



RELATÓRIO

- **UNIDADE GESTORA:** TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE
- **NATUREZA JURÍDICA:** ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
- **GESTOR DA UNIDADE:** DESEMBARGADOR JÚNIOR ALBERTO
- **CARGO:** PRESIDENTE
- **PERÍODO DE GESTÃO:** Agosto/2023 a agosto/2024
- **PERÍODO FISCALIZADO:** 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023
- **TIPO DE AUDITORIA:** Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário
- **EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO:**
 - Patrícia Tieme Imada (Supervisão)
 - Altamiro Lima da Silva;
 - Viviani Czarnecki Mayorquim;
 - Reniele Gomes Moreira
- **DATA INÍCIO E TÉRMINO DA FISCALIZAÇÃO:** 1º de janeiro a 19 de março de 2024.

I. INTRODUÇÃO

1. Trata-se de **Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário**, inicialmente prevista para ser executada em 2023, mas que, conforme consta do Ofício 46/COSI (0632206) foi remanejada para o exercício de 2024.
2. Consoante o previsto no art. 17-B do Regimento Interno da Secretaria deste Regional, compete à Seção de Auditoria "realizar auditorias e inspeções nas unidades e nos procedimentos administrativos, a fim de avaliar a adequação, eficácia e eficiência dos sistemas de controle, bem como a qualidade do desempenho das áreas em relação às atribuições e aos planos, metas, objetivos e políticas definidas para as mesmas ...", segundo os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, eficiência e da economicidade, de modo a assegurar operações eficientes e eficazes, em conformidade com as leis e os regulamentos.
3. Os trabalhos foram conduzidos e executados pela equipe de servidores das Seções de Auditoria (SEAUD) e da Seção de Acompanhamento e Orientação à Gestão (SAOGE), sob a coordenação, supervisão e orientação da Coordenadora de Auditoria Interna (COAUD), servidora Patrícia Tieme Imada.
4. A partir do resultado desse trabalho, serão desenvolvidas atividades de pós-auditoria, especialmente, o monitoramento das recomendações, mediante a elaboração de planos de providências e o periódico de acompanhamento da implementação das medidas necessárias à correção das causas das fragilidades constatadas na presente ação.
5. O resultado deste trabalho subsidiará ainda a elaboração das respostas ao questionário eletrônico do Conselho Nacional de Justiça, o que deve ocorrer até o dia 01/04/2024, cujo acesso é realizado por meio do link <https://formularios.cnj.jus.br/aca-assedio-e-discriminacao/>.

II. DESCRIÇÃO DAS UNIDADES AUDITADAS

1. Integram o conjunto de unidades auditadas:
 - Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação (1º e 2º Graus);
 - Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES);
 - Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGEP);
 - Alta Administração PRES, DG, SAOF, SEJUD;
 - Ouvidoria;
 - Escola Judiciária Eleitoral (EJE)

III. OBJETIVO E QUESTÕES DE AUDITORIA

1. A auditoria tem como objetivo avaliar, no âmbito deste Tribunal, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo 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.
2. Para o alcance dos objetivos, o **Plano de Trabalho - Auditoria Assédio e Discriminação (0632205)** contemplou as seguintes questões de auditoria:

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

IV. ESCOPO DA AUDITORIA

1. Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.
2. No tocante ao período de abrangência da análise, foram realizados testes de auditoria nos processos e nos atos administrativos correspondentes ao exercício de 2023.

V. METODOLOGIA: PROCEDIMENTOS DE AUDITORIA

1. Os trabalhos foram desenvolvidos com base nas disposições do Manual de Auditoria do Poder Judiciário, das Resoluções CNJ nºs 308 e 309/2020, do Plano Anual de Auditoria/2024 e das orientações técnicas do Tribunal de Contas da União (Normas de Auditoria do TCU - NAT).
2. Procedimentos de auditoria adotados:
 1. Análise documental;
 2. Entrevistas / reuniões;
 3. Indagações escritas;
 4. Outros

