



# RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

1º CICLO

[0010823-90.2023.6.14.8000]

## POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

NOVEMBRO / 2025



## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	3
2. INFORMAÇÕES E EVIDÊNCIAS APRESENTADAS PELAS UNIDADES AUDITADAS...	3
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	6
APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E CLASSIFICAÇÃO DOS STATUS DAS RECOMENDAÇÕES.....	8
APÊNDICE II - DETALHAMENTO DA AVALIAÇÃO DAS EVIDÊNCIAS E CLASSIFICAÇÃO DOS STATUS DAS RECOMENDAÇÕES.....	9
APÊNDICE III - HISTÓRICO DE MONITORAMENTOS.....	14



## 1. APRESENTAÇÃO

Em atenção ao Plano Anual de Auditoria (PAA) 2025, apresenta-se o relatório do 1º ciclo de monitoramento das recomendações expedidas no âmbito da Ação Coordenada sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, elaborado pela SAGA (Seção de Auditoria da Gestão Administrativa).

Durante o período da Auditoria Coordenada em 2024, a equipe de auditoria emitiu 5 (cinco) recomendações, as quais são destinadas a verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

O 1º ciclo de monitoramento foi realizado nos meses de setembro a novembro de 2025, seguindo metodologia detalhada no **Apêndice I** (análise documental e exame de registros), com o objetivo de estabelecer os *status* das recomendações de acordo com a classificação do Manual de Auditoria do Poder Judiciário.

## 2. INFORMAÇÕES E EVIDÊNCIAS APRESENTADAS PELAS UNIDADES AUDITADAS

A equipe de auditoria da SAGA solicitou às unidades auditadas a se manifestarem para apresentarem evidências do cumprimento das recomendações no Processo SEI nº 0010823-90.2023.6.14.8000. As unidades GABPRE (Gabinete da Presidência) e STD (Seção de Treinamento e Desenvolvimento), vinculada à SGP (Secretaria de Gestão Pessoas), prestaram informações por meio de documentos (eventos **2739762** e **2749534** respectivamente).

Após análise das informações e evidências, a equipe de auditoria avaliou o grau de implementação de cada recomendação, de acordo com a classificação estabelecida no **Apêndice I**.

O quadro a seguir apresenta um resumo de cada recomendação emitida, com a unidade responsável e os *status* em que se encontram neste 1º ciclo de monitoramento.

RESUMO DA RECOMENDAÇÃO	UNIDADE RESPONSÁVEL	STATUS
<p><b>R01</b> - Elaborar e divulgar Carta-Compromisso com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, prevendo sua própria submissão a ela, com ratificação e divulgação no início de cada mandato diretivo</p>	CEPA	Implementada
<p><b>R02</b> - Às CEPAs, para mapear, com o auxílio da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, o processo de trabalho da Comissão, contendo os seguintes artefatos: 1. o protocolo de acolhimento em situação de assédio e/ou discriminação, previsto no Anexo II da Resolução CNJ 351/2020; 2. o desenho do fluxo do procedimento de recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação, conforme Anexo IV da Resolução CNJ 351/2020, incluindo procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a Alta administração ou membro do Tribunal; 3. a definição de responsabilidades das autoridades e instâncias envolvidas no processo; 4. implementação de listas de verificação (check lists); 5. Fluxo de procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias</p>	CEPA	Em Implementação
<p><b>R03</b> - Às CEPAs para que promova a atualização do normativo interno, com o estabelecimento de: a) regras uniformes de atuação para as instâncias acolhedoras, com ações de acolhimento e acompanhamento que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais; b) procedimentos que permitam obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; c) estabelecimento dos procedimentos que o colaborador e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em</p>	CEPA	Não Implementada

<p>sua equipe; d) medidas de garantia de sigilo profissional, tais como compromissos de confidencialidade a serem firmados no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação; e) instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho, bem como para apreciação de recursos; f) mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes, por exemplo, medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares; g) procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia; h) medida de garantia de sigilo profissional (compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia); i) protocolos que permitam a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; j) formalização de atuação conjunta dos respectivos canais com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.</p>		
<p><b>R04</b> - Promover a atualização do normativo interno, fazendo constar a determinação para que os gestores de contratos incluam, por ocasião da celebração de novos contratos ou prorrogação dos já vigentes, cláusulas de observância à política de prevenção e combate ao assédio do Tribunal, bem como que seja definido em norma ou contrato as atribuições dos colaboradores. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-SE (Portaria TRE-SE nº. 814/2023), que dispõe sobre a submissão de estagiários/os à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação adotada na Secretaria e nas Zonais Eleitorais do TRE-SE).</p>	<p>SA</p>	<p>Não Implementada</p>
<p><b>R05</b> - Planejar e executar ações de treinamento, preferencialmente com previsão no plano anual</p>	<p>SGP</p>	<p>Implementada</p>



