



Tribunal Regional Eleitoral
do Pará

SECRETARIA DE AUDITORIA
SEÇÃO DE CONSULTORIA E ACOMPANHAMENTO DA GOVERNANÇA E
GESTÃO

RELATÓRIO FINAL

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

MARÇO DE 2024

Preâmbulo

Processo: 0010823-90.2023.6.14.8000

Ato originário: Ação Coordenada de Auditoria 2024 - Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

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 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.

Ato de designação: Memorando nº 1 / 2024 - TRE/PRE/SEAUD/SAG (2108719)

Período de realização da auditoria: janeiro a abril de 2024.

Unidades Auditadas: Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CEPA 1º e 2º graus) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)

Equipe de Auditoria: Expedito Augusto Cardoso Nobre Filho (SAG) e Jamille de Fátima dos Passos Nascimento Costa (SAG).

Coordenador da Equipe: Daniel Rodrigo Dinelly Araújo (SAG).

Secretária de Auditoria: Claudia Mylene Pinheiro Ribeiro.

Resumo

Trata-se de ação coordenada de auditoria com o objetivo de avaliar, no âmbito do TRE/PA, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, que versa sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Conforme modelo e metodologia de avaliação próprios das ações coordenadas, foram encaminhados questionamentos às unidades auditadas com atribuições relacionadas ao escopo de auditoria, no caso, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CEPA 1º e 2º graus) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

De acordo com o escopo do trabalho definido pelo CNJ, foi encaminhado pelo Conselho, questionário que foi utilizado como base para as avaliações realizadas pela unidade de auditoria (SEAUD) deste Regional. Os testes aplicados pela equipe na etapa de execução permitiram uma avaliação do objeto auditado, baseada nos parâmetros legalmente definidos, propiciando o alcance de conclusões devidamente amparadas por evidências.

Posto isso, as análises realizadas em face das evidências colhidas apontam a existência de **15 (quinze)** achados de auditoria.

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	5
II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO	6
III. OBJETIVO DA AUDITORIA	6
IV. ESCOPO	7
V. CRITÉRIOS	7
VI. METODOLOGIA	8
VII. AVALIAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA	8
VIII. ACHADOS DE AUDITORIA	26
IX. CONCLUSÃO	38
X. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	39

I. INTRODUÇÃO

1. De acordo com a Resolução CNJ nº 171/2013, art. 13, as unidades de auditoria interna do Poder Judiciário deverão, por ocasião da elaboração dos Planos de Auditoria, observar as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça no que tange às Ações Coordenadas de Auditoria.

2. A realização de auditorias coordenadas tem por objetivo a gestão concomitante, tempestiva e padronizada sobre questões de relevância e criticidade para o Poder Judiciário, bem como o atendimento aos princípios de eficiência, eficácia, economicidade e efetividade. O referido modelo de avaliação já foi aplicado exitosamente em trabalhos anteriores desenvolvidos por esta Secretaria.

3. Nesse sentido, a Secretaria de Auditoria (SEAUD) incluiu o presente trabalho no seu Plano Anual de Auditoria (PAA) 2024, a ser realizado aos moldes de ação coordenada, e sendo referente à aderência à política instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, que versa sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

4. Dessa forma, o período para realização dos trabalhos de auditoria foi definido pelo CNJ em acordo com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), para conciliar o cronograma de ações coordenadas com o planejamento estabelecido pelo TSE para realização das auditorias integradas da Justiça Eleitoral. Cabe, por oportuno, informar que o PAA 2024 foi aprovado pela Presidência desta Corte, mediante Despacho consignado no evento 2059581 do processo nº 0010245-30.2023.6.14.8000, autorizando à SEAUD a execução dos trabalhos destacados no plano.

5. Seguindo o modelo de avaliação próprio de uma ação coordenada, no qual o CNJ atua como personagem central, esta Secretaria de Auditoria efetuou os testes e exames necessários para cumprir o programa de auditoria, obedecendo aos prazos fixados pelo CNJ para realização dos procedimentos de auditoria e encaminhamento de informações e constatações.

II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO

6. Instituída pela Resolução CNJ nº 351 de 2020, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação visa atuar na prevenção, no controle e no combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no Poder Judiciário.

7. O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para o Poder Judiciário.

8. As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do servidor, quanto à higidez da Administração Pública. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento.

9. Para tanto, cabe conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja Convenção nº 190/2019, para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.

10. O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos quatro eixos: Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção.

III. OBJETIVO DA AUDITORIA

11. A auditoria tem como 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 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.

IV. ESCOPO

12. Exame 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 dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

V. CRITÉRIOS

Quadro 1. Critérios de auditoria

Norma	Assunto
Resolução CNJ nº 351/2020	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
Acórdão nº 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 nº 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 nº. 111/1958 Convenção OIT nº 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 nº 7.716/1989	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
Lei nº 7.853/1989 Lei nº 13.146/2015	Discriminação contra a pessoa com deficiência Estatuto da Pessoa com deficiência.
Lei nº 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais.
Lei nº 8.429/1992	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa.
Lei nº 9.029/1995	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez.
Lei nº 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.

VI. METODOLOGIA

13. O CNJ, em seu Plano de Trabalho, detalhou as questões de auditoria (por subquestões), estabelecendo os procedimentos a serem adotados, a aplicação dos testes de auditoria e as evidências necessárias para cada subquestão.

14. As questões de auditoria definidas pelo CNJ estão estruturadas em quatro eixos, cada um deles buscando responder aos aspectos relativos à norma de referência, conforme tabela abaixo:

Quadro 2. Questões de auditoria

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

15. Para a realização dos exames foram aplicadas técnicas de análise documental - por meio de verificação de processos, atos formalizados e outros documentos - e técnicas de indagação escrita, por meio de Requisição de Documentos e Informações (RDI) enviadas à unidade auditada.

