



TJPR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO PARANÁ

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA INTERNA

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

ATIVIDADE

**RELATÓRIO FINAL DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA
SOBRE A POLÍTICA CONTRA
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO
SEI nº 0017434-23.2023.8.16.6000**

ASSUNTO

Aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

OBJETIVO

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

UNIDADE RESPONSÁVEL

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – COPAMS.

ORIGEM

Ação Coordenada de Auditoria de aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário do Conselho Nacional de Justiça, prevista no Plano Anual de Auditoria de 2023 – 1ª Atualização, atividade 1 (SEI nº 0143560-55.2022.8.16.6000) e Plano de Trabalho – Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário (doc. 9056474).

PERÍODO DE REALIZAÇÃO

De maio de 2023 a dezembro de 2023.

EQUIPE

Izabel Vieira Szeremeta – Auditora Interna
Sandro Vinicius Pavanelli Barry – Auditor Interno
Wagner Paulo Martins – Auditor Interno Responsável

CHEFE DA DIVISÃO DE AUDITORIA (REVISOR)

Ricardo Ferreira

DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA

Maurício Cardoso Segundo

DEPARTAMENTO DE AUDITORIA INTERNA – DAUDI

MISSÃO

Auxiliar o Poder Judiciário do Estado do Paraná a realizar seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

PROPÓSITO

A prestação de serviços de avaliação e consultoria destinados a agregar valor para melhorar os processos de trabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

CONCEITO DE AVALIAÇÃO

A Resolução nº 309/2020 do CNJ e a Instrução Normativa nº 56/2021 TJPR conceituam a avaliação, uma das atividades de auditoria interna, como exame objetivo da evidência obtida pelo auditor interno com o propósito de fornecer opinião ou conclusões independentes a respeito de operação, função, processo, projeto, sistema, processos de governança, gerenciamento de riscos, controles internos administrativos ou outro ponto importante. Ocorre por meio do procedimento de auditoria em sentido estrito e demais avaliações.



SUMÁRIO EXECUTIVO

Por que foi realizada esta auditoria?

Para avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ 351/2020, a fim de aferir o nível de maturidade do tribunal em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Quais são as principais recomendações?

- Criar estrutura de acolhimento às vítimas de assédio, preferencialmente vinculada ao DGRH.
- Criar normas para regulamentar a atuação das Comissões e os procedimentos em casos de notícias de assédio.
- Elaborar Manual de Procedimentos das Comissões de Assédio e Discriminação.
- Criar estrutura de apoio administrativo das Comissões.
- Elaborar trilha de capacitação para colaboradores e gestores sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- Elaborar plano de comunicação institucional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- Elaborar plano de pesquisas sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
- Elaborar plano de ação para cumprir as determinações das resoluções CNJ 351/2020 e TJPR 375/2022.

Dezembro/2023

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO O que a auditoria constatou?

Em pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça no final do ano de 2021 no Poder Judiciário, observou-se que 55,7%, dos quase 15 mil respondentes, já sofreram algum tipo de assédio e discriminação.

No Tribunal de Justiça do Paraná, a atuação da Comissão criada em cumprimento à determinação da Resolução CNJ 351/2020 tem sido, principalmente, no sentido de avaliar e encaminhar as denúncias formalizadas, além da elaboração do texto da Resolução TJPR 375/2022, aprovada pelo Órgão Especial desta Corte, e da cartilha divulgada aos colaboradores(as).

No entanto, a efetividade das determinações de ambas as resoluções ainda se mostra baixa devido ao desconhecimento e à imaturidade institucional com relação ao tema. Dentre estas determinações, destacam-se aquelas com relação à comunicação institucional e à capacitação dos colaboradores(as) sobre os diversos aspectos da Política, além dos procedimentos práticos para acolhimento e encaminhamento de notícias de assédio e discriminação.

Com isso, as recomendações apresentadas na presente atividade se alinham ao propósito de fortalecer a atuação das Comissões de 1º e 2º Grau e de estabelecer e solidificar a estrutura de acolhimento e o canal de denúncias de casos de assédio e discriminação, bem como prover o arcabouço normativo interno necessário à atuação das Comissões, além de propor o planejamento de ações de comunicação e de capacitação, auxiliando no enfrentamento deste grave quadro que tanto afeta os(as) colaboradores(as) do Poder Judiciário.

LISTA DE SIGLAS E DEFINIÇÕES

Sigla	Definição
ACOM	Assessoria de Comunicação do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
CAMS	Centro de Assistência Médica e Social do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
CDP	Comissão Disciplinar Permanente do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
CEC	Comissão de Ética e de Conduta do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
CGU	Controladoria-Geral da União
CIG	Comissão de Igualdade e Gênero do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COPAMS	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Única comissão existente até 24/07/2023, quando foi alterada a Resolução 375/2022 e criada uma nova comissão para o 1º Grau
CPEAMAS-1G	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – 1º Grau do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (criada em 24/07/2023)
CPEAMAS-2G	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – 2º Grau do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. (criada em 24/07/2023)
DAUDI	Departamento de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
DGRH	Departamento de Gestão de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
DGST	Departamento de Gestão de Serviços Terceirizados do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
DTIC	Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
EJUD	Escola Judicial do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
IIA	<i>Institute of Internal Auditors</i> ou Instituto dos Auditores Internos é uma associação profissional internacional organizada em 1941 para desenvolver a condição profissional da auditoria interna. Possui mais de 185.000 associados em mais de 160 países, atuando nas áreas de auditoria interna, gerenciamento de riscos, governança, controle interno, auditoria de TI, educação e segurança
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13709/2018)
NGRC	Núcleo de Governança, Riscos e <i>Compliance</i> do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
TCU	Tribunal de Contas da União
TJPR	Tribunal de Justiça do Estado do Paraná

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 Deliberação que originou o trabalho	7
1.2 Objetivo e questões de auditoria	7
1.3 Metodologia utilizada	9
1.4 Desenvolvimento da atividade	10
1.5 Benefícios estimados	10
1.6 Ocorrências que impactaram a auditoria	11
2. ACHADOS DA AUDITORIA INTERNA	12
Achado A1 - Inexistência de estrutura de acolhimento	13
Achado A2 - Insuficiência de atos normativos para regulamentar a atuação das comissões e os procedimentos em casos de notícias de assédio	15
Achado A3 - Inexistência de documentação dos processos de trabalho	18
Achado A4 - Inexistência de estrutura administrativa de apoio	20
Achado A5 - Lacunas na capacitação dos colaboradores e gestores	22
Achado A6 - Insuficiência na comunicação das ações sobre assédio e discriminação	24
Achado A7 - Inexistência de pesquisas sobre assédio e discriminação	26
Achado A8 - Insuficiência de ações para dar efetividade às determinações da Resolução CNJ 351/2020	28
3. SÍNTESE DAS RECOMENDAÇÕES	30
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35

1. INTRODUÇÃO

1.1 Deliberação que originou o trabalho

O presente trabalho originou-se da Ação Coordenada de Auditoria sobre a política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário do Conselho Nacional de Justiça, prevista no Plano Anual de Auditoria de 2023 – 1ª Atualização, atividade 1 (SEI nº 0143560-55.2022.8.16.6000) e Plano de Trabalho – Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário (doc. 9056474).

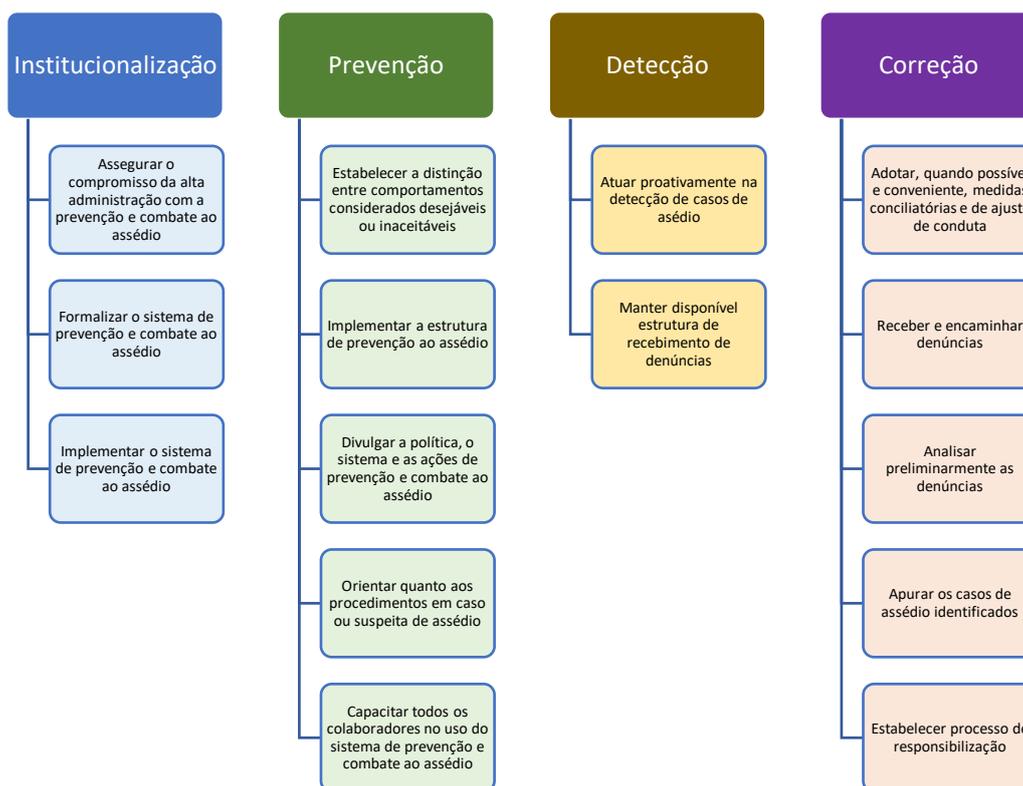
1.2 Objetivo e questões de auditoria

A Ação Coordenada de Auditoria teve por objeto *avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, 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.*

Seu escopo abrangeu *exames de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ nº 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União - TCU.*

O Modelo de Avaliação proposto pelo TCU foi desenvolvido com base em um levantamento realizado no Senado Federal, Controladoria-Geral da União – CGU, Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF-4 e Petrobrás, que selecionou estas quatro organizações em virtude de já terem instituídas as práticas de prevenção e combate ao assédio. O modelo proposto é composto de 4 eixos, subdivididos em 15 práticas, conforme figura a seguir:

Figura 1 – Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio – TCU



Segundo o TCU, com este modelo é possível realizar auditoria para avaliação do desempenho do sistema de prevenção e combate ao assédio sexual e moral.