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ  
SECRETARIA DE AUDITORIA (SEAUD)  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA (SAGA)

de capacitação do TRE-PA, voltadas para: a) as lideranças e chefias, com abordagem específica e orientada para os gestores, incluídas em trilha de competências gerenciais e nos respectivos planos anuais de capacitação, sugerindo-se como conteúdo mínimo aquele constante do Anexo I da Resolução CNJ nº 351/2020; b) todos os colaboradores do Tribunal, com incentivo à participação regular em treinamento.		
--	--	--

**Quadro 1. Resumo da recomendação e classificação dos status.**

Destaca-se que as informações referentes à análise das evidências e às conclusões da equipe de auditoria, encontram-se presentes no **Apêndice II (Detalhamento da Avaliação das Evidências)**.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizadas análises de evidências e executadas técnicas de monitoramento de auditoria, a equipe de auditoria concluiu que 40% das recomendações foram implementadas, restando apenas 3 recomendações pendentes, sendo 1 em implementação e 2 não implementadas.

Concluído o 1º ciclo de monitoramento e verificadas recomendações pendentes, a equipe de auditoria submete à decisão da Presidência a realização do 2º ciclo de monitoramento no exercício de 2026.

É o Relatório.

Belém, 27 de novembro de 2025.

**EVANDRO MOREIRA RAMOS**  
SECRETÁRIO DE AUDITORIA - SEAUD

**MIGUEL CHICRE BITAR DE MORAES**  
CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA - SAGA



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ**  
**SECRETARIA DE AUDITORIA (SEAUD)**  
**SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA (SAGA)**

**FERNANDO AUGUSTO LOBATO VALENTE**  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA - SAGA

**EXPEDITO AUGUSTO CARDOSO NOBRE FILHO**  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA - SAGA

**KARINY FIDELIX FRANCO**  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA - SAGA

*Integridade e autenticidade deste relatório atestadas por certidão assinada eletronicamente e juntada ao Processo SEI 0010823-90.2023.6.14.8000.*

## APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E CLASSIFICAÇÃO DOS STATUS DAS RECOMENDAÇÕES

Neste monitoramento foram utilizadas duas técnicas: **Análise Documental** e **Exames de Registros**.

1. A **Análise Documental** foi aplicada na verificação do cumprimento das recomendações (etapa de planejamento), por meio da busca por evidência sobre providências adotadas pelos gestores. Essa técnica também foi aplicada nos **testes de monitoramento**, a partir de informações repassadas pelas unidades auditadas, conforme documentos e despachos registrados nos autos do processo SEI.
2. Os **Exames de registros** foram realizados por meio de consultas a processos SEI relacionados às ações empreendidas pelos gestores para o atendimento das recomendações.

Para classificação do grau de implementação das recomendações adotou-se a definição estabelecida no **Manual de Auditoria do Poder Judiciário**, conforme apresentado no quadro a seguir.

STATUS	DESCRIÇÃO
I - Implementada	A unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes pela auditoria interna para o atendimento da recomendação.
EI - Em Implementação	A unidade auditada iniciou a ação para atendimento da recomendação, porém, a solução não estava completa no momento da elaboração do relatório de monitoramento.
NI - Não Implementada	A unidade auditada não se manifestou, ou manifestou-se, de forma justificada, contrária à implementação da recomendação, porém, a auditoria interna não considerou razoáveis as justificativas apresentadas.
P - Prejudicada	Recomendação que sofreu situações de mudança no seu contexto que inviabilizou ou tornou desnecessário o seu conteúdo. A recomendação perdeu seu objeto, não sendo possível seu atendimento pela unidade auditada.