VII. AVALIAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA

16. Com esteio nas questões de auditoria constantes no Plano de Trabalho, a equipe de auditoria avaliou as respostas e evidências apresentadas pela Administração para cada questão, resultando na tabela abaixo:

Quadro 3. Respostas e evidências de auditoria.

Subquestão	Resposta da Administração	Avaliação da equipe de auditoria
1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?		
1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?	CEPA 1: Sim. Citou evidências: https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-cepa-2023/@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf e https://www.tse.jus.br/servicos-eleitorais/denuncias/canal-de-denuncias-para-violencia-politica-de-genero. CEPA 2: Sim: https://www.youtube.com/watch?v=SQwjPBcOaD8 https://www.youtube.com/watch?v=HrSdUnNf5m0 https://www.instagram.com/p/CuO_E-GABzT/ https://www.facebook.com/tredopara/videos/233278896233987?lo-%20cale=pt_BR https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-cepa-2023/@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf(cartilha) SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim
1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: - Resolução CNJ nº 351/2020. CEPA 2: Sim: https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/portaria-no-21998-2023-tre-pre-gabpre/@download/file/SEI_TRE-PA%20-%201857793%20-%20Portaria%20CEPA%20geral.pdf https://www.tre-pa.jus.br/institucional/comissao-de-etica/normas-e-procedimentos/normas-e-procedimentos https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/legislacao/reg-interno/arquivos-regimento-interno/resolucao-tre-pa-no-2-909-regimento-	Não. Em que pesem os esclarecimentos concedidos pelas CEPAs 1º e 2º graus, a equipe de auditoria não logrou êxito em encontrar evidências que atestem a submissão da Alta Administração a sua própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

	interno-tre-pa-atualizado-ate-a-res-no-5-748-de-18-10-2022-publicada-no-dje-em-19-10-2022/@@download/file/Res2909%20-%20RITRE-PA%20atualizada%20at%C3%A9%20a%20Res%205748%20de%2018.10.22.pdf SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	
1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Portaria nº 20556/2021 TRE/PRE/GABPRE (1356306) e 2. Formulário (1356318). CEPA 2: Sim: 1. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-pa 2. Processo nº 0013835-15.2023.6.14.8000 3. Processo nº 0016417-90.2020.6.14.8000 4. Processo nº 0004392-40.2023.6.14.8000 5. Processo nº 0014472-97.2022.6.14.8000 6. Processo nº 0010710-73.2022.6.14.8000 7. Processo nº 0007133-87.2022.6.14.8000 8. Processo nº 0006387-59.2021.6.14.8000 SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. As evidências apresentadas não comprovam que foram realizadas pesquisas de opinião ou medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da Alta Administração com a política.
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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/comissao-de-etica/normas-e-procedimentos/normas-e-procedimentos 2. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/comissao-de-etica/comissao-de-etica?SearchableText=c%C3%B3digo%20%C3%A9tica CEPA 2: Sim: 1. Ata Cepa 2. Processo nº 0006387-59.2021.6.14.8000 SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	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)?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000 CEPA 2: Sim: 1. Portaria 21998/2023 TRE/PRE/GABPRE 2. Primeira Portaria - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/tre-pa-portaria-n-20377/@download/file/TRE-PA-PORTARIA-N-20377-.pdf	Sim

	3. Mais recente Portaria - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/portaria-no-21998-2023-tre-pre-gabpre/@download/file/SEI_TRE-PA%20-%201857793%20-%20Portaria%20CEPA%20geral.pdf SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	
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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000. CEPA 2: Sim: 1. Processo nº 0016417-90.2020.6.14.8000. 2. Portaria nº 20377/2021 TRE/PRE/GABPRE. SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000. CEPA 2: Sim. 1. Processo nº 0016417-90.2020.6.14.8000 2. Normas dispostas na página das comissões no site deste TRE-PA - https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-pa porém está em vias de alteração da norma que dispõe sobre as atribuições das comissões para que estejam contempladas todas as alterações trazidas pela Res. CNJ no 351/2020. SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000. CEPA 2: “Sim” 1. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/portaria-no-22769-2024-tre-pre-gabpre-cepa/@download/file/SEI_TRE-PA%20-%2098238%20-%20Portaria.pdf 2. Processo nº 0016417-90.2020.6.14.8000. 3. Portaria nº 22769/2024 TRE/PRE/GABPRE. SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000. CEPA 2: Sim: 1. Portaria nº 22769/2024 TRE/PRE/GABPRE. SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	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?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Processo nº 0005896-52.2021.6.14.8000. CEPA 2: Não. Justificou: “As Comissões sofrerão alteração nas suas atribuições (já em estudo), em razão das adequações necessárias impostas pela Res. CNJ nº 518/2023”. SGP: Não se aplica: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim
1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Não. Justificou: “Há apenas Portaria que constitui e informa as atribuições das Comissões”. CEPA 2: Não: “As comissões estão estudando novo normativo para conter procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação”. SGP: Não se aplica: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Não há normativo interno que estabeleça processos e procedimentos relacionados à política, conforme confirmado pelas Unidades auditadas.
1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Citou as evidências: 1. Há os canais (e-mail) que recebem as denúncias; e 2. Há a cartilha https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-cepa-2023/@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf CEPA 2: Sim. Justificou: “As comissões possuem canais exclusivos para notícias de assédio: cepazonas@tre-pa.jus.br e cepasede@tre-pa.jus.br. Esses e-mails são recebidos apenas pelos magistrados presidente das comissões e secretárias, com vistas a manterem o sigilo e resguardarem a(o) noticiante para posterior acolhimento e escuta/relato”. Citou, como evidências: 1. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/tre-pa-5a-ata-cepa-de-06-de-agosto/@download/file/TRE-PA-5-Ata-CEPA-de-06-de-Agosto.pdf	Não. As CEPAs apresentaram como evidência apenas os canais para recebimento de denúncias, porém a SGP informou que o fluxo do processo que instituirá os mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação ainda se encontra em discussão no âmbito do TRE-PA, não tendo sido definidas, por enquanto, as competências e ferramentas formais de orientação e acolhimento inicial e de saúde, de acordo com a Secretaria de Gestão de Pessoas.

