos e apreciar recursos administrativos, especialmente em casos que envolvem avaliações de desempenho, para evitar o uso dessas avaliações como instrumento de retaliação.

146. Instituição de procedimentos de apuração e responsabilização de modo a apurar todos os casos e denúncias e responsabilizar os assediadores, quando necessário.

## **11: Participação Ativa dos Colaboradores**

147. Envolvimento na Política: incluir os colaboradores no processo de definição e revisão das políticas de combate ao assédio, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e que as políticas reflitam as necessidades reais do ambiente de trabalho.

148. Feedback Contínuo: criar canais para que os colaboradores possam fornecer feedback contínuo sobre a eficácia das políticas e sugerir melhorias, promovendo um ambiente de diálogo aberto e colaborativo.

## **12: Disseminação de Boas Práticas**

149. Promoção de Eventos: realizar workshops e eventos para disseminar as boas práticas, a serem promovidos pelos próprios tribunais, pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário ou por outras instâncias competentes

150. Boas Práticas: fomentar, no âmbito dos tribunais, a submissão do cadastro de boas práticas no Portal CNJ de boas Práticas do Poder Judiciário, no eixo temático de Combate ao Assédio e à Discriminação (<https://boaspraticas.cnj.jus.br/por-eixo/41>).

**Natascha Barreto de Almeida Rangel**

Assistente II da Secretaria de Auditoria

**Evandro Silva Gomes**

Chefe da Seção de Orientação Técnica e Suporte ao Sistema de Auditoria Interna

**Andrea Sobral de Barros**

Coordenadora da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário

**Priscila Schubert da Cunha Canto**

Assessora-técnica da Secretaria de Auditoria

# APÊNDICE I

Questionário enviado aos tribunais

## **1ª Questão de Auditoria (Eixo 01 - Institucionalização)**

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

**1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação eficazes, como, por exemplo, campanhas, revistas, boletins, site, grupos de e-mails, intranet, sistemas de processos administrativos.

**1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se foi divulgada carta de compromisso da alta administração; procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta administração.

**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?\***

( ) Sim

( ) Não

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.

**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?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar o código de ética e de conduta, a política de integridade, as diretrizes para o tratamento da violência laboral, dentre outros.

**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)?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar em normativos internos, portarias, ordens de serviço etc. se foi instituída a Comissão do art. 15 da Res. CNJ n. 351/2020.

**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?\***

( ) Sim

Não

Avaliar em normativos internos, portarias, ordens de serviço etc. se foi instalada pelo menos uma Comissão para cada grau de jurisdição.

**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?\***

Sim

Não

Avaliar os atos constitutivos para verificar se as atribuições da Comissão incluem todas as previstas no art. 16 da Res. CNJ 351/2020.

**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?\***

Sim

Não

Avaliar os atos constitutivos da Comissão para verificar se a composição atende ao previsto no caput do art. 15 da Res. CNJ 351/2020.

**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?\***

Sim

Não

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.

**1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?\***

Sim

Não

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.).

**1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?\***

Sim

Não

Avaliar os atos normativos para verificar o estabelecimento de processos e procedimentos relacionados à política.

**1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?\***

Sim

Não

Avaliar a existência e funcionamento de canais, por exemplo.

**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?\***

Sim

Não

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.

**1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?\***

Sim

Não

Avaliar se existem canais permanentes para acolher a notícia de assédio ou discriminação, conforme art. 13 da Res. CNJ 351/2020

**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?\***

Sim

Não

Avaliar se existe protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos, bem como medida de garantia de sigilo profissional.

**1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?\***

Sim

Não

Avaliar existência de atas de reunião ou outros instrumentos que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.

## **2ª Questão de Auditoria (Eixo 02 - Prevenção)**

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

**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?\***

Sim

Não

Avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação, p.ex. campanhas, revistas, boletins, site, mala direta, intranet, sistema de processos administrativos, etc.

**2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?\***

Sim

Não

Avaliar se, por meio das ferramentas corporativas de comunicação, se esclarece, p.ex., sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.

**2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?\***

Sim

Não

Avaliar se existem ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.

**2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?\***

Sim

Não

Avaliar se existem atos normativos e/ou decisões que definem a integração da política 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?\***

Sim

Não

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. [Analisar este item sob a ótica da relação entre colaboradores não estatutários.]

**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?\***

Sim

Não

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.

**2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?\***

Sim

Não

Avaliar se existe(m) norma(s) ou contrato(s) definindo as atribuições de cada colaborador da organização.

**2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?\***

Sim

Não

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.

**2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?\***

Sim

Não

Avaliar se existe instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores.

**2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?\***

Sim

Não

Avaliar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores é composta por profissionais capacitados.

**2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?\***

Sim

Não

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 humanos. [Para este item, analisar os fluxos de trabalho desenhados.]

**2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?\***

Sim

Não

Avaliar se é(são) realizado(s) levantamento(s) de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.

**2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?\***

Sim

Não

Avaliar se existem, p.ex., dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.

**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?\***

Sim

Não

Avaliar se há estruturação de dados, p.ex., de nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.

**2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?\***

Sim

Não

Avaliar se há oferta de ações de instrução às lideranças/chefias cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.

**2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?\***

Sim

Não

Avaliar se são promovidas, com regularidade, campanhas que orientam para a prevenção do assédio e da discriminação.

**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?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar a existência dos dados no site e se a informação consegue ser acessada diretamente e com poucos cliques.

**2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar (p.ex. ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, 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?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc.

**2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar a utilização, p.ex. de incentivos à participação em treinamentos, periodicamente.

**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?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar a realização de campanhas e de treinamento(s) com regularidade, ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020.

**2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se é realizado controle de participação, com vista em universalizar a capacitação na política e no sistema.

**2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?\***

( ) Sim

( ) Não

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.

### **3ª Questão de Auditoria (Eixo 03 - Detecção)**

3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

**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?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se as áreas responsáveis estão estruturadas, com materiais e recursos (p.ex. fluxos de processos definidos), para a realização das tarefas.

**3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se são promovidas enquetes, por exemplo.

**3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispendo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.

**3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se ocorre monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.

**3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se houve formalização dos procedimentos a serem adotados, p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou check list.

**3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?\***

( ) Sim

( ) Não

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).

**3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?\***

Sim

Não

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.

**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?\***

Sim

Não

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.

**4ª Questão de Auditoria (Eixo 04 - Correção)**

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

**4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?\***

Sim

Não

Avaliar se existem medidas formais (p. ex. fluxos de trabalho, norma) visando à conciliação entre ofendido e ofensor.

**4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?\***

Sim

Não

Avaliar se existem medidas formais para adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.

**4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?\***

Sim

Não

Avaliar documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta.

**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?\***

Sim

Não

Avaliar a adoção e divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas, p.ex. ao conselho de administração ou órgão colegiado.

**4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?\***

Sim

( ) Não

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.

**4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.

**4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

**4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar se são adotadas práticas, p. ex. orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc.

**4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?\***

( ) Sim

( ) Não

Avaliar normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s) para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.

**4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?\***

( ) Sim

( ) Não

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).

**4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?\***

( ) Sim

( ) Não

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).