Assim, o Conselho Nacional de Justiça comunicou o Plano de Trabalho a ser seguido na execução da auditoria, no qual foram propostas quatro questões de auditoria (9056474):

Quadro 1 – Questões de auditoria – Plano de Trabalho da Ação Coordenada do CNJ

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

O Plano de Trabalho também trouxe procedimentos a serem aplicados como forma de obter as informações para responder a cada uma das questões de auditoria, desdobrados em subquestões, conforme sintetizado no Quadro 2:

Quadro 2 – Principais pontos avaliados nas subquestões de auditoria

Questão/Subquestões	Principais pontos avaliados
<p>Questão 1 Institucionalização 16 subquestões</p>	<p>A institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assegura o compromisso da Alta Administração com a prevenção e combate ao assédio e discriminação? • formaliza o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? • implementa o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
<p>Questão 2 Prevenção 23 subquestões</p>	<p>As práticas de prevenção ao assédio e discriminação do Tribunal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estabelecem a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho? • implementam a estrutura de prevenção ao assédio e discriminação? • divulgam a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação? • orientam quanto aos procedimentos em casos ou suspeitas de assédio e discriminação? • capacitam todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?
<p>Questão 3 Deteção 8 subquestões</p>	<p>As práticas de deteção ao assédio e discriminação do Tribunal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atuam proativamente na deteção de casos de assédio e discriminação? • mantêm disponível estrutura de recebimento de denúncias?
<p>Questão 4 Correção 11 subquestões</p>	<p>As práticas de correção ao assédio e discriminação do Tribunal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • adotam, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta? • recebem e encaminham as denúncias? • analisam preliminarmente as denúncias? • apuram os casos de assédio identificados? • estabelecem processo de responsabilização?

1.3 Metodologia utilizada

Da fase de planejamento: considerando que o Programa de Auditoria foi encaminhado pelo CNJ, a fase de planejamento foi dedicada à obtenção de um entendimento suficiente do objeto a ser auditado e do escopo, estabelecimento de prazos e alocação de recursos.

Da fase de execução: para a execução dos trabalhos, a equipe de auditoria utilizou técnicas de análise documental, entrevistas, aplicação de questionários, exame das evidências e correlação entre as informações obtidas.

Da fase de comunicação: inicia-se com a apresentação dos achados à unidade auditada, entrega do Relatório Preliminar para apresentação do plano de ação ou manifestação por parte da unidade e conclui-se com a elaboração do Relatório Final de Auditoria.

1.4 Desenvolvimento da atividade

Inicialmente, a equipe de auditoria buscou a correta compreensão dos atos normativos sobre o tema para, em seguida, entender o plano de trabalho enviado pelo CNJ, bem como os vídeos orientativos e demais materiais de apoio, como cartilhas e guias de outros órgãos e instituições.

Em seguida foi realizada reunião com o Exmo. Sr. Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, Desembargador Gamaliel Seme Scaff, para informar sobre o início das atividades e melhor explicar sobre como o trabalho de auditoria interna é realizado.

Em 16 de junho de 2023 a equipe realizou a reunião de abertura, de maneira virtual, com os membros da COPAMS (conforme mencionado no doc. 9266284), em que foram apresentadas as questões de auditoria, o cronograma e as atividades previstas e respondidos os questionamentos sobre as atividades do Departamento de Auditoria Interna. Por sua vez, os membros da Comissão prestaram informações sobre suas atividades. Também foi informado aos membros da COPAMS sobre o envio do questionário, formalizado no documento de Requisição de Documentos e Informações (doc. 9269957).

As respostas foram fornecidas conforme orientação e detalhadas na Informação 9350936.

Em seguida, a equipe passou à análise das respostas e das evidências para responder ao questionário do CNJ, conforme cota 9518644 e documento 9518916.

Após a conclusão da análise, a equipe de trabalho elaborou a Matriz de Resultados contendo os achados preliminares de auditoria, apresentados à unidade auditada em reunião na data de 27 de setembro de 2023, conforme ata constante no doc. 9623902.

Nesse encontro, os achados foram apresentados de maneira sintética aos participantes, permitindo-lhes maior conhecimento para que, após o encaminhamento deste relatório, possam elaborar e juntar plano de ação ao expediente para regularizar as situações encontradas.

1.5 Benefícios estimados

Dentre os benefícios estimados desta atividade de auditoria estão:

- auxílio ao CNJ no diagnóstico atual do estágio de aderência à política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário;

- avaliação do grau de atendimento do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná às exigências normativas relativas à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- aferição do nível de maturidade do TJPR quanto aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, assédio sexual e discriminação, possibilitando melhorias nos processos de trabalho;
- edição de normativa interna que inclua o tratamento de notícias para os casos de assédio moral e sexual e discriminação;
- aumento da segurança do sigilo do nome dos envolvidos e do conteúdo das notícias relacionadas a assédio e discriminação;
- compatibilização dos contratos firmados pelo TJPR com prestadores de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra e estagiários à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- realização de pesquisas institucionais periódicas sobre o tema em análise;
- aprimoramento do mecanismo de controle de dados e informações relacionados aos casos de assédio e discriminação ocorridos no TJPR.

1.6 Ocorrências que impactaram a auditoria

Durante a realização da auditoria interna, a equipe de trabalho tomou conhecimento dos seguintes fatos:

- alteração da Res. 375/2022 pelo TJPR, através da Res. 400 de 24/07/2023. Destaca-se a criação de outra Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual para atuação no primeiro grau de jurisdição (art. 20), bem como a alteração da composição da comissão já existente (art. 21A).
- alteração da Res. 351/2020 pelo CNJ, através da Res. 518 de 31/08/2023. Destacam-se: a ênfase dada ao canal de acolhimento (art. 7º), definindo o protocolo de acolhimento e o formulário de avaliação do risco de assédio e discriminação (art. 7º, § 1º); a necessidade de consentimento do noticiante para que as providências cabíveis sejam tomadas (art. 13, § 5º); a necessidade de preservar a confidencialidade da notícia (art. 14); a alteração da obrigatoriedade de composição das comissões (art. 15, § 3º); a segregação de funções com as comissões de sindicância e processo administrativo

disciplinar (art. 16, §§ 2º ao 6º); a necessidade de designação de unidade ou servidor para secretariar os trabalhos (art. 16, § 7º).

- alteração da Res. 375/2022 pelo TJPR, através da Res. 418 de 23/10/2023. Destaca-se a adequação de nomenclatura da Política e das comissões.

2. ACHADOS DA AUDITORIA INTERNA

A seguir, estão descritos os achados de auditoria (pontos em não conformidade ou sujeitos a melhorias), sintetizados em oito pontos mais importantes, que correspondem às subquestões do Plano de Trabalho desta Ação Coordenada de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça.

Os achados estão diretamente ligados às questões de auditoria do Plano de Trabalho, no entanto, foram agrupados por área de atuação e não nos eixos propostos pelo CNJ. Assim, não se pode vinculá-los à apenas uma questão de auditoria, pois as subquestões que os embasam podem estar distribuídas pelos quatro eixos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

A equipe optou por esta forma de descrever os achados de maneira a dar maior clareza e facilitar o entendimento sobre quais são os pontos sujeitos à melhoria e ainda facilitar a apresentação das ações necessárias para melhorar os processos de trabalho e dar maior efetividade ao cumprimento das determinações da Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

As unidades auditadas se manifestaram conjuntamente através do doc. 9846106, em que fazem as suas considerações a respeito dos achados e apresentam plano de ação para dar solução aos apontamentos da auditoria interna.

Os prazos estipulados pela equipe de auditoria para cumprimento das recomendações são em dias corridos e devem ser contados a partir da data do despacho presidencial.

Achado A1	Inexistência de estrutura de acolhimento
Situação encontrada	<p>A equipe de auditoria constatou que os canais de acolhimento são informais, que a atuação da comissão ocorre somente após a formalização da denúncia e não há procedimentos definidos e formalizados para reduzir o desconforto e incentivar o registro da denúncia por parte das pessoas que desejam denunciar. O acolhimento é exercido por uma psicóloga do CAMS que também integra as duas Comissões. Porém, não há outros profissionais envolvidos nem mesmo para substituição quando do afastamento por férias, licenças ou outros motivos, desta servidora.</p> <p>A Resolução CNJ 351/2020, art. 7º, estabelece que: <i>Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no Trabalho.</i></p> <p>E os artigos 8º e 9º estabelecem: <i>Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.</i> <i>Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.</i> <i>Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.</i></p> <p>Assim, o fato de o acolhimento se dar somente após o registro formal da denúncia, faz com que a orientação sobre os possíveis encaminhamentos nos casos de assédio e discriminação possa se tornar inócua, pois a vítima já teve de se decidir pela formalização.</p> <p>A equipe ainda constatou a ocorrência de uma situação em que medidas protetivas aplicadas pelo DGRH por sugestão da COPAMS, conforme res. 375/2022, art. 22, inc. VII, alínea “e”, foram posteriormente revertidas pela Administração.</p> <p>Por fim, constatou-se que também não estão normatizados os procedimentos alternativos que podem ser aplicados nos casos em que o denunciante não deseje se identificar ou formalizar a denúncia.</p>
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução CNJ 351/2020, arts. 7º ao 11. • Resolução TJPR 375/2022, arts. 4º, inc. XVII e 22, inc. VII, “e” • Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.3.5, 2.2.2, 2.2.3, 4.2.4 e 4.3.3
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa maturidade institucional sobre o tema. • Inexistência de Política de Gestão de Pessoas. • Insuficiência de servidores do quadro com formação adequada. • Inexistência de previsão normativa para regulamentar o acolhimento.
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subnotificação dos casos de assédio e discriminação. • Exposição dos denunciante e/ou vítimas. <p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absenteísmo, doenças psicológicas, doenças físicas, afastamento do colaborador por motivo de saúde.