	2. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/ata-cepa-7a-reuniao/@@download/file/SEI_TRE-PA%20-%201502283%20-%20Ata.pdf SGP: Não: “Embora o art. 7º da Resolução CNJ 351 estabeleça que “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”, o fluxo do processo ainda está em discussão entre as diversas unidades do TRE-PA envolvidas, não tendo sido definidas as competências e mecanismos formais de orientação e acolhimento inicial e de saúde”.	
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?	CEPA 1: Sim. Justificou: “Apesar de o TRE/PA não ter regulamento próprio sobre o procedimento, há a observância à Resolução do CNJ nº 351”. CEPA 2: Sim. Citou, como evidência: 1. Processo nº 0012739-96.2022.6.14.8000. SGP: Não se aplica: “Conforme item 1.12, o mecanismo de orientação e acolhimento está em discussão. No processo de elaboração está sendo observada a lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais”.	Não. De acordo com o item 1.12, não foram instituídos mecanismos formais e a evidência apresentada refere-se apenas a um caso concreto.
1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?	CEPA 1: Sim. Justificou: “As denúncias são recebidas por e-mail cepazonas@tre-pa.jus.br, no entanto não consta link na intranet”. CEPA 2: Sim: “As comissões dispõem de dois canais para o envio das notícias. São os emails: cepasede@tre-pa.jus.br, para notícias na sede e cepazonas@tre-pa.jus.br para notícias nas zonas eleitorais”. Citou, como evidências: 1. https://intranet.tre-pa.jus.br/news/2024/janeiro/estagiarias-os-participam-de-palestra-sobre-assedio-e-discriminacao 2. https://intranet.tre-pa.jus.br/news/2023/maio/tr-e-do-para-promove-palestra-sobre-assedio-no-ambiente-de-trabalho SGP: Não se aplica: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim
1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade	CEPA 1: Sim. Justificou: “As denúncias são recebidas por e-mail cepazonas@tre-pa.jus.br, no entanto não consta <i>link</i> na intranet”. CEPA 2: Sim: “Para resguardar o sigilo dos(as) noticiantes, apenas o Presidente e a secretária das comissões têm acesso ao recebimento”. Anexou, no formulário eletrônico, como evidência, a imagem do e-mail da Cepa Sede (cepasede@tre-pa.jus.br).	Não. Embora as CEPAS tenham afirmado, não há comprovação da existência de protocolo/processo de trabalho para obtenção e consolidação de informações sobre os eventos suspeitos.

do ofendido e do ofensor?	SGP: Não se aplica: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	
1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?	CEPA 1: Sim. Citou como evidência: 1. Portaria nº 22769/2024 TRE/PRE/GABPRE. CEPA 2: Sim: “As comissões possuem seu quadro completo e em funcionamento normal. Também possuem um grupo de WhatsApp para facilitar a comunicação”. Anexou, no formulário eletrônico, como evidência, a imagem dos membros no grupo do WhatsApp. SGP: Não se aplica: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim
2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?		
2.1. A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Citou a evidência: 1. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-cepa-2023/@@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf CEPA 2: Sim: 1. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/tre-pa-cartilha-de-prevencao-ao-assedio-moral-sexual-e-a-discriminacao/@@download/file/TRE-PA-CARTILHA%20COMISS%C3%83O%20DE%20COMBATE%20-%202021.pdf 2. https://novportal.tre-pa.jus.br/noticias/2023/m aio/tre-do-para-promove-palestra-sobre-assedio-no-ambiente-de-trabalho 3. https://novportal.tre-pa.jus.br/noticias/2023/m aio/na-semana-de-combate-ao-assedio-e-discriminacao-tre-do-para-apresenta-nova-cartilha-educativa SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim
2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?	CEPA 1: Sim. Citou as evidências: 1. Processo 0004392-40.2023.6.14.8000 2. https://novportal.tre-pa.jus.br/noticias/2024/janeiro CEPA 2: Sim: 1. Na própria Cartilha já constam exemplos sobre comportamentos desejáveis e não aceitáveis. 2. O Código de Ética, que todo(a) servidor(a) assina e deve ter conhecimento. Nesse código são estabelecidas as regras éticas de conduta dos(as) servidores(as), ocupantes de cargo efetivo ou em	Sim