VI. BASE NORMATIVA

| NORMA | ASSUNTO |
|--|--|
| Resolução CNJ n. 351/2020 | Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. |
| Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação) | Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal |
| Resolução CNJ n. 401/2021 | Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão. |

| | |
|--|--|
| Convenção OIT n. 111/1958 Convenção OIT n. 190/2019 | C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil) |
| Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, <i>caput</i> e inc. V e X, e 6º | Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos. |
| Lei n. 7.716/1989 | Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional |
| Lei n. 7.853/1989 Lei n. 13.146/2015 | Discriminação contra a pessoa com deficiência Estatuto da Pessoa com deficiência |
| Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132 | Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais |
| Lei n. 8.429/1992 | Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa |
| Lei n. 9.029/1995 | Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez |
| Lei n. 13.869/2019 | Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público |
| Código Penal, artigos 216- A, 215-A, 216-B e 140, § 3º | Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial |
| PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 237/2023 PRESI/GAPRES | Altera a Portaria Presidência no 38/2022 PRESI/GAPRES para designar a Juíza KELLEY JANINE FERREIRA DE OLIVEIRA como presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2o Grau de Jurisdição, e inclui a servidora CRISTIANE MELO DE SOUZA FIRMINO. |

VII. LIMITAÇÕES INERENTES À AUDITORIA

1. Registram-se limitações impostas ao trabalho de auditoria decorrentes da **omissão das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (1º e 2º Graus) em responder às questões formuladas por meio da Requisição RDIM (0640036)**, não obstante a determinação do Presidente veiculada no Despacho 0649909.
2. Para compensar parcialmente a restrição, a equipe de auditoria manteve contato com servidores que integram as CPEAMAS, e obteve informações e acesso a processos no intuito obter as evidências necessárias a embasar os achados de auditoria.
3. Faz-se, a propósito, o registro de que a própria omissão das comissões constitui evidência robusta do Achado 2 - **Evidenciação insuficiente do funcionamento das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio (1º e 2º Graus)**

VII. VOLUME DE RECURSOS FISCALIZADOS

1. Considerando tratar-se de auditoria de conformidade, cujo propósito é o de avaliar a aderência de processos e atos de gestão a leis e regulamentos, não é possível quantificar o montante de recursos financeiros auditados.

VIII. ASPECTOS POSITIVOS DA GESTÃO

1. Os resultados alcançados com a execução dos testes de auditoria não revelaram quaisquer ações que possam ser consideradas como referenciais de boas práticas e que sejam dignas de destaque pela Equipe de Auditoria.

IX. BENEFÍCIOS DO CONTROLE

1. Espera-se que a implementação das medidas propostas nas recomendações resulte na prevenção de prejuízos para a instituição, associados à queda de produtividade, rotatividade excessiva de servidores e ao absenteísmo por doenças relacionadas à saúde mental. Além disso, a implementação de Políticas de Enfrentamento Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual demonstra o compromisso da administração com a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação.

X. ACHADOS DA AUDITORIA

ACHADO 1 - EVIDENCIAÇÃO INSUFICIENTE DO COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO COM A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.3 do Acórdão n. 456/2022

SITUAÇÃO ENCONTRADA: De acordo com a Informação GAPRES 0643227, não foi publicada a carta de compromisso da alta administração em relação à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Não foram identificadas medidas porventura adotadas para avaliar a percepção dos colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação. O Processo SEI nº 0000418-55.2023.6.01.8000, no âmbito do qual se pretende aprovar o normativo que estabelece orientações e dispõe sobre procedimentos para a prevenção, acolhimento do denunciante, registro da denúncia, conciliação e apuração de assédio moral, sexual ou qualquer tipo de discriminação está sem movimentação desde o dia 08/11/2023.

EVIDÊNCIA: Informação GAPRES 0643227

CAUSA: Inexistência de norma interna e de fluxograma que estabeleça processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação. Embora a Administração tenha promovido palestras de conscientização sobre a importância e os impactos do assédio e discriminação no local de trabalho, o que se verifica na prática é que tais eventos não se reverteram em efeitos concretos no sentido de divulgar a política e os canais de comunicação de combate ao assédio e à discriminação

EFEITO: Comprometimento e/ou falta de efetividade da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação

RECOMENDAÇÃO:

1.1. Ao GAPRES, para que providencie a elaboração publicação e ampla divulgação da carta de compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio;

1.2. Às Comissões de Prevenção de Combate ao Assédio e a Discriminação (1º e 2º Graus), para: a criação de banco de dados contendo os registros de informações e dados estatísticos no BI (total de denúncias recebidas, quantidade de denúncias apuradas, etc) para monitoramento de processos de assédio ou discriminação, realização de treinamentos e campanhas para a melhoria do ambiente de trabalho.

