



## Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2023 - Política contra Assédio e Discriminação

Selecione o órgão \*

[Selecione](#)

### 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 ressocialização, 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, dispondo 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).

**E-mail**

(caso queira receber cópia dessas respostas)

---

Anterior

Enviar

Sistema de Gestão de Formulários - Conselho Nacional de Justiça  
Versão 1.0