<p>Manifestação da unidade / Plano de Ação</p>	<p>A situação relatada pela equipe de Auditoria no "achado 01" indica que os canais de acolhimento são informais e que a atuação da Comissão ocorre tão somente após a formalização da denúncia, não existindo procedimentos definidos e formalizados para reduzir o desconforto e incentivar o registro da denúncia por parte das pessoas que desejam denunciar. Neste ponto, esclarece-se inicialmente que a atuação da COPAMS visando o acolhimento das eventuais vítimas de assédio efetivamente se dá através de equipe de psicologia mantida pelo Centro de Assistência Médica e Social do TJPR, tendo sido este o mecanismo mais célere e eficaz encontrado pelos seus membros para solução imediata dos problemas que ocorriam em nossa instituição. Outras medidas de maior amplitude se mostravam inviáveis, em razão de não haver delimitação exata da esfera de atuação da Comissão por parte do Conselho Nacional de Justiça. No entanto, com o advento da Resolução nº 518/2023-CNJ, de agosto do corrente ano, passaram a constar instruções específicas acerca do procedimento a ser adotado, inclusive com a disponibilização de formulário de avaliação de risco.</p> <p>Assim, de modo corrigir as incongruências detectadas, propõe-se o plano de ação a seguir:</p> <table border="1" data-bbox="432 618 1461 1095"> <thead> <tr> <th>Ações propostas</th> <th>Responsável</th> <th>Prazo (dias sequenciais)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para a criação de canal de acolhimento.</td> <td>Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria</td> <td>30 dias</td> </tr> <tr> <td>2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes dos Departamentos envolvidos para enfrentamento da questão.</td> <td>Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau.</td> <td>45 dias</td> </tr> <tr> <td>3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação de sistema de acolhimento.</td> <td>Colaboradores designados para compor o eixo.</td> <td>75 dias</td> </tr> <tr> <td>4. Implantação de sistema de acolhimento.</td> <td>Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.</td> <td>120 dias</td> </tr> </tbody> </table>	Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)	1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para a criação de canal de acolhimento.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias	2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes dos Departamentos envolvidos para enfrentamento da questão.	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau.	45 dias	3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação de sistema de acolhimento.	Colaboradores designados para compor o eixo.	75 dias	4. Implantação de sistema de acolhimento.	Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.	120 dias
Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)														
1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para a criação de canal de acolhimento.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias														
2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes dos Departamentos envolvidos para enfrentamento da questão.	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau.	45 dias														
3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação de sistema de acolhimento.	Colaboradores designados para compor o eixo.	75 dias														
4. Implantação de sistema de acolhimento.	Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.	120 dias														
<p>Análise da Equipe</p>	<p>A unidade auditada propõe comunicar os setores envolvidos e criar um eixo para estudo e apresentação das medidas necessárias à implantação de sistema de acolhimento, em um prazo total de 150 dias. Após este prazo, os gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos deverão implantar a estrutura.</p> <p>A proposta se alinha ao que a equipe de auditoria entende ser necessário fazer para criar uma estrutura de acolhimento, conforme recomendação R1.</p>															
<p>Recomendação R1</p>	<p>Criar estrutura de acolhimento, preferencialmente vinculada à área de gestão de pessoas, conforme arts. 7º ao 11 e Anexos II e III da Resolução CNJ 351/2020.</p> <p>A COPAMS e o DGRH, com apoio da CIG, CPAI e Ouvidoria da Mulher, além de outras unidades que entender-se como necessárias, devem realizar estudos e elaborar a proposta contendo, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • necessidade de recursos físicos como sala e mobiliário; • necessidade de recursos humanos com a especificação do perfil dos profissionais, bem como a formação adequada e a quantidade para possibilitar o atendimento efetivo; • definição dos processos de trabalho e os seus fluxos; • definição dos critérios e procedimentos em cada caso; e • definição dos canais permanentes de divulgação da unidade de acolhimento. <p>A proposta deve ser submetida à Administração e recomenda-se à COPAMS propugnar pela sua efetiva implantação.</p>															
<p>Responsável</p>	<p>COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).</p>															
<p>Evidência mínima</p>	<p>Proposta detalhada e devidamente justificada, registrada em expediente SEI.</p>															
<p>Prazo</p>	<p>150 dias.</p>															

Recomendação R2	Criar estrutura de acolhimento, preferencialmente vinculada à área de gestão de pessoas, conforme arts. 7º ao 11 e Anexos II e III da Resolução CNJ 351/2020, em acordo com a proposta elaborada na R1. A Administração deve viabilizar a criação da estrutura, com o apoio e consultoria das unidades que elaboraram a proposta.
Responsável	Secretaria.
Evidência mínima	Estrutura implantada conforme proposta e em funcionamento.
Prazo	270 dias.

Achado A2	Insuficiência de atos normativos para regulamentar a atuação das comissões e os procedimentos em casos de notícias de assédio
Situação encontrada	<p>A Constituição Federal em seu artigo 37, caput, estabelece que a Administração Pública deverá obedecer ao princípio da legalidade. Segundo este princípio, o administrador não pode fazer o que bem entender na busca do interesse público, só podendo fazer aquilo que a lei expressamente autoriza e, no silêncio da lei, está proibido de agir. Hely Lopes Meirelles define:</p> <p><i>A legalidade, como princípio de administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso.</i></p> <p>Com relação à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação a equipe se deparou com situações não previstas na Res. TJPR 375/2022 ou em outros atos normativos, que definam, por exemplo, critérios a serem aplicados, procedimentos a serem seguidos e a relação de subordinação desta resolução e outros atos normativos, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a possibilidade de aplicação de medidas protetivas que envolvam relotação, teletrabalho e afastamento, por exemplo, nos casos em que seja necessário proteger a vítima de assédio e discriminação; • a obrigação de inclusão da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação nos contratos de terceirização de serviços, estágios, convênios e outros; • os critérios objetivos para exame de admissibilidade da denúncia pelas comissões; • os procedimentos para recebimento de notícias de assédio e discriminação e encaminhamento à Comissão Disciplinar Permanente; • os procedimentos especiais para recebimento de notícias de assédio e discriminação contra a Alta Administração ou membro do Poder, prevendo também encaminhamento para instância superior.
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> • Constituição Federal, art. 37 • Resolução CNJ 351/2020, arts. 12 a 17 • Resolução TJPR 375/2022, art. 20, parágrafo único, 22 • Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.3.2, 2.1.4, 3.2.3, 3.2.4, 4.2.2, 4.3.1, 4.5.1
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa maturidade institucional sobre o tema. • Inexistência de Política de Gestão de Pessoas. • Ausência de normas estabelecendo a subordinação e os limites de atuação da Comissão.
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subnotificação dos casos de assédio e discriminação. • Vítimas continuarem em situação de exposição ao assédio. • Descumprimento de Resolução do Conselho Nacional de Justiça.

Manifestação da unidade / Plano de Ação

Potencial:

- Falta de padronização no tratamento de casos de assédio.
- Denúncias não serem apuradas.
- Colaboradores não estatutários não conhecerem a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, conseqüentemente, não formalizarem eventuais denúncias de assédio ou discriminação.

No tocante ao "achado 02", a equipe de Auditoria aponta a existência de lacunas normativas, uma vez que diversas situações não estariam abarcadas pela Resolução n° 385/2022-OE (sic). Neste ponto, reitera-se que durante os primeiros dois anos desde a criação da COPAMS foram escolhidos alguns dos seu integrantes para compor um eixo de estudos visando a criação de um ato normativo regulamentando a política de combate ao assédio no TJPR.

Ocorre que, conforme destacado no próprio Relatório Preliminar, para além de a maturidade institucional sobre o tema ser baixa, trata-se de um Tribunal de grande porte, com dezenas de milhares de colaboradores, tornando absolutamente complexa a aplicação de uma norma, mormente quando se fala de temática relacionada a Assédio e Discriminação, que demanda cuidados redobrados, muito estudo e constante atualização sob pena de agravamento dos danos já causados às eventuais vítimas.

Portanto, a implementação da Resolução n° 375/2022-OE representou uma grande vitória para a Comissão de Combate e Prevenção ao Assédio e à Discriminação, pois somente a partir da edição deste ato normativo que sua atuação passou a ter lastro legal, mesmo porque, ao menos até aquele momento, a Resolução n° 375/2020-CNJ trazia apenas normas gerais, insuficientes para indicar o caminho a ser seguido pela Comissão e justificar sua atuação, já que, conforme também mencionado no Relatório Preliminar de Auditoria, a Administração Pública só pode "fazer aquilo que a lei expressamente autoriza".

Ademais, a normatização a nível interno se mostrava em alguns casos inócua, já que o Conselho Nacional de Justiça, por vezes, promoveu mudanças na referida resolução que contrariavam as normas estabelecidas nesta Corte.

Feitos estes esclarecimentos, pontua-se que em um primeiro momento o melhor plano de ação para solucionar os problemas apontados no "achado 02", no entender das Comissões, seria a normatização ser feita verticalmente, ou seja, pelo próprio Conselho Nacional de Justiça, até mesmo para se evitar que o TJPR estabeleça uma política de combate ao assédio e, em seguida, esta seja "desfeita" por novos atos normativos daquele Conselho.

E neste ponto, há que se celebrar a recente alteração promovida pelo CNJ através da Resolução n° 518/2023, que enfim traz luzes para a questão, e indo de encontro ao achado n° 02 trata de definir critérios a serem aplicados e procedimentos a serem seguidos, mesmo que por vezes revogando tacitamente o que estava previsto na Resolução n° 375/2022-OE.

Destaca-se, ainda, que recentemente foi gerado o expediente SEI n° 0156678-64.2023.8.16.6000 que trata da criação de "ato normativo para regulamentar o fluxo de trabalho para o processamento das recomendações para a preservação da saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio/discriminação".

Sendo assim, com a recente normatização trazida pelo CNJ, mostra-se oportuna a adequação/atualização dos atos normativos instituídos neste Tribunal, conforme plano de ação a seguir:

Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)
1. Criação de expediente, ou aproveitamento do SEI 0156678-64.2023.8.16.6000, para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando seja realizado estudo e disponibilizado apoio técnico especializado para a atualização da Resolução n° 375/2022-OE.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias
2. Elaboração de manifestação apontando as alterações necessárias para adequação da legislação local.	Consultoria Jurídica da Secretaria do TJPR	60 dias
3. Debate dentre os membros das Comissões para delimitação de eventuais mudanças normativas inerentes ao cenário existente no TJPR.	Todos os integrantes das Comissões	60 dias
4. Publicação de atualização dos atos normativos do TJPR relacionados à política de combate ao assédio e à discriminação	Secretaria do TJPR	120 dias

Análise da Equipe	<p>A unidade auditada informa que irá solicitar estudo e disponibilização de apoio técnico especializado para atualização da Res. 375/2022-OE, com posterior apontamento das alterações necessárias para adequação da legislação local e subsequente debate entre os membros das comissões para delimitação de eventuais mudanças normativas, no prazo de 150 dias.</p> <p>A equipe de auditoria entende que a proposta está, ao menos na intenção, alinhada à recomendação R3 e, se for complementada com as disposições desta, pode trazer solução para o achado de auditoria.</p>
Recomendação R3	<p>Elaborar e propor alterações na Resolução TJPR 375/2022 ou propor a criação de outros atos normativos para regulamentar, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a possibilidade de aplicação de medidas protetivas que envolvam relotação, teletrabalho e afastamento, por exemplo, nos casos em que seja necessário proteger a vítima de assédio e discriminação; • a obrigação de inclusão da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação nos contratos de terceirização de serviços, estágios, convênios e outros; • os critérios objetivos para exame de admissibilidade da denúncia pelas comissões; • os procedimentos para recebimento de notícias de assédio e discriminação e encaminhamento à Comissão Disciplinar Permanente; • os procedimentos especiais para recebimento de notícias de assédio e discriminação contra a Alta Administração ou membro do Poder, prevendo também encaminhamento para instância superior. <p>Além destas, deve propor regulamentação de outras situações que as Comissões entenderem necessárias. As propostas devem considerar eventuais necessidades decorrentes do mapeamento de processos constante na recomendação R5 e devem considerar outros instrumentos normativos diversos de resolução.</p>
Responsável	COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).
Evidência mínima	Minutas das propostas com a devida justificativa, registradas em expediente SEI.
Prazo	150 dias.
Recomendação R4	Aprovar e publicar os atos propostos na R3.
Responsável	Secretaria.
Evidência mínima	Atos aprovados e publicados.
Prazo	240 dias.