1.3. Às Comissões de Prevenção de Combate ao Assédio e a Discriminação (1º e 2º Graus), para: adotar as providências destinadas à aprovação de norma interna que discipline os procedimentos, o fluxograma, as atribuições e as responsabilidades, bem como os atos necessários à implementação da política de prevenção e combate ao assédio.

ACHADO 2 - EVIDENCIAÇÃO INSUFICIENTE DO FUNCIONAMENTO DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO (1º E 2º GRAUS)

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.8 e art. 15, caput, da Res. CNJ nº 351/2020

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Foram identificadas no site do TRE-AC apenas duas atas de reuniões realizadas pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação (2o. Grau) ocorridas no mês de fevereiro de 2023. No tocante à CPEAMAS-1G, verificou-se que a comissão realizou, no dia 03/02/2023, reunião cuja pauta declarada na Ata 0564846 consistiu no estabelecimento das atribuições do colegiado, bem como na declaração da necessidade de definição do fluxo para recebimento e processamento de notícia de assédio. As evidências do achado também são suportadas pelos documentos juntados aos eventos 0654121 e 0654122, relativos a dados extraídos do sistema SEI, em que se demonstra a delonga na instrução e tramitação dos processos no âmbito de ambas as comissões.

EVIDÊNCIA: ATA - PRESI/CPEAMAS 1º Grau (0564846); ATA - PRESI/CPEAMAS 2º Grau: <https://www.tre-ac.jus.br/institucional/planejamento-estrategico/comissoes-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao-no-2o-grau-cpeamas-2g>; Imagens Processos SEI -BI -CPEAMAS 2G (0654121) Imagens Processos SEI - BI - CPEAMAS 1G (0654122)

CAUSA: Inexistência de fluxo e norma interna que estabeleça processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação. Possível falta de autonomia suficiente para investigar as denúncias de assédio;

EFEITO: Comprometimento da efetividade da política de prevenção e combater ao assédio moral e à discriminação.

RECOMENDAÇÃO:

2.1 Ao GAPRES, para avaliar a necessidade de prosseguimento no SEI n. 0003125-30.2022.6.01.8000 no âmbito do qual foi formalizada notícia de suposta situação de assédio.

2.2 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para que publiquem na intranet e internet as atas das reuniões, orientação básica sobre sua função, como comunicar fatos ocorridos no âmbito das unidades da secretaria do TRE-AC, link da legislação relativa ao assédio e discriminação e links para comunicação de fatos ocorridos no 1º grau e no 2º grau.

ACHADO 3 FALTA DE DIVULGAÇÃO EFETIVA DE CANAIS PERMANENTES PARA DENÚNCIA DE CASOS DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO, DISPONÍVEIS AOS COLABORADORES INTERNOS

CRITÉRIO: Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 13 e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.6

SITUAÇÃO ENCONTRADA: De acordo com a imagem juntada ao evento 0653900, correspondente a cartaz afixado nos elevadores, não consta qualquer informação acerca dos canais disponibilizados para o recebimento de denúncias de assédio e de discriminação. Na imagem juntada ao evento 0653902 (Intranet do Tribunal), é feita a divulgação de dois canais para o recebimento de denúncia: o e-mail ouvidoria@tre-ac.jus.br e o telefone (68) 3212-4479. Com relação a este, foi constatado, por meio de várias tentativas de ligação, que o mesmo não funciona.

EVIDÊNCIA: eventos 0653900 e 0653902

CAUSA: Falta de conhecimento sobre a importância da prevenção e combate ao assédio e discriminação.

EFEITO: Comprometimento da efetividade da política de prevenção e combater ao assédio moral e à discriminação.

RECOMENDAÇÃO:

3.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para que, em articulação com a Ouvidoria, adotem rotinas contendo medidas necessárias a se promover ampla divulgação das unidades habilitadas a receber denúncia de assédio e dos canais permanentes utilizados para essa finalidade, contemplando tanto o público interno, quanto colaboradores e interessados externos. Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para que elaborem ou revisem o conteúdo da Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual, de modo a conferir evidência aos meios e aos procedimentos disponíveis para que servidores e colaboradores possam formalizar denúncia de prática de assédio.