Quadro 2. Classificação dos status aplicados à recomendação. (Fonte: Manual de Auditoria do Poder Judiciário - pag. 97)

## APÊNDICE II - DETALHAMENTO DA AVALIAÇÃO DAS EVIDÊNCIAS E CLASSIFICAÇÃO DOS STATUS DAS RECOMENDAÇÕES

Recomendação R01	Status: Implementada
<p><b>R01:</b> Elaborar e divulgar Carta-Compromisso com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, prevendo sua própria submissão a ela, com ratificação e divulgação no início de cada mandato diretivo</p> <p><b>Unidades Responsáveis:</b> CEPA</p>	
<b>Evidências Apresentadas</b>	
<p><b>Evento nº 2749534</b> - Carta Aberta contra o Assédio e a Discriminação</p>	
<b>Considerações do Auditor</b>	
<p>O GABPRE (evento nº 2749534) apresentou Carta Aberta contra o Assédio e a Discriminação - <a href="https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/carta-cepa/@@display-file/file/SEI_0002338415_Carta.pdf">https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/carta-cepa/@@display-file/file/SEI_0002338415_Carta.pdf</a></p> <p>A referida Carta consta alguns mecanismos voltados à promoção de um ambiente institucional seguro, dentre os quais destacam-se: (i) o tratamento adequado dos casos de assédio e discriminação reportados à Presidência; (ii) a criação de campanhas, ações e diálogos interativos relacionados ao combate ao assédio e à discriminação; (iii) a instituição de rede de atendimento e de canais adequados para o recebimento de denúncias;</p> <p>Dessa forma, a equipe de auditoria verificou o cumprimento da recomendação, classificando-a como <b>implementada</b>.</p>	

Recomendação R02	Status: Em Implementação
<p><b>R02</b> - Às CEPAs, para mapear, com o auxílio da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, o processo de trabalho da Comissão, contendo os seguintes artefatos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. o protocolo de acolhimento em situação de assédio e/ou discriminação, previsto no Anexo II da Resolução CNJ 351/2020;</li><li>2. o desenho do fluxo do procedimento de recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação, conforme Anexo IV da Resolução CNJ 351/2020, incluindo procedimentos</li></ol>	

especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a Alta administração ou membro do Tribunal;

3. a definição de responsabilidades das autoridades e instâncias envolvidas no processo;
4. implementação de listas de verificação (check lists);
5. Fluxo de procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

**Unidades Responsáveis: CEPA**

#### Evidências Apresentadas

**Evento nº 2749534** - Mapeamento de Processos da Notícia de Assédio e Discriminação

#### Considerações do Auditor

O GABPRE (evento nº 2749534) encaminhou o link do Mapeamento de Processos da Notícia de Assédio e Discriminação - <https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/noticia-de-assedio-ou-discriminacao/@@display-file/file/ANEXO%2520%25283%2529.pdf>

Após análise das evidências pela equipe de auditoria, verificou-se que, dos cinco itens contemplados nesta recomendação, apenas um não foi atendido integralmente, uma vez que não foram localizadas as listas de verificação (checklists) previstas para o preenchimento do formulário de avaliação de risco de assédio e discriminação pelo(a) noticiante.

Diante disso, entende-se que a recomendação nº 2 deve ser classificada como “**Em Implementação**”.

#### Recomendação R03

**Status:** Não Implementada

**R03** - Às CEPAs para que promova a atualização do normativo interno, com o estabelecimento de:

- a) regras uniformes de atuação para as instâncias acolhedoras, com ações de acolhimento e acompanhamento que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais;
- b) procedimentos que permitam obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos;
- c) estabelecimento dos procedimentos que o colaborador e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe;
- d) medidas de garantia de sigilo profissional, tais como compromissos de confidencialidade a

serem firmados no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação;

e) instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho, bem como para apreciação de recursos;

f) mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes, por exemplo, medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares;

g) procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia;

h) medida de garantia de sigilo profissional (compromissos de confidencialidade no encaminhamento de notícia);

i) protocolos que permitam a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos;

j) formalização de atuação conjunta dos respectivos canais com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.

**Unidades Responsáveis: CEPA**

#### Evidências Apresentadas

**Evento nº 2749534** - Cartilha de Prevenção de Assédio e Discriminação

#### Considerações do Auditor

O GABPRE (evento nº 2749534) apresentou a cartilha de Prevenção de Assédio e Discriminação

- [https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-composicao-das-comissoes-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-para/@@display-file/file/ilovepdf\\_merged%2520%25286%2529.pdf](https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-composicao-das-comissoes-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-para/@@display-file/file/ilovepdf_merged%2520%25286%2529.pdf)

Após análise da equipe de auditoria, constatou-se incompatibilidade entre o conteúdo da evidência apresentada e o objeto da recomendação, motivo pelo qual a Recomendação nº 3 é classificada como “**Não Implementada**”.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ  
SECRETARIA DE AUDITORIA (SEAUD)  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA (SAGA)