Achado A3	Inexistência de documentação dos processos de trabalho																										
Situação encontrada	<p>A equipe de auditoria constatou que os processos de trabalho da Comissão não estão documentados e formalizados em manuais, entre os quais, o fluxo de recebimento de denúncias. Para garantir que os procedimentos sejam sempre executados da mesma maneira, mesmo com a substituição de pessoas, é fundamental documentar minuciosamente cada passo dos processos de trabalho, incluindo os critérios e encaminhamentos necessários. Com base no relato das atividades da Comissão e nas atribuições constantes na Res. 375/2022, a equipe identificou alguns processos de trabalho (rol exemplificativo):</p>																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>#</th> <th>Processos de Trabalho</th> <th>Dispositivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Realizar pesquisa de clima organizacional periodicamente</td> <td>Res. 375/2022, art. 10</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política</td> <td>Res. 375/2022, art. 22, inc. I</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Propor medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio</td> <td>Res. 375/2022, art. 22, inc. IV e art. 23, inc. II e III</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Representar aos órgãos disciplinares retaliações sofridas por qualquer colaborador</td> <td>Res. 375/2022, art. 22, inc. V</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Relatar a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio</td> <td>Res. 375/2022, art. 22, inc. VI</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Emitir parecer em casos específicos</td> <td>Res. 375/2022, art. 23, inc. IV</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Proceder à apuração e investigação de casos de assédio</td> <td>Res. 375/2022, art. 23, inc. VII</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Promover comunicação sobre a Política periodicamente</td> <td>Res. 375/2022, arts. 17, 18 e 23, inc. III</td> </tr> </tbody> </table>	#	Processos de Trabalho	Dispositivo	1	Realizar pesquisa de clima organizacional periodicamente	Res. 375/2022, art. 10	2	Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política	Res. 375/2022, art. 22, inc. I	3	Propor medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio	Res. 375/2022, art. 22, inc. IV e art. 23, inc. II e III	4	Representar aos órgãos disciplinares retaliações sofridas por qualquer colaborador	Res. 375/2022, art. 22, inc. V	5	Relatar a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio	Res. 375/2022, art. 22, inc. VI	6	Emitir parecer em casos específicos	Res. 375/2022, art. 23, inc. IV	7	Proceder à apuração e investigação de casos de assédio	Res. 375/2022, art. 23, inc. VII	8	Promover comunicação sobre a Política periodicamente
#	Processos de Trabalho	Dispositivo																									
1	Realizar pesquisa de clima organizacional periodicamente	Res. 375/2022, art. 10																									
2	Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política	Res. 375/2022, art. 22, inc. I																									
3	Propor medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio	Res. 375/2022, art. 22, inc. IV e art. 23, inc. II e III																									
4	Representar aos órgãos disciplinares retaliações sofridas por qualquer colaborador	Res. 375/2022, art. 22, inc. V																									
5	Relatar a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio	Res. 375/2022, art. 22, inc. VI																									
6	Emitir parecer em casos específicos	Res. 375/2022, art. 23, inc. IV																									
7	Proceder à apuração e investigação de casos de assédio	Res. 375/2022, art. 23, inc. VII																									
8	Promover comunicação sobre a Política periodicamente	Res. 375/2022, arts. 17, 18 e 23, inc. III																									
Critério Específico	<p>Para o processo de trabalho de número 7 no quadro anterior, foi constatado a existência de um fluxo de procedimentos desenhado. Porém, este fluxo não está formalizado em expediente, manual ou outro documento de controle e tampouco está regulamentado por alguma norma interna, sendo que decisões e critérios podem ser aplicados de maneira diferente em cada caso. Por outro lado, a equipe foi informada que os membros da Comissão seguem o fluxo nos casos concretos, aplicando os encaminhamentos ali previstos.</p> <p>A documentação detalhada de procedimentos além de garantir a padronização, também é importante para definir regras para garantir o sigilo e a privacidade das pessoas envolvidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Resolução TJPR 289/2021, art. 16 Planejamento Estratégico TJPR 2021-2026, OE 09, PRJ-0069 Resolução CNJ 351/2020, arts. 1º, 4º, inc. III, alínea c, 13, § 4º, 17, § 1º Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.3.7, 2.2.1, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.5.5, 3.1.1, 3.1.2, 3.2.1, 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.2.2, 4.3.2, 4.3.5, 4.4.1 																										
Causa	<ul style="list-style-type: none"> Baixa maturidade institucional sobre o tema. Sobrecarga de atividades em casos concretos pelos membros da Comissão. Inexistência de equipe de apoio para executar tarefas administrativas. 																										
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausência de padronização de encaminhamento das denúncias nos casos concretos. <p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Subnotificação de casos de assédio e discriminação. Ocorrência de casos de assédio que poderiam ser evitados com a implementação da gestão de riscos. Execução da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação ser insuficiente. 																										

	<ul style="list-style-type: none"> • Maior número de casos de assédio e discriminação, por insuficiência de ações de prevenção. • Dificuldade de planejar ações de conscientização. • Colaboradores em situação desgastante no ambiente de trabalho. • Absenteísmo, doenças psicológicas, doenças físicas, afastamento do colaborador por motivo de saúde. • Atrasos na aplicação de medidas protetivas. • Situações que poderiam ser conciliadas, evoluírem para eventuais casos de assédio e/ou discriminação, resultando em processos administrativos. 															
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p>No tocante ao "achado 03", a equipe de Auditoria aponta a inexistência formalização dos processos de trabalho, o que implica em riscos em caso de substituição dos integrantes das Comissões.</p> <p>Sobre o assunto, informa-se que a COPAMS dedicou especial atenção e esforços dos seus membros na elaboração da Resolução nº 375/2022-OE, publicada em dezembro de 2022, e em seguida pretendia iniciar os estudos para a edição de ato normativo estabelecendo o fluxo dos procedimentos, nos moldes daqueles constantes da Cartilha disponível na página da COPAMS (https://ejud.tjpr.jus.br/documents/13716935/0/Cartilha+de+Prevenção+ao+Assédio/36d67b84-de6c-b9a1-ae3c-10aa8493ad9f - página 13).</p> <p>Portanto, embora o principal processo de trabalho esteja documentado na Cartilha publicada na página da Comissão, há efetivamente necessidade de melhor padronização e formalização dos processos, sem se ignorar, evidentemente, que as denúncias recebidas possuem características que em muitos casos as diferem por completo.</p> <p>No entanto, novamente a Resolução nº 518/2023-CNJ se apresenta como sendo uma solução para a problemática apresentada, já que para além de trazer disposições minuciosas sobre os processos de trabalho a serem adotados pelas Comissões, apresentou também em seus anexos um fluxograma padrão a ser utilizado por todas as Comissões a nível nacional.</p> <p>Portanto, visando preencher a lacuna apresentada, com a formalização dos processos de trabalho das Comissões, e atualização do processo de trabalho já existente, apresenta-se o plano de ação a seguir:</p> <table border="1" data-bbox="430 1115 1457 1384"> <thead> <tr> <th>Ações propostas</th> <th>Responsável</th> <th>Prazo (dias sequenciais)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Indicação de integrantes das COPAMS para atuação.</td> <td>Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria</td> <td>30 dias</td> </tr> <tr> <td>2. Agendamento de reunião com o setor competente para auxílio no entendimento do tema, e posterior compilação dos processos de trabalho existentes na COPAMS.</td> <td>Todos os integrantes das Comissões</td> <td>60 dias</td> </tr> <tr> <td>3. Produção dos processos de trabalho</td> <td>Secretaria e DPLAN</td> <td>150 dias</td> </tr> <tr> <td>4. Formalização/publicação dos processos de trabalho</td> <td>COPAMS</td> <td>60 dias</td> </tr> </tbody> </table>	Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)	1. Indicação de integrantes das COPAMS para atuação.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias	2. Agendamento de reunião com o setor competente para auxílio no entendimento do tema, e posterior compilação dos processos de trabalho existentes na COPAMS.	Todos os integrantes das Comissões	60 dias	3. Produção dos processos de trabalho	Secretaria e DPLAN	150 dias	4. Formalização/publicação dos processos de trabalho	COPAMS	60 dias
Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)														
1. Indicação de integrantes das COPAMS para atuação.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias														
2. Agendamento de reunião com o setor competente para auxílio no entendimento do tema, e posterior compilação dos processos de trabalho existentes na COPAMS.	Todos os integrantes das Comissões	60 dias														
3. Produção dos processos de trabalho	Secretaria e DPLAN	150 dias														
4. Formalização/publicação dos processos de trabalho	COPAMS	60 dias														
Análise da Equipe	<p>A unidade auditada propõe realizar reunião com o setor competente para auxílio no entendimento do tema e compilação dos processos de trabalho da COPAMS para, a seguir, elaborar os fluxos e publicar os processos de trabalho, no prazo total de 300 dias.</p> <p>A equipe de auditoria entende que a proposta está alinhada à recomendação R5 e, se for complementada com as disposições desta, pode trazer solução para o achado de auditoria.</p>															
Recomendação R5	<p>Elaborar fluxo e descrição das etapas para os processos de trabalho estabelecidos nos artigos 22 e 23 da Res. TJPR 375/2022. A descrição dos processos deve conter, no mínimo, os critérios a serem aplicados e as ações detalhadas em cada etapa. O conjunto dos fluxos desenhados e a descrição dos processos devem compor o Manual das Comissões de Assédio e Discriminação.</p> <p>Para atender a esta recomendação, a COPAMS deve buscar apoio da unidade administrativa competente, conforme art. 101, § 4º do Regulamento da Secretaria, para elaboração dos fluxos e detalhamento dos processos de trabalho.</p>															
Responsável	<p>COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).</p>															
Evidência mínima	<p>Manual publicado em área própria das Comissões no Portal do TJPR.</p>															
Prazo	<p>365 dias.</p>															