ACHADO 4 FALTA DE COMPATIBILIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE TERCEIROS COM A POLÍTICA E COM O SISTEMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4 e art. 4º, IX, da Res. CNJ nº 351/2020

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Inexistência de evidência da compatibilização dos contratos firmados pelo TRE-AC com terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

EVIDÊNCIA: Contratos nºs 19 e 29 / 2023

CAUSA: Funcionamento insuficiente das comissões de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

EFEITO: Comprometimento da efetividade da política de prevenção e combater ao assédio moral e à discriminação.; Risco potencial de ocorrência de práticas de assédio a colaboradores (estagiários e terceirizados) sem a devida apuração

RECOMENDAÇÃO:

4.1 À Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio para que inclua na minuta a ser aprovada no âmbito do Processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000 a previsão de integração da política de prevenção e combate ao assédio a todos os contratos de terceirização e estágio, conforme exigência art. 19 da Res. CNJ n. 351/2020, com a nova redação conferida pela Res. CNJ n. 581/2023.

4.2 Ao GASAOF para que providencie, via termo aditivo aos contratos de terceirização, a inclusão de cláusula que contenha previsão de observância das práticas de prevenção, combate e denúncia ao assédio e discriminação.

ACHADO 5 INEXISTÊNCIA DE PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS, QUE LEVE EM CONSIDERAÇÃO CARGOS, SETORES E ATIVIDADES MAIS SUSCETÍVEIS AO SOFRIMENTO/PRÁTICA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.2 e Anexo III da Res. CNJ nº 351/2020

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora não tenha havido por parte das Comissões (1º e 2º Graus) resposta à questão do levantamento e avaliação de riscos contida na Requisição RDIM (0640036), não se obteve evidência da existência de processo destinado a tal propósito.

EVIDÊNCIA: <https://www.tre-ac.jus.br/institucional/planejamento-estrategico/comissoes-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao-no-2o-grau-cpeamas-2g>

CAUSA: Cultura organizacional incipiente em relação à adoção de processos de gerenciamento de riscos e controles internos.

EFEITO: Comprometimento da efetividade da política de prevenção e combater ao assédio moral e à discriminação.

RECOMENDAÇÃO:

5.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação

ACHADO 6 INEXISTÊNCIA DE PROTOCOLOS ADMINISTRATIVOS QUE ORIENTEM A UNIDADE DE SAÚDE A REALIZAR, DIANTE DO AUMENTO DE CASOS, POR EXEMPLO: DE ABSENTEÍSMO E ROTATIVA DE SERVIDORES POR SETORES, COMUNICAÇÕES À GESTÃO NO SENTIDO DE ALERTÁ-LA ACERCA DA POSSÍVEL OCORRÊNCIA DE CASOS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO, ESPECIALMENTE ASSÉDIO.

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Em resposta à Requisição RDIM (0640388), o titular da Coordenadoria de Gestão de pessoas afirmou, *ipsis litteris*: "Ainda não há protocolo nesse sentido"

EVIDÊNCIA: Informação COGEP 0641854

CAUSA: Descumprimento, pela COGEP, de comando normativo.

EFEITO: Inexistência de dados estruturados que possam justificar a adoção de iniciativas por parte da gestão com vistas a solucionar possíveis situações geradores de assédio; Risco potencial do aumento de casos de assédio moral.

RECOMENDAÇÃO:

6.1 À CPEAMAS (1º e 2º Graus), para incluir em norma protocolos que orientem e determinem a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação a utilizar os dados de gestão de pessoas, como por exemplo nível de absenteísmo, rotatividade de servidores em determinado setor, pesquisa de clima organizacional, para comunicar à Alta Administração sobre possível ocorrência de casos de assédio ou discriminação.

ACHADO 7 INEXISTÊNCIA DE DIVULGAÇÃO AOS COLABORADORES DOS PROCEDIMENTOS QUE PODEM ADOTAR EM CASO OU SUSPEITA DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO (SOFRIDO OU TESTEMUNHADO) E DESCONHECIMENTO DO PRÓPRIO SISTEMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO.

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Com base no resultado de pesquisa realizada junto aos colaboradores do Tribunal (terceirizados e estagiários), foram obtidos dados que evidenciam que parcela correspondente a 21,7% desse público não recebeu orientação acerca das providências que podem adotar no caso de prática de assédio. A pesquisa também revelou que 47,8% desconhecem o canais por meio dos quais podem formalizar denúncia de assédio. Os dados da pesquisa constam do evento 0653990.

