



RELATÓRIO

Sr. Assessor de Planejamento,

Em cumprimento ao Plano de Trabalho de Auditoria: Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário (0721692), foram executados testes e avaliações de auditoria na política de combate ao assédio deste Tribunal, no meses de maio de 2023 a março deste ano.

Ato contínuo, apresenta-se o Relatório Preliminar de Achados; oportunidade que os auditados terão, se entenderem oportuno, para apresentarem esclarecimentos ou justificativas a respeito dos fatos apresentados.

Informamos que, nesta fase, buscamos aprofundar os achados, coletando mais evidências para confirmação ou esclarecimentos, os quais possam descaracterizá-lo, com vistas à elaboração do Relatório Final.

Questão de Auditoria Relacionada	nº do Achado	Achado	Crítérios
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	1	Ausência de política de combate ao assédio instituída e da respectiva carta de submissão da Administração à referida política.	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.3
2.4 A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?	2	Não existe política de combate ao assédio	Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1.4
2.5 A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	3	Não há a tal política, impossibilitando a compatibilidade	Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1.4
2.11 No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	4	A área de saúde do Tribunal não está envolvida no processo	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.3
2.12 A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	5	Não existe nenhum tipo de estudo no sentido de avaliar os 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
3.1 A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?	6	Não existe procedimento instituído que comprove o preparo das áreas de saúde e gestão de pessoas para tratar de casos de violência e assédio no trabalho.	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.1.1
3.5 A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	7	Não há procedimento detalhado que disponha sobre recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.1
3.7 A organização adota mecanismos de proteção dos denunciante de assédio e discriminação contra represálias?	8	Não existe procedimento que disponha sobre proteção do denunciante.	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.3
3.8 A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?	9	Não existe instância interna para mediar conflitos.	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.4
4.1 A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?	10	Este Tribunal não dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.1
4.2 A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?	11	Não há normativo neste Tribunal que estabeleça mediação de conflitos	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, III, "c" e Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.2
4.3 A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?	12	Este Tribunal não dispõe em normativo de mecanismos de ajustes de conduta	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.3
4.4 A organização estabeleceu e divulga			

procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?	13	Este Tribunal não possui instância para tratar especificamente de denúncias de assédio contra membros de poder	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.2.2
4.5 A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?	14	Não foi identificado medidas formais que tratam sobre a redução do desconforto de quem deseja denunciar	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.2.4
4.8 A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?	15	Não foram formalmente estabelecidos procedimentos alternativos à denúncia.	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.3.3

Ademais, informamos que a página web de envio de informações ao CNJ aceita em cada pergunta somente a resposta sim ou não; então, os quesitos listados abaixo, os quais não puderam ser analisados devido ausência de denúncias, serão respondidos como "não".

Item	SUBQUESTÃO DE AUDITORIA	DESCRIÇÃO PROCEDIMENTO	CRITÉRIO NORMATIVO
3.3	A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados (monitoramento)?	Avaliar se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.1.4
3.4	A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	Avaliar se ocorre monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.1.5
3.6	Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	Avaliar se existe controle de recebimento e acompanhamento nos canais disponíveis para denúncias e se estas são rastreáveis (sistema de numeração de protocolo, sistema de identificação e acompanhamento).	Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.2
4.6	A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?	Avaliar se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.3.1
4.7	A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?	Avaliar se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.3.2
4.9	A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?	Avaliar normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s) para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.	Modelo de Avaliação do TCU - item 4.3.5
4.10	A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?	Avaliar se são adotados procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa).	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, § 4º, e 17, § 1º e Modelo de Avaliação do TCU - item 4.4.1
4.11	A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?	Avaliar se é(são) adotado(s) procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais).	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 17, § 2º e Modelo de Avaliação do TCU - item 4.5.1

Por fim, o prazo final para contestação dos achados constantes deste relatório é 26/03/2024.

Respeitosamente,



Documento assinado eletronicamente por **ANDERSON MARTINS MIRABILE, Chefe(a) de Seção**, em 25/03/2024, às 17:53, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-ap.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0817404** e o código CRC **9F4B2C42**.

0001586-38.2023.6.03.8000

0817404v11



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAPÁ
Avenida Mendonça Junior, 1502 - Bairro Centro - CEP 68900-914 - Macapá - AP -
<http://www.tre-ap.jus.br>



PROCESSO : 0001586-38.2023.6.03.8000
INTERESSADO : COAUDI
ASSUNTO :

Parecer nº 125 / 2024 - TRE-AP/PRES/COAUDI

Unidade auditada: Tribunal Regional Eleitoral do Amapá

Autoridade Supervisora: Des. João Guilherme Lages Mendes – Presidente do TRE-AP

Unidades Auditadas: Secretaria do Tribunal

Município: Macapá/AP

Exmo(a). Sr(a). Presidente do TRE-AP,

1. Trata-se de **Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário** realizada por Conselho Nacional de Justiça por intermédio de sua Secretaria de Auditoria

2. À Coordenadoria de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá coube a realização da coleta de dados e informações e posterior envio à SAUD-CNJ em cumprimento aos plano anuais de auditoria - 2023 e 2024, instituídos através da Portaria da Presidência Nº 297/2022 TRE-AP/PRES/COAUDI/ASAUDI e PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 260/2023 TRE-AP/PRES/ASPRES, ambas publicadas no [Portal da Transparência](#), bem como ao [Plano Anual de Ação Coordenada de Auditoria 2023](#) do CNJ.