Achado A4	Inexistência de estrutura administrativa de apoio
Situação encontrada	<p>As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de caráter permanente (Res. TJPR 375/2022, art. 20), exercem atividades regulares nos casos noticiados de assédio e discriminação, participando ativamente dos procedimentos. Além disto, compete às Comissões <i>proceder à gestão e guarda das informações referentes aos casos de assédio em todas as suas formas</i> (Res. TJPR 375/2022, art. 23, I).</p> <p>Foi apresentada à equipe de auditoria uma planilha com registro dos casos de denúncias recebidas, mantida pelo secretário da Comissão, e que contém dados como o número do SEI de autuação de cada caso, qual o canal de entrada, situação, relator, cargo e unidade do denunciante, se foi aplicado justiça restaurativa, se foi acolhida pela COPAMS, entre outros. Em análise detalhada da planilha, a equipe verificou que o andamento não está atualizado e que possíveis casos conhecidos, mas que não tiveram a denúncia formalizada podem não estar sendo registrados. Da mesma forma, não há acompanhamento formal das consequências das denúncias até seu desfecho, com registros sobre medidas aplicadas, sindicâncias, processos administrativo-disciplinares etc., impossibilitando conclusão definitiva sobre a quantidade e o resultado das denúncias ou casos noticiados.</p> <p>Também foi constatado que não há registro em ata das reuniões da comissão e nenhuma ação de monitoramento do quantitativo dos casos de assédio e discriminação.</p> <p>Assim, considerando as seguintes necessidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compilar dados para possibilitar informações estruturadas sobre denúncias de assédio e discriminação (Resolução TJPR 375/2022, art. 22, I, 23, I e Modelo de Avaliação do TCU, item 3.1.4); • monitorar a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação (Resolução TJPR 375/2022, art. 22, II e III e Modelo de Avaliação do TCU, item 3.1.5); • controlar e rastrear as denúncias registradas (Resolução TJPR 375/2022, art. 22, VII e Modelo de Avaliação do TCU, item 3.2.2); • manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento da denúncia (Modelo de Avaliação do TCU, item 4.3.5); • obter e consolidar informações sobre eventos suspeitos, seguindo protocolo definido, de forma a instruir os casos denunciados (Resolução CNJ 351/2020, arts. 13 e 14, Resolução TJPR 375/2022, art. 23, VII e Modelo de Avaliação do TCU, item 1.3.7); • realizar levantamentos de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU, item 2.2.4); • compilar informações sobre o ambiente de trabalho visando à melhoria (Resolução TJPR 375/2022, art. 22, III e Modelo de Avaliação do TCU, item 2.2.5); • obter e compilar informações das áreas gestão de pessoas e de saúde sobre suspeitas de assédio (Resolução TJPR 375/2022, art. 22, III e Modelo de Avaliação do TCU, itens 2.2.6 e 3.1.2); • necessidade de monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU, item 2.5.5); <p>e, considerando também, o fato de as Comissões serem compostas por servidores, magistrados e outros representantes que têm suas próprias atribuições e dedicam apenas parte do seu tempo às atividades das Comissões, incluindo a análise e admissão dos casos concretos de denúncias de assédio e discriminação, observa-se que a inexistência de uma estrutura permanente de apoio, pode limitar a capacidade das comissões de cumprirem com suas atribuições previstas em normas.</p>
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução CNJ 351/2020, arts. 13 e 14 • Resolução TJPR 375/2022, art. 23 • Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.1.3, 1.3.7, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.5.5, 3.1.2, 3.1.4, 3.1.5, 3.2.2, 4.3.5

Causa	<ul style="list-style-type: none"> Baixa maturidade institucional sobre o tema. Sobrecarga de atividades em casos concretos pelos membros da Comissão. 															
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dificuldade de propor ações direcionadas para prevenir, combater e conscientizar sobre o tema do assédio e discriminação. Dificuldade de mapear setores, causas, perfil de assediadores e vítimas. <p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Impossibilidade de gerenciar os casos, avaliar evolução, totalizar e permitir painéis de controle. Impossibilidade de dar informações ao noticiante sobre a situação atualizada da denúncia. 															
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p><i>No tocante ao "achado 04", a equipe de Auditoria aponta a inexistência de estrutura de apoio às Comissões, compostas por servidores, magistrados e colaboradores que possuem suas próprias atribuições em outros setores do TJPR, e dedicam parte do seu tempo às atividades da COPAMS, inclusive na análise e tratamento de denúncias de assédio.</i></p> <p><i>Sobre o assunto, importante destacar que nenhum dos membros das Comissões recebe gratificações ou adicionais pela sua atuação. Ademais, não se trata de órgão meramente consultivo, mas sim de órgão executivo, que de acordo com as suas atribuições precisa monitorar as denúncias de assédio, atuar em conjunto com os demais setores deste Tribunal para solução dos casos práticos, que muitas das vezes demandam medidas urgentes e efetivas. Portanto, conforme observado pela equipe de Auditoria, a existência de estrutura de apoio às Comissões representaria enorme avanço no combate às práticas de assédio e discriminação, e permitiriam, sem dúvida, uma atuação mais célere, eficaz e ampla.</i></p> <p><i>Portanto, diante dos apontamentos supra, apresenta-se o seguinte plano de ação:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ações propostas</th> <th>Responsável</th> <th>Prazo (dias sequenciais)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Criação de expediente para solicitação à Secretaria do Tribunal, com fulcro nos achados da Auditoria em tela, visando a criação de estrutura administrativa de apoio.</td> <td>Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria</td> <td>30 dias</td> </tr> <tr> <td>2. Análise da manifestação da Secretaria e apresentação de sugestões/necessidades da COPAMS.</td> <td>Todos os integrantes das Comissões</td> <td>60 dias</td> </tr> <tr> <td>3. Decisão do TJPR (Secretaria) relativa à implantação</td> <td>Alta administração</td> <td>45 dias</td> </tr> <tr> <td>4. Implantação da estrutura de apoio</td> <td>Secretaria do TJPR</td> <td>105 dias</td> </tr> </tbody> </table>	Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)	1. Criação de expediente para solicitação à Secretaria do Tribunal, com fulcro nos achados da Auditoria em tela, visando a criação de estrutura administrativa de apoio.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias	2. Análise da manifestação da Secretaria e apresentação de sugestões/necessidades da COPAMS.	Todos os integrantes das Comissões	60 dias	3. Decisão do TJPR (Secretaria) relativa à implantação	Alta administração	45 dias	4. Implantação da estrutura de apoio	Secretaria do TJPR	105 dias
Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)														
1. Criação de expediente para solicitação à Secretaria do Tribunal, com fulcro nos achados da Auditoria em tela, visando a criação de estrutura administrativa de apoio.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias														
2. Análise da manifestação da Secretaria e apresentação de sugestões/necessidades da COPAMS.	Todos os integrantes das Comissões	60 dias														
3. Decisão do TJPR (Secretaria) relativa à implantação	Alta administração	45 dias														
4. Implantação da estrutura de apoio	Secretaria do TJPR	105 dias														
Análise da Equipe	<p>A unidade auditada propõe apresentar sugestões e as necessidades da COPAMS à Secretaria, referentes à estrutura de apoio, no prazo de 90 dias.</p> <p>A equipe de auditoria entende que as ações planejadas podem levar à solução do achado, desde que considere os detalhes constantes nas recomendações R6 e R7.</p>															
Recomendação R6	<p>Elaborar proposta de criação de estrutura de apoio às Comissões, que possibilitem o seu pleno funcionamento, e que considere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ser vinculada preferencialmente à área de gestão de pessoas; a indicação do número mínimo de servidores e os conhecimentos e habilidades necessários; a previsão de outras atribuições específicas. <p>Encaminhar a proposta à Administração, com as devidas justificativas, e propugnar pela sua implantação.</p>															
Responsável	COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).															
Evidência mínima	Expediente SEI criado com a proposta e encaminhamentos necessários.															
Prazo	90 dias.															
Recomendação R7	Criar e implantar a estrutura conforme proposta da R6.															
Responsável	Secretaria.															

Evidência mínima	Estrutura em funcionamento e adequada às atribuições de apoio.
Prazo	180 dias.

Achado A5	Lacunas na capacitação dos colaboradores e gestores
Situação encontrada	<p>A Resolução CNJ 351/2020, art. 4º, inciso IV, estabelece que:</p> <p><i>IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I;</i></p> <p>Com relação aos gestores, a Resolução dispõe que são <i>corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe</i> (art. 6º). A equipe de auditoria constatou que nas trilhas de formação de servidores, não há previsão de capacitação no tema de prevenção e combate ao assédio e discriminação e que não há mecanismos de incentivos à participação dos gestores em treinamentos sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Ainda, a equipe de auditoria foi informada pela Comissão e pela EJUD, sobre a ocorrência de eventos relativos ao tema em semanas ou datas comemorativas, que foram ofertados a todos os colaboradores. No entanto, não há controle de quem se capacitou e nem de que estas ações são regulares, promovendo assim a conscientização de gestores e colaboradores.</p>
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> Resolução CNJ 351/2020, art. 4º, IV, X e parágrafo único, 6º, caput e § 1º, 16, VII, "i", Anexo I Resolução TJPR 375/2022, arts. 14 a 16, 22, VII, "i" Modelo de Avaliação do TCU, itens 2.5.1, 2.5.2, 2.5.3, 2.5.4
Causa	<ul style="list-style-type: none"> Baixa maturidade institucional sobre o tema. Sobrecarga de atividades em casos concretos pelos membros da Comissão.
Efeito	<p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Subnotificação de casos de assédio e discriminação. Ocorrência de casos de assédio e discriminação, por insuficiência de ações de prevenção. Dificuldade de planejar ações de conscientização. Grande percentual de colaboradores que desconhecem o tema.
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p><i>A equipe de Auditoria apontou no "achado 02" (sic) que não há previsão de capacitação sobre o combate ao assédio e à discriminação, a inexistência de incentivos para participação em cursos e atividades acerca do tema e ausência de controle de quem se capacitou, ressaltando os gestores.</i></p> <p><i>Preliminarmente, informa-se que a COPAMS realizou, em conjunto com a EJUD, eventos (lives) que abordaram o tema do combate ao assédio e discriminação e promoveu, em parceria com Assessoria de Comunicação, a divulgação de notícias e posts nas redes sociais alusivos à temática.</i></p> <p><i>A recente Resolução nº 518/2023-CNJ esclareceu mais detalhadamente a questão da capacitação, determinando a capacitação de magistrados e servidores, com destaque aos gestores e membros das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, bem como dos órgãos de apuração em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, Inovou, ainda, ao apresentar no Anexo I um PLANO DE AÇÃO FORMATIVA com conteúdo mínimo a ser abordado.</i></p>

Assim, de modo corrigir as incongruências detectadas, propõe-se o plano de ação a seguir:

Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)
1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações acerca do que já existe e sugestões.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias
2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes das unidades envolvidas para enfrentamento da questão.	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau e representantes das unidades envolvidas	30 dias
3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação de capacitação conforme o Anexo I da Resolução 351/2020-CNJ. 4. Estudo acerca das possibilidades de incentivo à participação nas capacitações, bem como controle dos índices de participação pelos colaboradores.	Colaboradores designados para compor o eixo	120 dias
5. Implantação de política de capacitação, incentivo e controle	Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.	180 dias

Análise da Equipe

A unidade auditada propõe solicitar informações, debater e apresentar medidas necessárias à implantação de capacitação conforme Anexo I da Res. CNJ 351/2020, no prazo de 180 dias. No entendimento desta equipe de auditoria, tais propostas se alinham ao objetivo de solucionar o achado de auditoria, porém, destaca que é necessário detalhamento da fase de implantação da trilha de capacitação, conforme recomendação R8.