EVIDÊNCIA: evento 0653990

CAUSA: Não compatibilização dos contratos de terceirização com a política de enfrentamento e combate ao assédio. Falta de direcionamento das ações de divulgação da política de combate ao assédio para colaboradores internos.

EFEITO: Risco potencial de ocorrência de práticas de assédio moral vivenciadas por terceirizados e estagiários sem que sejam adotadas providências relacionadas com a formalização de denúncia e de apuração.

RECOMENDAÇÃO:

7.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para incluir na norma que será aprovada no âmbito do processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000, dispositivo que estabeleça a compatibilização dos contratos de terceirização às diretrizes da política de enfrentamento e combate ao assédio, que preveja, dentre outros, eventos de ambientação de novos colaboradores contendo abordagem acerca da temática.

ACHADO 8 - INEXISTÊNCIA DE MECANISMOS (FLUXOS DE TRABALHO, NORMAS INTERNAS, ETC) DE CONCILIAÇÃO ENTRE OFENDIDO E OFENSOR, QUE POSSAM EVITAR, QUANDO COUBER, A ABERTURA DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CRITÉRIO: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Em resposta à Requisição RDIM (0640383), o Presidente da Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES) declarou na Informação 0642640, inexistir mecanismos que orientem procedimentos de conciliação entre ofendido e ofensor, de modo a enviar, sempre que possível, a instauração de processo disciplinar.

EVIDÊNCIA: Informação 0642640

CAUSA: Inobservância do disposto no art. 12, caput, da Res. TRE-Acre nº 1.691/2014, que institui, no âmbito deste Regional o Código de Ética.

EFEITO: Comprometimento das práticas de correção do assédio e da discriminação, ocasionando, por consequência, o comprometimento da própria política de prevenção e combate ao assédio.

RECOMENDAÇÃO:

8.1 À CPES, para que, quando possível, adote práticas de mediação de conflito, visando a solução pacífica da contenda.

ACHADO 9 - INEXISTÊNCIA DE MEDIDAS FORMAIS PARA ADOÇÃO DE PRÁTICAS RESTAURATIVAS DE MEDIAÇÃO ENTRE OFENDIDO E OFENSOR.

CRITÉRIO: Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, III, "c" e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Em resposta à Requisição RDIM (0640383), o Presidente da Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES) declarou na Informação 0642640 protocolos para a adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.

EVIDÊNCIA: Informação 0642640

CAUSA: Descumprimento do comando normativo contido no Art. 4º, III, "c", da Res. CNJ nº 351/2020, consubstanciado na falta de incentivo às abordagens de práticas restaurativas ara resolução de conflitos.

EFEITO: A imediata instauração do Processo Administrativo Disciplina, sem a adoção de providências preliminares destinadas, sempre que possível, à solução pacífica do conflito, faz com que, em virtude da piora das condições do ambiente de trabalho, os servidores desempenhem suas funções de maneira pouco produtiva e/ou colaborativa

RECOMENDAÇÃO:

9.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para que adotem medidas visando assegurar que a minuta do normativa que será aprovada no âmbito do Processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000 contenha a previsão de adoção de medidas que operacionalizem a diretriz consignada no art. 4º, III, "c", da Res. CNJ nº 351/2020.

ACHADO 10 - FALTA DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES QUE INTEGRAM AS UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO RECEBIMENTO E O TRATAMENTO DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO - COMISSÕES E PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO, COGEP, OUVIDORIA - (ART. 12 DA RES. CNJ N. 351/2020), CONFORME EXIGÊNCIA DO ART. 4º, X, E ANEXO I, DA CITADA NORMA DO CNJ

CRITÉRIO: art. 4º, X, e Anexo I, da Res. CNJ n. 351/2020

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora as Comissões de Enfrentamento, Prevenção e Combate ao Assédio (1º e 2º Graus) tenham se omitido em responder aos questionamentos contidos na RDIM 0640036, a equipe de auditoria obteve com base nas infirmações prestadas pela COGEP (0641854), SEDES (0646544) e EJE (0641395), evidências que comprovam que as capacitações ofertadas não atendem aos critérios do Anexo I da Res. CNJ nº 351/2020.

