

APRESENTAÇÃO

Auditoria Coordenada promovida pelo CNJ e prevista no Plano Anual de Auditoria – PAA 2023 do TRE/CE, realizada na modalidade avaliação, do tipo conformidade, direcionada a avaliar a Política contra Assédio e Discriminação do TRE/CE, mediante sua aferição em quatro eixos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

RESULTADO DAS AVALIAÇÕES

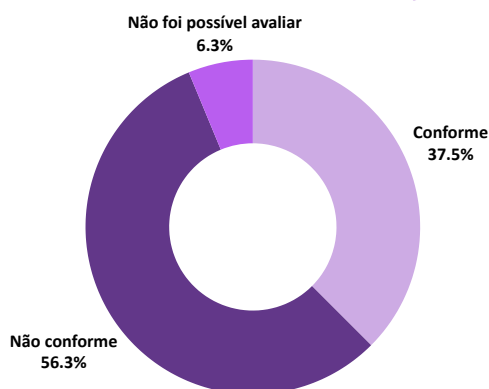
Do total de 58 questões de auditoria aplicadas, têm-se :

24 (41,38%) conformes;

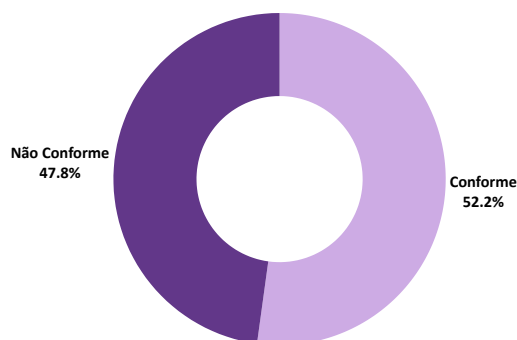
33 (56,90%) não conformes;

1 (1,72%) não foi possível avaliar.

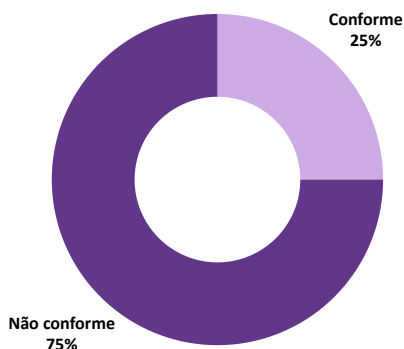
INSTITUCIONALIZAÇÃO



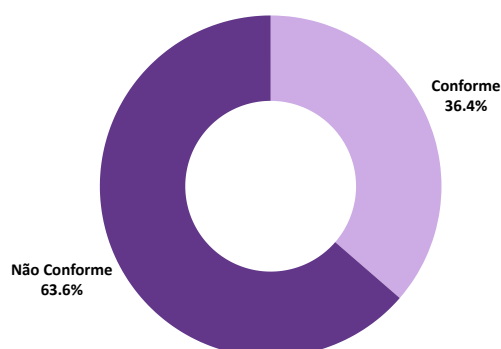
PREVENÇÃO



DETECÇÃO



CORREÇÃO



ACHADOS

INSTITUCIONALIZAÇÃO

1. Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
2. Ausência de carta de compromisso (ou documento similar) da alta administração indicando submissão à política.
3. Ausência de pesquisa de avaliação da percepção do servidor quanto ao compromisso da alta administração em relação à Política.
4. Ausência de normativo que institucionalize e instrumentalize os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
5. Ausência de normativo do TRE/CE institucionalizando as atribuições da CPEAMASD.
6. Ausência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

ACHADOS **PREVENÇÃO**

7. Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.
8. Ausência de normas ou decisões para inclusão da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.
9. Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
10. Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos a áreas específicas do TRE/CE sobre práticas da política.
11. Inexistência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.
12. Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio.
13. Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio.
14. Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.
15. Não regularidade nos treinamentos dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação na instituição.
16. Não há levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.