Recomendação R8

Elaborar trilha de capacitação para colaboradores e gestores sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação. Na elaboração da trilha, composta por vários cursos, considerar:

- perfis distintos de colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados);
- meios diversos (ao vivo, presencial, EAD, oficinas, palestras etc.);
- a inclusão desta trilha de capacitação nos programas formativos de gestores e no programa de integração de novos servidores, magistrados, estagiários e terceirizados;
- previsão de reciclagem obrigatória periodicamente;
- forma de controlar a realização da capacitação por cada colaborador;
- o monitoramento do número de pessoas capacitadas;
- formas de estimular ou, quando possível, tornar obrigatória a participação;
- a apresentação, na prática, dos canais para noticiar ou denunciar casos de assédio e discriminação, a estrutura de acolhimento e demais informações próprias do TJPR.

Para cumprimento desta recomendação, as Comissões devem buscar apoio da EJUD e envolver outras comissões que tratam de temas correlatos, como a CEC, CIG, CPAI e a Ouvidoria da Mulher.

Responsável

COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).

Evidência mínima

- Trilha de capacitação elaborada e amplamente divulgada.
- Programas formativos de servidores, magistrados e gestores alterados com a inclusão desta trilha.
- Estrutura de controle e monitoramento das pessoas que se capacitaram.

Prazo

365 dias.

Achado A6	Insuficiência na comunicação das ações sobre assédio e discriminação
Situação encontrada	<p>A Resolução CNJ 351/2020 estabelece que as áreas de gestão de pessoas, as Comissões de Acessibilidade e Inclusão e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão promover ações e campanhas de conscientização, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção (art. 4º, VI).</p> <p>Na Resolução TJPR 375/2022, art. 6º, está definido:</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>Art. 6º A implantação desta política compreende três eixos temáticos estabelecidos:</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>I - gestão e organização do trabalho;</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>II - formação de magistrados e servidores;</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>III - comunicação. (grifo nosso)</i></p> <p>Assim, entende-se que a comunicação é um eixo importante e necessário para implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Com este foco, a equipe de auditoria constatou insuficiência de ações de comunicação de forma a promover a relevância do tema, esclarecer sobre procedimentos para denúncia de casos, esclarecer sobre os canais de acolhimento e de denúncia, entre outras. Assim, não foram encontradas evidências de ações de comunicação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sobre o comprometimento da Alta Administração com a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação; • dos comportamentos desejáveis, indesejáveis ou inaceitáveis no ambiente de trabalho; • sobre o atendimento e orientação exercido por profissional psicóloga do Centro de Assistência Médica e Social; • de campanhas regulares sobre a temática de assédio e discriminação; • para orientar e esclarecer sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação; • para informar sobre os procedimentos que colaboradores podem adotar caso ou suspeita de assédio sofrido ou testemunhado; • para informar sobre os procedimentos que os gestores devem adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução CNJ 351/2020, art. 4º, VI • Resolução TJPR 375/2022, art. 6º, III • Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.1.2, 2.1.1, 2.1.2, 2.3.1, 2.3.3, 2.4.1, 2.4.2.
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa maturidade institucional sobre o tema. • Sobrecarga de atividades em casos concretos pelos membros da Comissão.
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subnotificação de casos de assédio e discriminação. • Desconhecimento por parte dos colaboradores sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. • Desconhecimento sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia. <p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insegurança dos colaboradores do Tribunal quanto ao comprometimento efetivo com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. • Maior número de casos de assédio e discriminação decorrentes da insuficiência de ações de prevenção.
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p>No “achado 06” a equipe de Auditoria relatou a insuficiência de comunicação das ações sobre assédio e discriminação, destacando que se trata de um dos três eixos temáticos da implantação da política da Resolução nº 351/2020-CNJ.</p> <p>Conforme descrito, a comunicação é um eixo imprescindível para implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, sendo necessário promover a divulgação de diversos pontos (como comprometimento da alta administração, aspectos comportamentais, canais atendimento e acolhimento, procedimentos em caso de suspeita de assédio ou discriminação).</p>

Neste aspecto, informa-se que a COPAMS promoveu, em conjunto com a Assessoria de Comunicação, a divulgação de notícias e publicação em redes sociais, especialmente em datas alusivas ao tema.

Assim, de modo corrigir as incongruências detectadas, propõe-se o plano de ação a seguir:

Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)
1. Criação de expediente para ACOM solicitando informações e formalização de parceria	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias
2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e da ACOM para enfrentamento da questão	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau e ACOM	30 dias
3. Estudo das informações apresentadas e proposição de campanha contínua de comunicação, com calendário e temas a serem abordados	Colaboradores designados para compor o eixo.	120 dias
4. Implantação da campanha e monitoramento.	Gestores e colaboradores das unidades envolvidas.	90 dias

Análise da Equipe

A unidade auditada propõe obter informações da ACOM e, após estudos, apresentar proposta de campanha contínua de comunicação, com calendário e temas para implantação pelas unidades envolvidas, no prazo de 180 dias.
O plano de ação proposto está apto, em tese, para solucionar o achado. Entretanto, deve considerar os detalhes das campanhas, conforme a recomendação R9.

Recomendação R9

Elaborar plano de comunicação institucional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação que aborde, no mínimo:

- ações permanentes de comunicação;
- divulgação dos canais de acolhimento e denúncia;
- ações educativas pontuais sobre seus aspectos mais importantes;
- produção de material gráfico impresso ou audiovisual para divulgação em todos os canais do Tribunal, como portal institucional, redes sociais e nas instalações físicas.

Para cumprimento desta recomendação, as Comissões devem buscar apoio da ACOM e envolver outras comissões que tratam de temas correlatos, como a CEC, CIG, CPAI e a Ouvidoria da Mulher.

Responsável

COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).

Evidência mínima

Plano aprovado e divulgado em página própria das Comissões, contendo cronograma de ações detalhado.

Prazo

180 dias.

Achado A7	Inexistência de pesquisas sobre assédio e discriminação															
Situação encontrada	<p>A Resolução CNJ 351/2020, no seu Anexo II, estabelece um protocolo de acolhimento em situações de assédio e discriminação. Nas diretrizes gerais deste protocolo, determina-se:</p> <p><i>15. Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores.</i></p> <p>A Resolução TJPR 375/2022, art. 10, estabelece que será realizada pesquisa de clima organizacional periodicamente e que os dados obtidos basearão ações das Comissões em parceria com as áreas afetadas.</p> <p>Foi informado à equipe de auditoria que ainda não foram realizadas pesquisas sobre assédio e discriminação. Também não houve pesquisas específicas sobre o compromisso da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.</p>															
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> Resolução CNJ 351/2020, Anexo II, item 15 Resolução TJPR 375/2022, arts. 8º, II, 10 e 11 Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.1.4, 2.3.4 e 3.1.3 															
Causa	<ul style="list-style-type: none"> Baixa maturidade institucional sobre o tema. Sobrecarga de atividades em casos concretos pelos membros da Comissão. 															
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dificuldade de elaborar campanhas de comunicação e ações eficazes de prevenção e combate ao assédio e discriminação. <p>Potencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desconhecimento da real situação de casos de assédio e discriminação. Maior número de casos de assédio e discriminação, por insuficiência de ações de detecção. 															
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p><i>A situação relatada pela equipe de Auditoria no "achado 07" aponta a inexistência de pesquisas sobre assédio e discriminação, ressaltando que a ação consta no protocolo da Resolução nº 351/2020-CNJ e na Resolução nº 375/2020-TJPR.</i></p> <p><i>Assim, de modo corrigir as incongruências detectadas, propõe-se o plano de ação a seguir:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ações propostas</th> <th>Responsável</th> <th>Prazo (dias sequenciais)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para implementação da pesquisa e monitoramento de atestados médicos.</td> <td>Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria</td> <td>30 dias</td> </tr> <tr> <td>2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes das unidades envolvidas para enfrentamento da questão.</td> <td>Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau e representantes das unidades envolvidas.</td> <td>30 dias</td> </tr> <tr> <td>3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação da pesquisa de clima organizacional e monitoramento de atestados médicos.</td> <td>Colaboradores designados para compor o eixo.</td> <td>90 dias</td> </tr> <tr> <td>4. Implantação de pesquisa e monitoramento de atestados.</td> <td>Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.</td> <td>120 dias</td> </tr> </tbody> </table>	Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)	1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para implementação da pesquisa e monitoramento de atestados médicos.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias	2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes das unidades envolvidas para enfrentamento da questão.	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau e representantes das unidades envolvidas.	30 dias	3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação da pesquisa de clima organizacional e monitoramento de atestados médicos.	Colaboradores designados para compor o eixo.	90 dias	4. Implantação de pesquisa e monitoramento de atestados.	Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.	120 dias
Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)														
1. Criação de expediente para comunicação aos setores envolvidos acerca das disposições constantes na Resolução 351/2020-CNJ, solicitando informações e sugestões para implementação da pesquisa e monitoramento de atestados médicos.	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias														
2. Criação de um eixo com integrantes das COPAMS de 1º e 2º Grau e de eventuais representantes das unidades envolvidas para enfrentamento da questão.	Integrantes da COPAMS de 1º e 2º Grau e representantes das unidades envolvidas.	30 dias														
3. Estudo dos dados apresentados pelos setores envolvidos e proposição aos seus gestores das medidas necessárias à implantação da pesquisa de clima organizacional e monitoramento de atestados médicos.	Colaboradores designados para compor o eixo.	90 dias														
4. Implantação de pesquisa e monitoramento de atestados.	Gestores e colaboradores dos departamentos envolvidos.	120 dias														
Análise da Equipe	<p>A unidade auditada apresenta proposta para elaborar estudos e apresentar as medidas necessárias à implantação da pesquisa de clima organizacional e monitoramento de atestados médicos, no prazo de 150 dias.</p> <p>O plano de ação proposto, embora traga ações necessárias, não foi considerado apto para solucionar o achado, sendo necessário ajustes nas ações propostas para envolver o DGRH na elaboração do plano de pesquisas, ficando a execução e monitoramento sob a responsabilidade da COPAMS, conforme a recomendação R10.</p>															