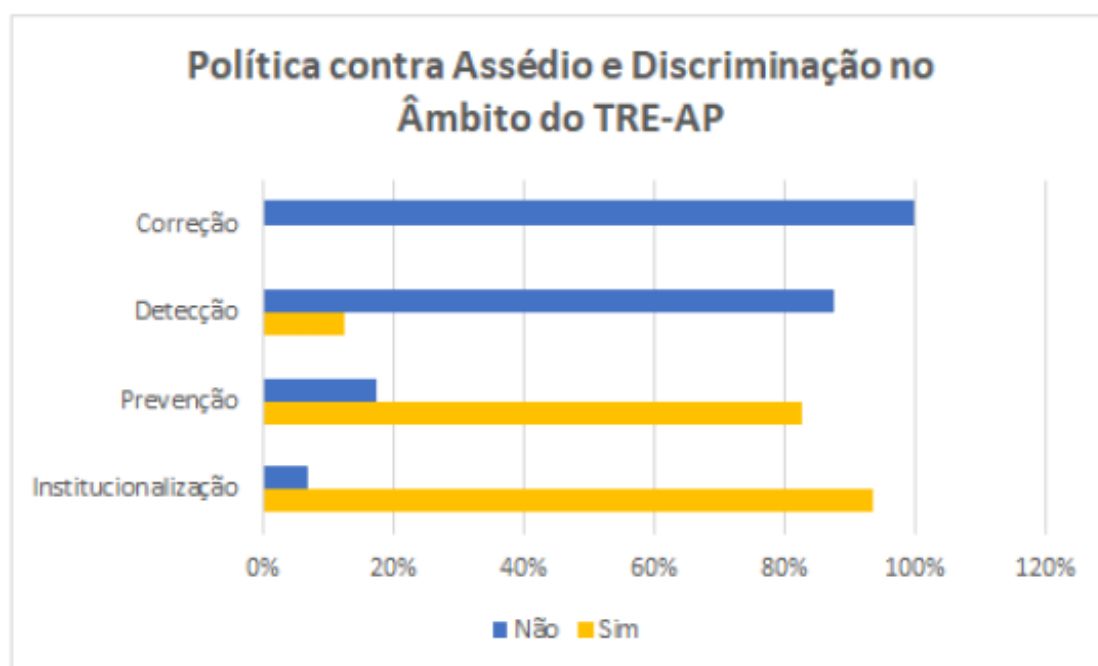
3. O objetivo da auditoria foi avaliar, no âmbito do TRE-AP, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, 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.

4. A auditoria teve por escolho o 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.

5. A metodologia adota na execução da auditoria e predeterminada pela SAUD-CNJ foi a coleta de informações mediante resposta a questionários dirigidos ao Assessor de Planejamento do TRE-AP, gestor representante da Secretaria do Tribunal nesta auditoria.

6. Coletadas as respostas estas foram encaminhadas ao SAUD-CNJ, via COAUDI.

7. O seguinte gráfico resume o resultado das respostas (0818777) do TRE-AP:



7.1- Do gráfico acima pode-se aferir quer apesar do TRE-AP ter **um elevado grau de institucionalização** d a **Política contra Assédio e Discriminação**, com adoção de normas e instâncias que possibilitem a prevenção, faltam-lhe ações e mecanismos efetivos que permitam a detecção e correção de condutas de seus agentes no tocante ao assédio e descriminação.

8. Dessa forma, como forma de antecipar as ações que possivelmente serão recomendadas pelo CNJ para correção das deficiências apresentadas no resultado da coleta de informações no âmbito do TRE-AP, RECOMENDAMOS à alta gestão do Tribunal (Comitê Gestor) que adotem ações que possibilite melhorar o nível de aderência do TRE-AP à política pública contra Assédio e Discriminação instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, em especial quanto aos eixos **Detecção e Prevenção**.

9. Assim, submetendo a Vossa Excelência as presentes considerações, solicitando que o teor deste parecer seja submetido à ciência do Diretor-Geral e dos membros do Comitê Gestor deste TRE, para que observem a recomendação supra, a fim de que possam antecipar ações que permitam de pronto

oferecer resposta às possíveis recomendações/determinações do CNJ.

É o Parecer.

Macapá-AP, 1º de abril de 2024.

Francisco das Chagas Silva Barros

Coordenador de Auditoria Interna



Documento assinado eletronicamente por **FRANCISCO DAS CHAGAS SILVA BARROS, Coordenador(a)**, em 01/04/2024, às 17:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-ap.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0818874** e o código CRC **3AC2B7ED**.

0001586-38.2023.6.03.8000

0818874v9

Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2023 - Política contra Assédio e Discriminação. Eleitoral 2024

Insira a senha para prosseguir

U0HLP9

Selecione o órgão

Tribunal Regional Eleitoral do Amapá

1ª Questão de Auditoria (Eixo 01 - Institucionalização)

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

Sim

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

Não

1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

Sim

1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?

Sim

1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?

Sim

1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?

Sim

1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?

Sim

1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Sim

1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?

Sim

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

Sim

1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?

Sim

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

Sim

2ª Questão de Auditoria (Eixo 02 - Prevenção)

2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Não

2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

Não

2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Não

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

Não

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

Sim

2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?

Sim

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

Sim

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

Sim

2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?

Sim

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

Sim

2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Sim

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

Sim

3ª Questão de Auditoria (Eixo 03 - Detecção)

3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?

Não

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

Sim

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?

Não

4ª Questão de Auditoria (Eixo 04 - Correção)

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

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

Não

E-mail

anderson.mirabile@tre-ap.jus.br