**Recomendação R04**

**Status:** Não Implementada

**R04** - Promover a atualização do normativo interno, fazendo constar a determinação para que os gestores de contratos incluam, por ocasião da celebração de novos contratos ou prorrogação dos já vigentes, cláusulas de observância à política de prevenção e combate ao assédio do Tribunal, bem como que seja definido em norma ou contrato as atribuições dos colaboradores. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-SE (Portaria TRE-SE nº. 814/2023), que dispõe sobre a submissão de estagiários/os à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação adotada na Secretaria e nas Zonais Eleitorais do TRE-SE).

**Unidades Responsáveis:** CEPA

**Evidências Apresentadas**

A equipe de auditoria não recebeu evidências capazes de comprovar integralmente o cumprimento do estabelecido na Recomendação nº 4.

**Considerações do Auditor**

A equipe de auditoria entende que a recomendação deve ser considerada “**Não implementada**”, uma vez que não foram identificados normativos que determinem a obrigatoriedade de os gestores de contratos incluírem, na celebração de novos contratos ou na prorrogação dos vigentes, cláusulas de observância à Política de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal, tampouco normas ou contratos que disponham sobre as atribuições dos colaboradores.

**Recomendação R05**

**Status:** Implementada

**R05** - Planejar e executar ações de treinamento, preferencialmente com previsão no plano anual de capacitação do TRE-PA, voltadas para:

- a) as lideranças e chefias, com abordagem específica e orientada para os gestores, incluídas em trilha de competências gerenciais e nos respectivos planos anuais de capacitação, sugerindo-se como conteúdo mínimo aquele constante do Anexo I da Resolução CNJ nº 351/2020;
- b) todos os colaboradores do Tribunal, com incentivo à participação regular em treinamento.

**Unidades Responsáveis:** SGP

**Evidências Apresentadas**

Processos SEI nº 0013835-15.2023.6.14.8000;



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ  
SECRETARIA DE AUDITORIA (SEAUD)  
SEÇÃO DE AUDITORIA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA (SAGA)

Processo SEI nº 0001750-60.2024.6.14.8000;  
Processo SEI nº 0014830-91.2024.6.14.8000;  
Processo SEI nº 0002967-07.2025.6.14.8000; e  
Processo SEI nº 0005954-16.2025.6.14.8000

#### Considerações do Auditor

A Seção de Treinamento e Desenvolvimento (STD) encaminhou, no evento nº 2739762, os seguintes processos: 0013835-15.2023.6.14.8000; 0001750-60.2024.6.14.8000; 0014830-91.2024.6.14.8000; 0002967-07.2025.6.14.8000; e 0005954-16.2025.6.14.8000

Após análise dos referidos processos, a equipe de auditoria entende que a recomendação foi **implementada**, uma vez que a unidade de gestão de pessoas promoveu capacitações sobre assédio e discriminação ao seu público interno, contribuindo para a consolidação de um ambiente institucional mais saudável e respeitoso.

## APÊNDICE III - HISTÓRICO DE MONITORAMENTOS



Figura A.1 - Histórico de monitoramentos.

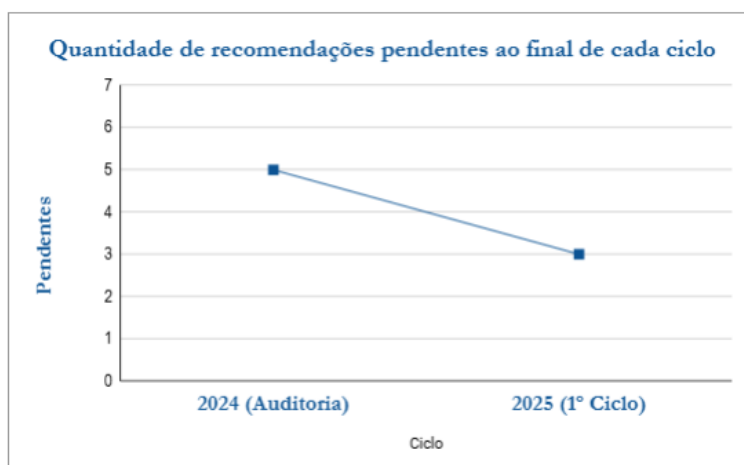


Figura A.2 - Quantidade de Recomendações Pendentes ao longo dos ciclos.