Recomendação R10	<p>Elaborar plano de pesquisas sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, contemplando seus diversos aspectos, incluindo, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborar formulário de cada pesquisa; • executar as pesquisas e realizar ao menos uma no ano de 2024; • manter registro dos dados obtidos e tabulados; • analisar os dados no âmbito das comissões e propor ações administrativas com base nos resultados das pesquisas; • monitorar a execução das propostas pela Administração; • dar publicidade aos resultados obtidos, observando a LGPD; • criar e monitorar indicadores de assédio e discriminação (por exemplo, casos de assédio presenciados ou vivenciados, pessoas que dizem conhecer a política etc.); • estabelecer metas com base nos indicadores monitorados; • monitorar os atestados médicos por unidade administrativa e judicial para detectar eventuais situações de assédio e discriminação; • definir a periodicidade das pesquisas propostas. <p>O plano deve ser detalhado e contemplar prazos e responsáveis por sua execução e deve trazer proposta de solução para registro dos dados e sua publicação. As comissões podem buscar parcerias com instituições de pesquisa e ensino superior.</p>
Responsável	COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).
Evidência mínima	<ul style="list-style-type: none"> • Plano aprovado pelas comissões, registrado em expediente SEI, e em execução. • Resultados de pelo menos uma pesquisa realizada.
Prazo	365 dias.

Achado A8	Insuficiência de ações para dar efetividade às determinações da Resolução CNJ 351/2020
Situação encontrada	<p>A Resolução CNJ 351/2020 traz uma série de preceitos para efetividade da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, assim como as atribuições das Comissões para cumprimento da Política no âmbito dos tribunais. Além da Resolução, o CNJ baseou o plano de trabalho da Ação Coordenada no Modelo de Avaliação elaborado pelo TCU, onde estão previstas outras ações e mecanismos para prevenção, detecção e correção de práticas de assédio e discriminação.</p> <p>Durante a atividade, a equipe de auditoria constatou que alguns destes comandos não foram implementados no TJPR, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • carta de compromisso da Alta Administração que demonstre comprometimento com a Política, embora conste esta iniciativa no Programa de Integridade do TJPR; • inclusão da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em todos os contratos de estágio e de prestação de serviços; • instância de mediação de conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema; • definição de critérios para responsabilização, enquadramento e dosimetria de sanções disciplinares e fluxo de encaminhamento e monitoramento das denúncias; • definição de canal e procedimentos unificados para registro de denúncias, com fácil acesso na Internet e intranet e com ampla divulgação. <p>As ações necessárias para implementação destes comandos envolvem diretamente outras áreas do Tribunal, como o NGRC, DGST, DGRH, Comissão Disciplinar Permanente e Ouvidoria-Geral da Justiça. Porém, é fundamental a participação das Comissões de Assédio e Discriminação para apoiar estas unidades administrativas a implementarem as práticas necessárias de forma a dar cumprimento à Resolução CNJ 351/2020.</p>
Critério Específico	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução CNJ 351/2020 - arts. 7º, § 1º, 14, 17, 19, Anexo II e III • Modelo de Avaliação do TCU, itens 1.1.3, 2.1.4, 3.2.4, 4.4.1, 4.5.1
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa maturidade institucional sobre o tema.
Efeito	<p>Real:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratamentos diferentes e não adequados nas denúncias de assédio. • Exposição de dados pessoais e informações íntimas das vítimas. • Retaliação contra a vítima ou denunciante. <p>Potencial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Danos emocionais às pessoas envolvidas. • Situações que poderiam ser conciliadas, evoluírem para eventuais casos de assédio e/ou discriminação, resultando em processos administrativos. • Anulações judiciais de sanções administrativas aplicadas.
Manifestação da unidade / Plano de Ação	<p><i>No tocante ao "achado 08", a equipe de Auditoria aponta que não foram implementados alguns comandos, quais sejam:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. carta de compromisso da Alta Administração que demonstre comprometimento com a Política, embora conste esta iniciativa no Programa de Integridade do TJPR);</i> <i>2. inclusão da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em todos os contratos de estágio e de prestação de serviços;</i> <i>3. instância de mediação de conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema;</i> <i>4. definição de critérios para responsabilização, enquadramento e dosimetria de sanções disciplinares e fluxo de encaminhamento e monitoramento das denúncias;</i> <i>5. definição de canal e procedimentos unificados para registro de denúncias, com fácil acesso na Internet e intranet e com ampla divulgação.</i> <p><i>Sobre os apontamentos supracitados, importante repisar que a implantação da COPAMS no TJPR, e conseqüentemente da política de combate e prevenção ao assédio e à discriminação, ocorreu há aproximadamente 03 anos, sem a disponibilização de estrutura de apoio adequada (achado 04), sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça, que por três vezes promoveu</i></p>

alterações na Resolução nº 351/2020-CNJ, e somente em agosto do corrente ano, portanto há menos de 04 meses, trouxe com a Resolução 518/2023-CNJ disposições esclarecendo os procedimentos, os limites e os deveres das COPAMS.

Sendo assim, novamente a reforma promovida pela Resolução nº 518/2023-CNJ abre caminho para a atuação desta Comissão, visando a implementação dos comandos mencionados anteriormente pela equipe de Auditoria, com a necessária atuação dos mais diversos setores administrativos do TJPR.

Portanto, diante dos apontamentos supra, apresenta-se o seguinte plano de ação:

Ações propostas	Responsável	Prazo (dias sequenciais)
1. Criação de expedientes para cada um dos comandos sugeridos pela equipe de Auditoria, e encaminhamento, respectivamente, aos seguintes setores para manifestação: Secretaria e NGRC (item 1); DGRH (item 2); DGRH, Comissão Permanente de Avaliação Funcional e Secretaria (item 3); Comissão Disciplinar Permanente (item 4); Ouvidoria-Geral (item 5).	Marcos Vinicius Zarpelon Favero e Cláudia Cristina Martins Tria	30 dias
2. Manifestação dos setores envolvidos.	Departamentos diversos	60 dias
3. Análise das respostas apresentadas pelos Departamentos, debate acerca dos temas e apresentação de manifestação da COPAMS com os requerimentos cabíveis	Todos os integrantes das Comissões	90 dias
4. Implementação dos comandos	Departamentos diversos	90 dias

Análise da Equipe

A unidade auditada propõe criar expedientes e solicitar manifestação às unidades administrativas, para então fazer os requerimentos cabíveis, no prazo de 180 dias. A equipe de auditoria entende que o plano de ação proposto traz ações necessárias para solucionar o achado, porém deve-se considerar o atendimento à recomendação R11 nos seus detalhes.

Recomendação R11

Elaborar plano de ação para cumprir com as determinações das resoluções CNJ 351/2020 e TJPR 375/2022. Deve prever, no mínimo, as ações necessárias para:

- publicar e renovar periodicamente carta de compromisso da Alta Administração;
- incluir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação nos termos de estágio e contratos de terceirização, além de outros tipos de contratos que entender necessário;
- propor a criação de estrutura de mediação de conflitos entre chefes e chefiados;
- critérios de admissibilidade e fluxo das denúncias;
- definição de único canal de denúncias e procedimentos unificados, contemplando o papel das diversas comissões e unidades administrativas.

Para discussão do plano de ação, as comissões podem envolver outras unidades como o NGRC, DGRH, DGST, Comissão Disciplinar Permanente, Ouvidoria-Geral da Justiça, Ouvidoria da Mulher, entre outras.

A COPAMS deve propugnar para que a Administração cumpra as determinações das Resoluções CNJ 351/2020 e TJPR 375/2022, conforme o plano de ação proposto.

Responsável

COPAMS (CPEAMAS-1G e CPEAMAS-2G).

Evidência mínima

Plano de Ação registrado no SEI com definição detalhada das ações necessárias com prazos e responsáveis.

Prazo

270 dias.

3. SÍNTESE DAS RECOMENDAÇÕES

Nesta seção, as recomendações foram agrupadas para facilitar a visualização e entendimento.

Núm.	Recomendação	Responsável	Evidência mínima	Prazo
R1	<p>Criar estrutura de acolhimento, preferencialmente vinculada à área de gestão de pessoas, conforme arts. 7º ao 11 e Anexos II e III da Resolução CNJ 351/2020.</p> <p>A COPAMS e o DGRH, com apoio da CIG, CPAI e Ouvidoria da Mulher, além de outras unidades que entender-se como necessárias, devem realizar estudos e elaborar a proposta contendo, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">necessidade de recursos físicos como sala e mobiliário;necessidade de recursos humanos com a especificação do perfil dos profissionais, bem como a formação adequada e a quantidade para possibilitar o atendimento efetivo;definição dos processos de trabalho e os seus fluxos;definição dos critérios e procedimentos em cada caso; edefinição dos canais permanentes de divulgação da unidade de acolhimento. <p>A proposta deve ser submetida à Administração e recomenda-se à COPAMS propugnar pela sua efetiva implantação.</p>	COPAMS	Proposta detalhada e devidamente justificada, registrada em expediente SEI.	150 dias
R2	<p>Criar estrutura de acolhimento, preferencialmente vinculada à área de gestão de pessoas, conforme arts. 7º ao 11 e Anexos II e III da Resolução CNJ 351/2020, em acordo com a proposta elaborada na R1.</p> <p>A Administração deve viabilizar a criação da estrutura, com o apoio e consultoria das unidades que elaboraram a proposta.</p>	Secretaria	Estrutura implantada conforme proposta e em funcionamento.	270 dias
R3	<p>Elaborar e propor alterações na Resolução TJPR 375/2022 ou propor a criação de outros atos normativos para regulamentar, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">a possibilidade de aplicação de medidas protetivas que envolvam relotação, teletrabalho e afastamento, por exemplo, nos casos em que seja necessário proteger a vítima de assédio e discriminação;a obrigação de inclusão da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação nos contratos de terceirização de serviços, estágios, convênios e outros;os critérios objetivos para exame de admissibilidade da denúncia pelas comissões;	COPAMS	Minutas das propostas com a devida justificativa, registradas em expediente SEI.	150 dias