	comissão pertencente ao quadro de pessoal deste Tribunal, assim como os requisitados, removidos ou lotados provisoriamente, em exercício neste Tribunal. 3. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_elei_toral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/comissao-de-etica/norma-s-e-procedimentos/arquivos/tre-pa-res-tre-pa-no-5389-17-modificada-pela-res-tre-pa-no-5695-21/@download/file/Res. TRE-PA n%C2%BA 5389-17 - Modificada pela Res. TRE-PA n%C2%BA 5695-21.pdf SGP: Não se aplica. Justificou: “Pergunta não relacionada ao âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”	
2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?	CEPA 1: Sim. Citou as evidências: 1. Palestras com colaboradores e estagiário 2. https://novoportal.tre-pa.jus.br/noticias/2024/janeiro CEPA 2: Sim: 1. https://novoportal.tre-pa.jus.br/noticias/2024/janeiro/tre-do-para-promove-palestra-sobre-assedio-e-discriminacao SGP: Sim. Justificou: “Foram realizadas, exemplificativamente, ações de capacitação com a temática de Comunicação Não Violenta, conforme Proc. SEI 0004743-81.2021.6.14.8000 e 0006995-57.2021.6.14.80003”	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?	CEPA 1: Sim. Citou as portarias: 1. Portaria nº 21998/2023 TRE/PRE/GABPRE 2. Portaria nº 20377/2021 TRE/PRE/GABPRE CEPA 2: Sim: 1. Processo nº 0014182-24.2018.6.14.8000 - PROJETO COMEÇAR DE NOVO (Programa de bolsas de ressocialização/ de prestação de serviços, de terceirização). SGP: Não. Justificou: “Esclarecimento: a resposta se refere apenas ao âmbito de competência da SGP (estagiários e ressocialização)”	Não. Apesar das evidências apresentadas pelas CEPAs 1º e 2º graus, não foi possível encontrar normativo e/ou decisão da Alta Administração definindo a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (estágios, ressocialização, prestação de serviços, termos de cooperação e instrumentos congêneres).
2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Informou “Verificar com a SGP”. CEPA 2: Não. SGP: Não. Justificou: “Esclarecimento: a resposta se refere apenas ao âmbito de competência da SGP (estagiários e ressocialização)”.	Não. Até o momento a organização não compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, fato corroborado pelas respostas da CEPA 2º grau e da SGP.
2.6. A organização prevê em planos estratégicos	CEPA 1: Não se aplica. CEPA 2: Sim. Citou como evidência:	Sim

ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?	1. Portaria nº 22.027/2023 (teletrabalho). SGP: Sim. Justificou: “Esclarecimento: a resposta restringe-se à área de gestão de pessoas. A Política de Gestão de Pessoas (Resolução 5760/2022) prevê: 2.8 Caráter participativo da gestão, com incentivo à cooperação vertical, horizontal e transversal”.	
2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?	CEPA 1: Sim. Informou “Verificar nos contratos de trabalho”. CEPA 2: Sim. Citou as evidências: Resolução nº 5.679/2021, que fixa o Regulamento da Secretaria do TRE-PA e estabelece a sua organização administrativa, sua estrutura e a competência das unidades, dispondo sobre as atribuições dos titulares dos cargos em comissão e funções comissionadas - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/pr estacao-de-contas-auditoria/arquivos/resolucao-n o5-679-2021/@download/file/Res5679-2021.p df Resolução nº 3.771 que estabelece o Regimento Interno das Zonas Eleitorais do Estado do Pará - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/conheca-o-tre-pa/arquivo s-o-tre/tre-pa-res3771-regimento-interno-das-ze-a tualizado-ate-a-res-5173-de-27-8-2013/@download/file/TRE-PA-res3771-regimento-interno-das-ZE-atualizado%20at%C3%A9%20a%20Res%205 173%20de%2027.8.2013.pdf Resolução nº 2.909 - Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE/PA) - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/legislacao/reg-interno/arquivos-regime nto-interno/resolucao-tre-pa-no-2-909-regimento-interno-tre-pa-atualizado-ate-a-res-no-5-748-de-18 -10-2022-publicada-no-dje-em-19-10-2022/@down load/file/Res2909%20-%20RITRE-PA%20atu alizada%20at%C3%A9%20a%20Res%205748%20 de%2018.10.22.pdf Resolução nº 5.788 - Regimento Interno da Escola Judiciária Eleitoral do Tribunal Regional Eleitoral do Pará - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/legislacao/reg-interno/arquivos-regime nto-interno/resolucao-tre-pa-no-5-788-2023-instit ui-o-regimento-interno-da-escola-judiciaria-eleitora l-do-tribunal-regional-eleitoral-do-para/@downl oad/file/Resolucao_5.788.pdf Resolução nº 5.781 - Regulamenta a Ouvidoria Judicial Eleitoral do Pará - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/ouvidoria/arquivos-ouvid	Não. Apesar das unidades auditadas terem respondido afirmativamente a esse quesito, as evidências encaminhadas não comprovam que a organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores, não havendo definição das atribuições dos colaboradores não estatutários (estágios, ressociação, prestação de serviços, etc).