DETECÇÃO

17. Inexistem fluxos e processos para a realização das tarefas entre as áreas da Saúde, Gestão de Pessoas, Ouvidoria e às CPEAMASD de 1º grau e 2º grau.
18. Inexistência de registros de pesquisas realizadas com processamento e análise desses resultados.
19. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.
20. Ausência de monitoramento de evolução dos casos de assédio e discriminação.
21. Ausência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.
22. Ausência de definição formal de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.

CORREÇÃO

23. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.
24. Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.
25. Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.
26. Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.
27. Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.
28. Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.
29. A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

RECOMENDAÇÕES

INSTITUCIONALIZAÇÃO

- 2023.004.01.1 Atualizar a página do CPEAMAD na intranet com atualização dos seguintes pontos: a) inserção do nome dos membros das CPEAMAS de 1º e 2º; b) inserir os links dos normativos e das atas das reuniões (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) e c) acrescentar as atas da 6ª, 7ª e 8ª reuniões; d) inserir links destacando as principais ações já realizadas pela comissão.
- 2023.004.01.2 - Elaborar e publicar carta de compromisso da alta administração indicando sua submissão à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- 2023.004.01.3 - Realizar pesquisa com servidoras(es), magistradas(os) e promotoras(es) eleitorais, avaliando dentre outros aspectos, o compromisso da alta gestão com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.
- 2023.004.01.4 - Elaborar relatório contendo análise do resultado das pesquisas e planejamento de ações futuras a serem implementadas para aperfeiçoamento da política e das capacitações.
- 2023.004.01.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- 2023.004.01.6 Elaborar manual ou cartilha sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no TRE/CE.
- 2023.004.01.7 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também as atribuições das comissões de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.
- 2023.004.01.8 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também mecanismos de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.

PREVENÇÃO

- 2023.004.02.1 Desenvolver ações voltadas à conscientização e à sensibilização quanto à prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.
- 2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.
- 2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.
- 2023.004.02.3 Expedir orientações para áreas específicas do TRE/CE (a exemplo da gestão de pessoas, gestão de serviços gerais) acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação.
- 2023.004.02.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também atuação conjunta entre as CPEAMS com ASAUD e SGP.
- 2023.004.02.5 Desenhar fluxos de trabalho contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.
- 2023.004.02.6 Expedir orientações acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, visando, a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas.
- 2023.004.02.7 - Desenvolver canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.
- 2023.004.02.8 - Divulgar canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.
- 2023.004.02.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.
- 2023.004.02.10 Realizar treinamentos com regularidade dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como incentivar sua participação.
- 2023.004.02.11 Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de controles para mitigá-los.

RECOMENDAÇÕES

DETECÇÃO

- 2023.004.03.1 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para identificação e encaminhamento para apuração de eventuais casos de violência no trabalho.
- 2023.004.03.2 - Elaborar fluxos padronizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de violência no trabalho, especialmente assédio.
- 2023.004.03.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a previsão, para a realização de pesquisas, bem como sua periodicidade e uso dos dados.
- 2023.004.03.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a efetiva implantação de uma estrutura de banco de dados apta a tratar e consolidar as denúncias recebidas, resguardando a identidade dos envolvidos.
- 2023.004.03.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando estabelecimento de protocolos pela administração de monitoramento de casos noticiados e atuação com base na frequência.
- 2023.004.03.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.
- 2023.004.03.7 Elaborar manuais, fluxos e/ou checklist instrumentalizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de assédio e discriminação.
- 2023.004.03.8 – Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a formalização de protocolos que protejam o denunciante de assédio e discriminação contra represálias.

CORREÇÃO

- 2023.004.04.1 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos especiais para recepção e encaminhamento de denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.
- 2023.004.04.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.
- 2023.004.04.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claros de análise de admissibilidade de denúncia.
- 2023.004.04.4 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a colheita de informações adicionais necessárias à eventual apuração dos fatos relatados durante a análise de admissibilidade de denúncia.
- 2023.004.04.5 Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de denúncia de assédio/discriminação.
- 2023.004.04.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos alternativos para o caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.
- 2023.004.04.7 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.
- 2023.004.04.8 - Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), prevendo as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.
- 2023.004.04.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.