EVIDÊNCIA: Informações prestadas pelas unidades: COGEP (0641854), SEDES (0646544) e EJE (0641395)

CAUSA: Descumprimento do comando normativo contido no Art. 4º, X, da Res. CNJ nº 351/2020

EFEITO: Comprometimento da implementação da política de enfrentamento, prevenção e combate ao assédio moral e à discriminação

RECOMENDAÇÃO:

10.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para adotar providências com vistas a incluir as capacitações exigidas pela Res. CNJ nº 351/2020 no Plano Anual de Capacitação.

XI. MANIFESTAÇÕES DA UNIDADE AUDITADA

1. Apenas a COGEP apresentou, por meio da Informação 0655453, manifestação acerca dos achados relacionados com as atribuições da unidade no sistema de enfrentamento, prevenção e combate ao assédio.
2. De acordo com a informação prestada:

I) Quando esta COGEP informou (0641854) que não há protocolo relativo ao achado 6, foi em razão de inexistir orientação quanto a se observar eventual aumento de absenteísmo e rotatividade de servidores e vincular, tais situações, à possibilidade de ocorrência de assédio ou discriminação;

II) Conforme recomendado no referido achado, a CPEAMAS poderá incluir em norma protocolos que orientem à utilização de dados da gestão de pessoas para comunicação sobre possível ocorrência de situações atinentes a assédio ou discriminação.

Aliás, como previsto na Resolução CNJ n. 351/20, a Comissão tem como uma de suas atribuições alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio e à discriminação.

Em havendo a adoção de protocolos ou a determinação para o repasse de informações, esta unidade adotará as providências juntamente com a unidade vinculada.

XII. ANÁLISE DA EQUIPE

A manifestação formalizada pela COGEP, única unidade, a propósito, a responder, apenas corrobora o achado, o qual deve ser mantido, bem como a recomendação que lhe corresponde.

XIII. CONCLUSÃO

1. Conquanto os trabalhos da auditoria tenham sofrido as restrições apontadas no Capítulo X deste Relatório, pode-se concluir, com razoável segurança, que a auditoria alcançou o objetivo que norteou a sua realização, qual seja: avaliar, com suporte nos critérios estabelecidos no Plano de Trabalho do evento 0632205, em que medida o sistema de enfrentamento, prevenção e combate ao assédio moral e sexual, e à discriminação está em conformidade sobretudo com as normas da Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
2. Os resultados e as evidências obtidas a partir do que foi possível analisar permitem concluir que são ineficazes e

pouco efetivas as ações até então adotadas para a prevenção, detecção e correção das práticas de assédio moral e sexual, relevando destacar o desempenho insuficiente não apenas das comissões de enfrentamento, prevenção e combate ao assédio em ambos os graus de jurisdição, bem como de todas as instâncias internas que diretamente ou indiretamente devem atuar na implementação da política estabelecida pela Res. CNJ nº 351/2020.

3. Para o atingimento dos objetivos da auditoria, as avaliações realizadas abordaram três eixos de atuação do sistema de combate ao assédio: 1º) Institucionalização que diz respeito à avaliação do grau de comprometimento da alta administração; 2º) Prevenção, 3º) Detecção e 4º) Correção das práticas de assédio.
4. A execução de testes em todas as dimensões avaliadas, evidenciou de forma inequívoca que há espaço para melhorias, as quais a equipe de auditoria buscou retratar nas recomendações correspondentes a cada um dos achados.