	oria/resolucao-tre-pa-no-5-781-2023-regulamenta-a-ouvidoria-judicial-eleitoral/@@download/file/Resolucao_5.781.pdf SGP: Sim. Informou: “Regulamento da Secretaria do TRE-PA e Resolução TSE 20.761/2000”.	
2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?	CEPA 1: Sim. Citou as evidências: 1. https://novoportaltre-pa.jus.br/noticias/2024/janeiro 2. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cartilha-cepa-2023/@@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%20C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf CEPA 2: Sim: 1. Processo nº 0002020-84.2024.6.14.8000 2. Processo nº 0013835-15.2023.6.14.8000 SGP: Não se aplica Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Embora as CEPAS 1º e 2º graus tenham afirmado que orientam as demais áreas da organização sobre práticas específicas, não foi possível encontrar orientações ou atos (sugestões, recomendações, etc) que corroborem a referida resposta.
2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?	CEPA 1: Sim. Informou “Por meio dos e-mails das comissões”. CEPA 2: Sim. Citou as evidências: 1. Canais de notícias: cepazonas@tre-pa.jus.br (para o 1º grau) e cepasede@tre-pa.jus.br (para o 2º grau) 2. https://www.tre-pa.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Maio/comissoes-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-do-tre-para-lanca-informativo#:~:text=logo%2Flogo.jpg-.Comiss%C3%B5es%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20E 3. Informativo - Assédio moral, sexual e discriminação. SGP: Não se aplica. Justificou: “Entendemos que a questão deve ser direcionada à alta administração. No âmbito da SGP é realizado o acolhimento técnico em saúde”.	Sim
2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?	CEPA 1: Sim. CEPA 2: Sim. Informou “Ambos os canais [cepazonas@tre-pa.jus.br (para o 1º grau) e cepasede@tre-pa.jus.br (para o 2º grau)] são compostos pelos respectivos magistrados coordenadores de cada uma das comissões (1º e 2º graus), além de suas secretárias, que os auxiliam”. SGP: Não se aplica: “Vide esclarecimento da resposta anterior”.	Sim
2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?	CEPA 1: Sim. Informou: “O Presidente da CEPA encaminha à SAMOS”. CEPA 2: Não. SGP: Sim: “Na prática, a atuação conjunta está ocorrendo, uma vez que os canais têm demandado a área de saúde. Entretanto, o fluxo do processo está sendo desenhado formalmente”.	Sim

2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Sim: Informou: “Com base no anexo III, da Resolução CNJ nº 351” SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Embora a CEPA 2º grau tenha afirmado que a organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, esta não apresentou evidência do alegado.
2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Sim: Citou as evidências: 1. Todas as campanhas que as comissões têm realizado desde a sua constituição em 2021. 2. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-pa SGP: Sim. Justificou: “No âmbito da SGP, são efetuadas pesquisas de clima organizacional, incluindo questão relacionada a discriminação. Proc. SEI 0003605-11.2023.6.14.8000”.	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?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Não. SGP: Sim. Justificou: “Informações de saúde organizacional, especialmente procedentes do Programa PRASER, bem como do resultado das pesquisas de clima organizacional, são utilizadas para subsidiar decisões e atuações da Administração”.	Não. Em que pese as informações da SGP, não há como identificar se a organização utiliza informações de gestão de pessoas e de saúde organizacional para auxiliar na identificação nos casos de assédio e discriminação.
2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?	CEPA 1: Sim. Informou: “Formação”. CEPA 2: Sim. Citou as evidências: 1. Processo nº 0007292-93.2023.6.14.8000/ Comissões de Prevenção, Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (atuantes no 1º e no 2º graus) irão realizar uma live intitulada "História da África e políticas de ações afirmativas: dados sobre africanidades, saúde da população negra e identidade étnico racial no estado do Pará" apresentada pela Profa Dra. Ariana Kelly L. S da Silva. 2. Processo nº 0005432-57.2023.6.14.8000 / encontro presencial de presidentes de comissão ou	Não. Embora a as unidades auditadas tenham afirmado que a organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação e encaminhado evidências, não restou demonstrada a realização de capacitação dos gestores sobre o conteúdo que verse o assédio na

19

(sofrido ou testemunhado)?	e-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assembleias/arquivos/cartilha-cepa-2023/@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%20C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf SGP: Não se aplica. Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	
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?	CEPA 1: Sim. Informou: “O TRE/PA observa a Resolução do CNJ nº 351 e o código de ética”. CEPA 2: Sim. Citou a evidência: 1. Todas citadas na Cartilha que se encontra no site: https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assembleias/arquivos/cartilha-cepa-2023/@download/file/NOVA%20CARTILHA%20ASS%20C3%89DIO%20-%202023%20%281%29.pdf SGP: Não se aplica. Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Nas evidências apresentadas, não foi possível comprovar a realização de instrução (por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc) sobre os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.
2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: “Verificar com a CODES e a EJE”. CEPA 2: Sim. Citou as evidências: 1. Ofício-circular nº 158/2022. Convocação para participação em evento de capacitação sobre Assédio e Discriminação. "COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: COMO CULTIVAR INSTITUIÇÕES EMOCIONALMENTE SAUDÁVEIS?", promovido por este Tribunal, no formato telepresencial, nos dias 8, 10 e 12 de agosto de 2022, das 14 às 18 horas, ministrado pela psicóloga Dra. ROSE HELEN SHIMABUKU “Construção de um ambiente saudável de trabalho: formas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação” em 26/10/2021. 2. https://www.tre-pa.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Outubro/tribunal-prepara-programacao-em-homenagem-ao-dia-do-servidor-publico SGP: Não.	Não. Embora a CEPA 2º grau tenha apresentado evidência, não é possível assegurar, pela análise do referido material probatório, que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade, por meio de incentivos à participação em treinamentos, por exemplo.
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?	CEPA 1: Sim. Citou a evidência: 1. https://novportal.tre-pa.jus.br/noticias/2024/janeiro CEPA 2: Sim: 1. Processo nº 0007292-93.2023.6.14.8000 (final de 2023/2024) 2. Processo nº 0004392-40.2023.6.14.8000 (ano de 2023) 3. Processo nº 0005127-44.2021.6.14.8000 (ano de 2021) - Mesa Redonda. Debate sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral,	Sim