Núm.	Recomendação	Responsável	Evidência mínima	Prazo
	<ul style="list-style-type: none"> os procedimentos para recebimento de notícias de assédio e discriminação e encaminhamento à Comissão Disciplinar Permanente; os procedimentos especiais para recebimento de notícias de assédio e discriminação contra a Alta Administração ou membro do Poder, prevendo também encaminhamento para instância superior. <p>Além destas, deve propor regulamentação de outras situações que as Comissões entenderem necessárias. As propostas devem considerar eventuais necessidades decorrentes do mapeamento de processos constante na recomendação R5 e devem considerar outros instrumentos normativos diversos de resolução.</p>			
R4	Aprovar e publicar os atos propostos na R3.	Secretaria	Atos aprovados e publicados.	240 dias
R5	<p>Elaborar fluxo e descrição das etapas para os processos de trabalho estabelecidos nos artigos 22 e 23 da Res. TJPR 375/2022. A descrição dos processos deve conter, no mínimo, os critérios a serem aplicados e as ações detalhadas em cada etapa. O conjunto dos fluxos desenhados e a descrição dos processos devem compor o Manual das Comissões de Assédio e Discriminação.</p> <p>Para atender a esta recomendação, a COPAMS deve buscar apoio da unidade administrativa competente, conforme art. 101, § 4º do Regulamento da Secretaria, para elaboração dos fluxos e detalhamento dos processos de trabalho.</p>	COPAMS	Manual publicado em área própria das Comissões no Portal do TJPR.	365 dias
R6	<p>Elaborar proposta de criação de estrutura de apoio às Comissões, que possibilitem o seu pleno funcionamento, e que considere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ser vinculada preferencialmente à área de gestão de pessoas; a indicação do número mínimo de servidores e os conhecimentos e habilidades necessários; a previsão de outras atribuições específicas. <p>Encaminhar a proposta à Administração, com as devidas justificativas, e propugnar pela sua implantação.</p>	COPAMS	Expediente SEI criado com a proposta e encaminhamentos necessários.	90 dias

Núm.	Recomendação	Responsável	Evidência mínima	Prazo
R7	Criar e implantar a estrutura conforme proposta da R6.	Secretaria	Estrutura em funcionamento e adequada às atribuições de apoio.	180 dias
R8	<p>Elaborar trilha de capacitação para colaboradores e gestores sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação. Na elaboração da trilha, <u>composta por vários cursos</u>, considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • perfis distintos de colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados); • meios diversos (ao vivo, presencial, EAD, oficinas, palestras etc.); • a inclusão desta trilha de capacitação nos programas formativos de gestores e no programa de integração de novos servidores, magistrados, estagiários e terceirizados; • previsão de reciclagem obrigatória periodicamente; • forma de controlar a realização da capacitação por cada colaborador; • o monitoramento do número de pessoas capacitadas; • formas de estimular ou, quando possível, tornar obrigatória a participação; • a apresentação, na prática, dos canais para noticiar ou denunciar casos de assédio e discriminação, a estrutura de acolhimento e demais informações próprias do TJPR. <p>Para cumprimento desta recomendação, as Comissões devem buscar apoio da EJUD e envolver outras comissões que tratam de temas correlatos, como a CEC, CIG, CPAI e a Ouvidoria da Mulher.</p>	COPAMS	<ul style="list-style-type: none"> • Trilha de capacitação elaborada e amplamente divulgada. • Programas formativos de servidores, magistrados e gestores alterados com a inclusão desta trilha. • Estrutura de controle e monitoramento das pessoas que se capacitaram. 	365 dias
R9	<p>Elaborar plano de comunicação institucional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação que aborde, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ações permanentes de comunicação; • divulgação dos canais de acolhimento e denúncia; • ações educativas pontuais sobre seus aspectos mais importantes; • produção de material gráfico impresso ou audiovisual para divulgação em todos os canais do Tribunal, como portal institucional, redes sociais e nas instalações físicas. 	COPAMS	Plano aprovado e divulgado em página própria das Comissões, contendo cronograma de ações detalhado.	180 dias

Núm.	Recomendação	Responsável	Evidência mínima	Prazo
	Para cumprimento desta recomendação, as Comissões devem buscar apoio da ACOM e envolver outras comissões que tratam de temas correlatos, como a CEC, CIG, CPAI e a Ouvidoria da Mulher.			
R10	<p>Elaborar plano de pesquisas sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, contemplando seus diversos aspectos, incluindo, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elaborar formulário de cada pesquisa; • executar as pesquisas e realizar ao menos uma no ano de 2024; • manter registro dos dados obtidos e tabulados; • analisar os dados no âmbito das comissões e propor ações administrativas com base nos resultados das pesquisas; • monitorar a execução das propostas pela Administração; • dar publicidade aos resultados obtidos, observando a LGPD; • criar e monitorar indicadores de assédio e discriminação (por exemplo, casos de assédio presenciados ou vivenciados, pessoas que dizem conhecer a política etc.); • estabelecer metas com base nos indicadores monitorados; • monitorar os atestados médicos por unidade administrativa e judicial para detectar eventuais situações de assédio e discriminação; • definir a periodicidade das pesquisas propostas. <p>O plano deve ser detalhado e contemplar prazos e responsáveis por sua execução e deve trazer proposta de solução para registro dos dados e sua publicação. As comissões podem buscar parcerias com instituições de pesquisa e ensino superior.</p>	COPAMS	<ul style="list-style-type: none"> • Plano aprovado pelas comissões, registrado em expediente SEI, e em execução. • Resultados de pelo menos uma pesquisa realizada. 	365 dias
R11	<p>Elaborar plano de ação para cumprir com as determinações das resoluções CNJ 351/2020 e TJPR 375/2022. Deve prever, no mínimo, as ações necessárias para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • publicar e renovar periodicamente carta de compromisso da Alta Administração; • incluir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação nos termos de estágio e contratos de terceirização, além de outros tipos de contratos que entender necessário; 	COPAMS	Plano de Ação registrado no SEI com definição detalhada das ações necessárias com prazos e responsáveis.	270 dias

Núm.	Recomendação	Responsável	Evidência mínima	Prazo
	<ul style="list-style-type: none"> • propor a criação de estrutura de mediação de conflitos entre chefes e chefiados; • critérios de admissibilidade e fluxo das denúncias; • definição de único canal de denúncias e procedimentos unificados, contemplando o papel das diversas comissões e unidades administrativas. <p>Para discussão do plano de ação, as comissões podem envolver outras unidades como o NGRC, DGRH, DGST, Comissão Disciplinar Permanente, Ouvidoria-Geral da Justiça, Ouvidoria da Mulher, entre outras.</p> <p>A COPAMS deve propugnar para que a Administração cumpra as determinações das Resoluções CNJ 351/2020 e TJPR 375/2022, conforme o plano de ação proposto.</p>			

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Mapa do Assédio é um estudo realizado recentemente pela empresa internacional de auditoria e consultoria KPMG¹ que busca entender a ocorrência de casos de assédio no Brasil. Neste estudo, mais de 80% dos respondentes relataram já ter sofrido alguma forma de assédio, sendo que 42% citaram o assédio moral ou psicológico, 26% o assédio sexual e 14% a discriminação, por desrespeito a diferenças raciais, de gênero, de religião ou por deficiência, entre outros fatores. O local mais comum de assédio é o ambiente de trabalho, com 33% dos casos. Aparentemente, o espaço que deveria ser um ambiente seguro e profissional é, infelizmente, a arena mais propensa para atos de assédio. Essa tendência pode ser atribuída a fatores como desequilíbrios de poder, comportamentos inadequados tolerados e falta de políticas de denúncia eficazes.

De outro lado, pesquisa realizada pelo Conselho Nacional de Justiça no ano de 2021² para verificar as percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário, após a promulgação da Resolução CNJ 351/2020, explicita a realidade dos tribunais.

Nesta pesquisa se obteve 14.965 respostas de servidores(as), juízes(as), ministros(as), desembargadores(as), colaboradores(as) auxiliares e outros, das justiças Eleitoral, Estadual, Federal, Militar Estadual, do Trabalho, Tribunais Superiores e Conselhos.

Questionados se já sofreram algum tipo de assédio ou discriminação, 55,7% dos(as) respondentes disseram que sim. Entre os servidores(as), 58,7% disseram ter sofrido assédio em ambiente presencial ou virtual por pessoa vinculada ao Poder Judiciário. Nesta mesma situação, 29,9% de juízes(as) e 23,6% de ministros(as) e desembargadores(as) também disseram que já sofreram assédio.

Outros dados se destacam nesta pesquisa do CNJ:

- 11,8% das vítimas eram do gênero feminino (contra 9,3% do gênero masculino e 31,6% que preferiram não informar o gênero);
- em 74,4% dos casos de assédio ou discriminação, o(a) agressor(a) era superior hierárquico da vítima;
- 13,9% das vítimas registraram denúncia da situação;

¹ <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/04/nova-lei-estimula-combate-assedio.html>

² <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf>

- o principal motivo para não denunciar foi “por achar que não ia dar em nada” com 49,1%, seguido por “medo de sofrer represálias” com 48%.

Entre as constatações que podem ser feitas com este levantamento, a principal delas é que os tribunais têm que aprimorar os canais de denúncia e os procedimentos adotados para apuração e eventual medida disciplinar aplicada, como forma de promover a segurança das pessoas do ecossistema do Poder Judiciário para que se sintam seguras ao expor as situações de assédio e discriminação e para que não sofram represálias.

A aplicação de medidas para dar efetividade à Resolução CNJ 351/2020 pode trazer benefícios diretos para a instituição como diminuir o absenteísmo causado por doenças físicas ou psicológicas, diminuir a rotatividade de colaboradores(as) e tornar o ambiente de trabalho mais harmonioso e respeitoso.

Desta forma, a partir deste trabalho, a equipe de auditoria espera contribuir com as Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação e com a Administração do Tribunal de Justiça do Paraná, para o avanço no tratamento destas questões tão importantes aos colaboradores(as) do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

Curitiba, 15 de dezembro de 2023.

Izabel Vieira Szeremeta
Auditora Interna

Sandro Vinicius Pavanelli Barry
Auditor Interno

Wagner Paulo Martins
Auditor Interno Responsável