XIV. ENCAMINHAMENTO

Pelo exposto, em virtude dos apontamentos feitos, **RECOMENDA-SE:**

| ACHADO | RECOMENDAÇÃO | UNIDADE (S) RESPONSÁVEL (EIS) |
|--------|--|---|
| 01 | <ul style="list-style-type: none"> • Comissões de Enfrentamento e Combate ao Assédio (1º e 2º Graus); • GAPRES | <p>1.1 Ao GAPRES, para que providencie a elaboração publicação e ampla divulgação da carta de compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio;</p> <p>Às Comissões de Prevenção de Combate ao Assédio e a Discriminação (1º e 2º Graus), para:</p> <p>1.2 A criação de banco de dados contendo os registros de informações e dados estatísticos no BI (total de denúncias recebidas, quantidade de denúncias apuradas, etc) para monitoramento de processos de assédio ou discriminação, realização de treinamentos e campanhas para a melhoria do ambiente de trabalho.</p> <p>1.3 Adotar as providências destinadas à aprovação de norma interna que discipline os procedimentos, o fluxograma, as atribuições e as responsabilidades, bem como os atos necessários à implementação da política de prevenção e combate ao assédio.</p> |
| 02 | <ul style="list-style-type: none"> • GAPRES; • CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | <p>2.1 Ao GAPRES, para avaliar a necessidade de prosseguimento no SEI n. 0003125-30.2022.6.01.8000 no âmbito do qual foi formalizada notícia de suposta situação de assédio.</p> <p>2.2 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para que publiquem na intranet e internet as atas das reuniões, orientação básica sobre sua função, como comunicar fatos ocorridos no âmbito das unidades da secretaria do TRE, link da legislação relativa ao assédio e discriminação e links para comunicação de fatos ocorridos no 1º grau e no 2º grau.</p> |
| 03 | <ul style="list-style-type: none"> • CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | <p>Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para que</p> <p>3.1 Em articulação com a Ouvidoria, adotem rotinas contendo medidas necessárias a se promover ampla divulgação das unidades habilitadas a receber denúncia de assédio e dos canais permanentes utilizados para essa finalidade, contemplando tanto o público interno, quanto colaboradores e interessados externos.</p> <p>3.2) Elaborem ou revisem o conteúdo da Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual, de modo a conferir evidência aos meios e aos procedimentos disponíveis para que servidores e colaboradores possam formalizar denúncia de prática de assédio.</p> |
| 04 | <ul style="list-style-type: none"> • Comissões de Enfrentamento e Combate ao Assédio; • GASAOF | <p>4.1 À Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio para que inclua na minuta a ser aprovada no âmbito do Processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000 a previsão de integração da política de prevenção e combate ao assédio a todos os contratos de terceirização e estágio, conforme exigência art. 19 da Res. CNJ n. 351/2020, com a nova redação conferida pela Res. CNJ n. 581/2023.</p> <p>4.2 Ao GASAOF para que providencie, via termo aditivo aos contratos de terceirização, a inclusão de cláusula que contenha previsão de observância das práticas de prevenção, combate e denúncia ao assédio e</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | | discriminação. |
| 05 | <ul style="list-style-type: none"> CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | 5.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação |
| 06 | <ul style="list-style-type: none"> CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | 6.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para a adoção das providências com vistas a incluir em norma interna protocolos que orientem e determinem os colgiados a utilizar os dados de gestão de pessoas, como por exemplo nível de absenteísmo, rotatividade de servidores em determinado setor, pesquisa de clima organizacional, para comunicar à Alta Administração sobre possível ocorrência de casos de assédio ou discriminação. |
| 07 | <ul style="list-style-type: none"> CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | 7.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus) para incluir na norma que será aprovada no âmbito do processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000 dispositivo que estabeleça a compatibilização dos contratos de terceirização às diretrizes da política de enfrentamento e combate ao assédio, que preveja, dentre outros, eventos de ambientação de novos colaboradores contendo abordagem acerca da temática. |
| 08 | <ul style="list-style-type: none"> CPES | 8.1 À CPES, para que, quando possível, adote práticas de mediação de conflito, visando à solução pacífica da contenda. |
| 09 | <ul style="list-style-type: none"> CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | 9.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para que adotem medidas visando assegurar que a minuta do normativa que será aprovada no âmbito do Processo SEI 0000418-55.2023.6.01.8000 contenha a previsão de adoção de medidas que operacionalizem a diretriz consignada no art. 4º, III, ",", da Res. CNJ nº 351/2020 |
| 10 | <ul style="list-style-type: none"> CPEAMAS (1o. e 2o. Graus) | 10.1 Às CPEAMAS (1º e 2º Graus), para adotar providências com vistas a incluir as capacitações exigidas pela Res. CNJ nº 351/2020 no Plano Anual de Capacitação. |

Equipe de Auditoria:

Patrícia Tieme Imada (Supervisão)

Altamiro Lima da Silva;

Viviani Czarnecki Mayorquim;

Reniele Gomes Moreira



Documento assinado eletronicamente por **PATRICIA TIEME IMADA, Analista Judiciário**, em 04/04/2024, às 10:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RENIELE GOMES MOREIRA, Técnico Judiciário**, em 04/04/2024, às 11:31, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALTAMIRO LIMA, Chefe de Seção**, em 05/04/2024, às 09:57, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-ac.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0654181** e o código CRC **30FF3B2F**.

0002193-08.2023.6.01.8000

0654181v70