	Sexual e Atos Discriminatórios. 13 de agosto de 2021, em plataforma virtual. 4. Relatório de Ações (31/08/2022). SGP: Sim: 1. Processo nº 0008642-53.2022.6.14.8000 (Palestra "Combate ao assédio moral, sexual e discriminação no trabalho"). 2. Processo nº 0009737-55.2021.6.14.8000 (Palestra "Assédio e Discriminação" (Semana do Servidor)). 3. Processo nº 0005550-67.2022.6.14.8000 (Mesa redonda "Assédio e Gênero"). 4. Processo nº 0007091-04.2023.6.14.8000 (Roda de conversa "Orgulho LGBTQIA+) e o 5. Processo nº 0013835-15.2023.6.14.8000 (Palestra "Assédio e Discriminação e seus Impactos nos Relacionamentos e no Trabalho").	
2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: "Verificar com a CODES, SGP". CEPA 2: Não. SGP: Não: "Esclarecimento: há controle de frequência".	Sim
2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: "Verificar com a SGP". CEPA 2: Não. SGP: Sim: "Não há curso de formação no TRE-PA. Quanto ao programa de aperfeiçoamento (PAC), foram realizados eventos de capacitação, conforme Proc. SEI 0008642-53.2022.6.14.8000 (Palestra "Combate ao assédio moral, sexual e discriminação no trabalho") e 0005550-67.2022.6.14.8000 (Mesa redonda "Assédio e Gênero"), exemplificativamente".	Sim
3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?		
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?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: "Verificar com a SAMOS e SGP". CEPA 2: Sim. Citou a evidência: 1. PORTARIA Nº 21998/2023 TRE/PRE/GABPRE - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/portaria-no-21998-2023-tre-pre-gabpre/@download/file/SEI_TRE-PA%20-%201857793%20-%20Portaria%20CEPA%20geral.pdf e esclareceu "As comissões, porém, estão trabalhando para uma melhor adequação da norma interna sobre as suas atribuições para que restem em consonância ao disposto na Res. CNJ nº	Não. As evidências apresentadas pela CEPA 2º grau comprova que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, tendo a SGP informado que "O fluxo do processo está sendo construído" e a CEPA 2º grau esclarecido que as comissões estão trabalhando para adequação da norma interna às

	351/2020. Exemplo: processo SEI nº 0001750-60.2024.6.14.8000” SGP: Não. Informou: “O fluxo do processo está sendo construído”.	exigências contidas na Resolução CNJ nº 351/2020.
3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?	CEPA 1: Sim. Citou a evidência: 1. Ata 1469208. CEPA 2: Sim. Informou “As comissões realizaram em ago/2021 pesquisa intitulada "Opinião sobre a realização de Palestras no TRE-PA com o tema: "Assédio moral e sexual e discriminação no trabalho" (1º formulário) Tema de assédio moral e sexual e discriminação no trabalho" - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-ass-emelhados/arquivos/tre-pa-1o-formulario-para-avaliacao-pesquisa-interna/@@download/file/tre-pa-1o-Formulario-para-avaliacao-Pesquisa-Interna.pdf ” e “PORTARIA Nº 20556/2021 TRE/PRE/GABPRE - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-ass-emelhados/arquivos/tre-pa-portaria-no-20556-2021/@@download/file/tre-pa-Portaria-n-20556-2021.pdf ” SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Embora as comissões tenham afirmado que a organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação e a CEPA 2º grau tenha colacionado evidência do alegado (formulário referente à opinião sobre a realização de Palestras no âmbito do TRE-PA, com o tema: "Assédio moral e sexual e discriminação no trabalho"), não lograram êxito em comprovar o questionado no quesito em epígrafe.
3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Não. SGP: Não se aplica. Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Conforme resposta das unidades auditadas.
3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Não. SGP: Não se aplica. Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Conforme resposta das unidades auditadas.
3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Sim: Informou “Canais de notícias de assédio e discriminação são os e-mails: 1º grau "cepazonas@tre-pa.jus.br" que têm acesso o Presidente da CEPA 1º grau e a secretária da referida comissão; e "cepasede@tre-pa.jus.br", cujo acesso é permitido ao presidente da comissão do 2º grau e a secretária”. Anexou, no formulário, o arquivo Ata - Cepa.	Não. Embora a CEPA 2º grau tenha afirmado que a organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, não há

	SGP: Não se aplica. Justificou: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	evidências da formalização de desses procedimentos em manual, fluxos e/ou <i>checklist</i>
3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?	CEPA 1: Sim. Informou: “Observa a Resolução CNJ 351”. CEPA 2: Não. SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Por meio das respostas das unidades auditadas, observamos que as denúncias submetidas não são controladas e nem rastreáveis.
3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciante de assédio e discriminação contra represálias?	CEPA 1: Sim. Informou: “Observa a Resolução CNJ 351”. CEPA 2: Não. SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Não há evidências de que o TRE-PA adota mecanismos de proteção dos denunciante de assédio e discriminação contra represálias, situação corroborada pela Cepa 2º grau.
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?	CEPA 1: Não. CEPA 2: Não. SGP: Não.	Não. Conforme resposta das unidades auditadas.
4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?		
4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?	CEPA 1: Não. Justificou: “O TRE (Comissões) está criando um fluxo conforme a Resolução do CNJ”. CEPA 2: Sim. Citou como evidências: 1. Item 3 das deliberações das comissões na ata de reunião do dia 14/04/2023. 2. https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/ata-cepa-14-04-2023/@@download/file/SEI_TRE-PA%20-%201879051%20-%20Ata.pdf SGP: Sim: 1. Resolução TRE-PA 5752/2022, que regulamenta os meios consensuais no regime disciplinar no âmbito do TRE-PA.	Sim
4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de	CEPA 1: Não. CEPA 2: Sim. Informou: “No que tange à atuação das comissões, a mediação é realizada quando a notícia é efetuada para uma das comissões, sim. Porém, as notícias podem ser dirigidas aos diversos canais a depender do caso. Pode ser à unidade de saúde	Não. Embora a Resolução TRE/PA nº5.752/2022 estabeleça a mediação como meio de aplicação consensual do regime disciplinar,

investigação?	(psicóloga, psiquiatra e/ou assistente social); pode ser à Ouvidoria da Mulher; às próprias comissões, através de seus presidentes e/ou membros; à SGP etc”. Anexou, no formulário eletrônico, o arquivo Relatório de Ações 2023. SGP: Não se aplica. Citou a evidência: 1. Resolução TRE-PA 5752/2022, que regulamenta os meios consensuais no regime disciplinar no âmbito do TRE-PA (arts. 6º a 8º).	não estabelece medidas formais para adoção de práticas restaurativas descritas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020 (objetivando restaurar o relacionamento social afetado pelo conflito).
4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?	CEPA 1: Não se aplica. Informou “Verificar com SGP / Comissão de PAD”. CEPA 2: Não se aplica: “Essa resposta não é da incumbência das comissões. Trata-se de uma ação gerencial”. SGP: Sim. Citou a evidência: 1. Resolução TRE-PA 5752/2022, que regulamenta os meios consensuais no regime disciplinar no âmbito do TRE-PA.	Sim
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?	CEPA 1: Não. Justificou: “As notícias são recebidas pelos e-mails das Comissões, mas não há uma divulgação específica de denúncias contra a alta administração ou membro do Poder”. CEPA 2: Sim: “Já respondido anteriormente. Os canais de recepção de notícias dirigidas às comissões são: cepasede@tre-pa.jus.br e cepazonas@tre-pa.jus.br, resguardando o sigilo”. Anexou, no formulário eletrônico, o arquivo Relatório de Ações 2023. SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. A equipe não encontrou evidências de existência de procedimento especial estabelecido para recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação contra a Alta Administração e a membro de Poder no âmbito do TRE-PA.
4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?	CEPA 1: Sim. Informou: “As notícias de assédio são recebidas e mantidas sob sigilo, conforme Resolução CNJ”. CEPA 2: Sim: “A identidade do denunciante e do denunciado são garantidos quando a comunicação é efetuada através dos e-mails de notícias das comissões (cepasede@tre-pa.jus.br e cepazonas@tre-pa.jus.br). Porém, a depender do caso, pode ser dada continuidade ou não, pois o denunciante opta por isso. A partir do momento em que dá sequência, são ouvidos os envolvidos pelo presidente da comissão que age no sentido de: direcionar ao setor de saúde; e encaminha para decisão da alta administração. As comissões não têm o condão de julgar administrativamente. Elas encaminham à Alta Administração, sugerindo, apenas. Quanto ao ambiente seguro, a condução das oitivas são efetuadas em um local reservado para a não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar. Quanto a essa afirmação, não tenho meios de comprovar, pois é resguardado o sigilo”. SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Sim

4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?	CEPA 1: Não. Informou: “As comissões estão finalizando o fluxo das notícias de assédio; Observa-se o previsto na Resolução do CNJ”. CEPA 2: Sim: “Atualmente as comissões se debruçam sobre o que dispõe a Res. CNJ nº 351/2020. Porém, está sendo estudada uma forma de adequar a atuação das comissões em uma norma própria que espelhe o que traz a 351/CNJ e suas alterações”. Citou como evidências: 1. Processo nº 0001750-60.2024.6.14.8000 e 2. Processo nº 0002020-84.2024.6.14.8000 SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Em que pesem as evidências apresentadas pelas Unidades Auditadas, observa-se que falta clareza no tocante à temática supracitada, pois o fluxo do procedimento de recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação ainda não foi desenhado no âmbito do TRE-PA.
4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?	CEPA 1: Não. Justificou: “As comissões estão finalizando o fluxo das notícias de assédio; Observa-se o previsto na Resolução do CNJ”. CEPA 2: Não: “Não existe ainda o mapeamento do processo, mas está previsto conforme Processo SEI nº 0001750-60.2024.6.14.8000”. SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Inexistem processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>checklist(s)</i>, com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de denúncias.
4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?	CEPA 1: Não. Justificou: “As comissões estão finalizando o fluxo das notícias de assédio; Observa-se o previsto na Resolução do CNJ”. CEPA 2: Sim: “Atualmente as comissões se debruçam sobre o que dispõe a Res. CNJ nº 351/2020. Porém, está sendo estudada uma forma de adequar a atuação das comissões em uma norma própria que espelhe o que traz a 351/CNJ e suas alterações”. Citou como evidências: 1. Processo nº 0001750-60.2024.6.14.8000 e 2. Processo nº 0002020-84.2024.6.14.8000 SGP: Não se aplica: “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Não há evidências de que o TRE-PA estabeleceu formalmente procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.
4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?	CEPA 1: Sim. Informou “O Juiz Presidente da Comissão determina, na notícia recebida, que o noticiante seja informado sobre o andamento da notícia de assédio.” CEPA 2: Não: “Ainda não, pois como disse anteriormente, as comissões se debruçam sobre o que dispõe o anexo IV, da Res. CNJ nº 351/2020. Porém, está sendo estudada uma forma de adequar a atuação das comissões em uma norma própria que espelhe o que traz a 351/CNJ e suas alterações, incluindo o fluxo semelhante ao do anexo IV da norma do CNJ. Citou como evidências: 1. Processo nº 0001750-60.2024.6.14.8000; e 2. Processo nº 0002020-84.2024.6.14.8000”. SGP: Não se aplica. “Questão não integra o âmbito de competência da SGP, nos termos da Resolução CNJ 351/2020 e Portaria TRE-PA 21998/2023”.	Não. Faltam procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia, em decorrência da ausência de fluxo do procedimento de recebimento e processamento de notícias de assédio e discriminação no âmbito do TRE-PA.

4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: “Verificar com a Comissão de PAD”. CEPA 2: Não se aplica: “As comissões não têm o condão de normatizar apuração de suposta infração disciplinar”. SGP: Não: “O estudo e discussões com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA foi provocado no Proc. SEI 0008842-31.2020.6.14.8000 e está sendo conduzido por comissão constituída para essa finalidade”.	Não. Segundo a SGP, o estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA foi provocado no Processo 0008842-31.2020.6.14.8000 e está sendo conduzido por comissão constituída para essa finalidade.
4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?	CEPA 1: Não se aplica. Informou: “Verificar com a Comissão de PAD”. CEPA 2: Não se aplica: “As comissões não têm o condão de aplicar sanções”. SGP: Não: “O estudo e discussões com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA foi provocado no Proc. SEI 0008842-31.2020.6.14.8000 e está sendo conduzido por comissão constituída para essa finalidade”.	Não. Conforme as respostas das unidades auditadas, a organização não estabeleceu procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

VIII. ACHADOS DE AUDITORIA

17. Deflagrada a fase de execução, com a emissão do comunicado de auditoria (Processo nº 0010823-90.2023.6.14.8000, evento 2108719), foram aplicados os procedimentos de averiguação para identificação de achados de auditoria.

Quadro 4. Achados de auditoria

EIXO 1 - INSTITUCIONALIZAÇÃO				
1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?				
Achado	Critério	Situação encontrada e Evidência	Causa e Efeito	Proposta de Encaminhamento
A1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da Alta administração com a política e/ou com sua	Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.2	Situação encontrada: Não foi elaborada ou divulgada Carta-Compromisso, da Alta Administração, com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.	Causas: 1- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação. Efeitos: 1- Descrédito quanto à efetividade da política de	R1. Às CEPAs, para 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.

própria submissão a ela.		Evidências: 1 - https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assembleias/comissao-de-prevencao-enfrentamento-do-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambito-do-tre-pa 2 - Processo nº 0006387-59.2021.6.14.8000 As evidências apresentadas não guardam pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	prevenção e combate ao assédio; 2 - Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação; 3- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.	
A2. Inexistência de normativo interno que uniformize os processos de trabalho e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como de fluxograma dos processos de trabalho	Resolução CNJ nº 351/2020 - Artigos 13, parágrafos, e 14 e Modelo de Avaliação do TCU – item 1.1.4, 1.3.7, 3.2.1, 3.2.4, 4.3.5	Situação encontrada: 1- Ausência de normativo interno que uniformize os processos de trabalho e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação; 2 - Ausência de medida de garantia de sigilo profissional; 3 - Carência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho; 4. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a Alta administração ou membro do Tribunal. 5. Ausência de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. Evidências: 1 - Imagem do e-mail cepasede@tre-pa.jus.br 2 - Portaria 21.998/2023 TRE/PRE/GABPRE As evidências apresentadas não guardam pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	Causas: 1- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação; 2 - Falta de interação entre as diferentes instâncias que lidam com o assunto; 3 - Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal. Efeitos: 1- Comprometimento da efetividade da política adotada pelo Tribunal.	R2. 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. R3. 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 devem 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 denunciante, 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 recebimento, triagem, análise de admissibilidade e investigação de denúncias; 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.
--	--	--	--	---

EIXO 2 - PREVENÇÃO				
2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?				
Achado	Critério	Situação encontrada e Evidência	Causa e Efeito	Proposta de Encaminhamento
A3. Ausência de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários, como compatibilização de contratos de terceiros com a política	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4	Situação encontrada: 1- Não há normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (estagiários, ressocialização, prestação de serviços, etc). Em consequência, não há compatibilização dos contratos de terceiros com a política; 2 - Também observa-se a falta de norma ou contrato que defina as atribuições dos colaboradores não estatutários. Evidências: 1 - Portaria nº 21.998/2023 TRE/PRE/GABPRE 2 - Portaria 20.377/2021 TRE/PRE/GABPRE A evidência apresentada não guarda pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	Causas: 1- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação. 2 - Sistema de enfrentamento ao assédio e discriminação em estágio inicial. Efeitos: 1 - Comprometimento da efetividade da política adotada pelo Tribunal.	R4. Às CEPAs para 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 n. 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).
A4. Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.	Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4	Situação encontrada: 1 - Ausência de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação. Evidências: 1 - Anexo III, da Resolução CNJ nº 351/2020 A evidência apresentada não guarda pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	Causas: 1- Maturidade da gestão de riscos da organização em nível básico. 2 - Sistema de enfrentamento ao assédio e discriminação em estágio inicial. Efeitos: 1- Desassociação dos controles existentes com os riscos envolvidos no tema; 2 - Insuficiência ou ausência de controles efetivos	O1. Às CEPAs, para realizar, conjuntamente, com auxílio da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, avaliação de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, visando à implementação de controles para mitigá-los.

A5. Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos.	Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2	Situação encontrada: 1 - As CEPAS não utilizam informações da SGP para fins de identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos. Evidências: Não foram obtidas evidências de aderência à política.	Causas: 1- Ausência da cultura de utilização de dados estatísticos na tomada de decisão. Efeitos: 1- Deficiência na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos.	O2. À SGP, para estabelecer e aprovar formalmente o programa de acompanhamento psicossocial da(o) assediado(a), de acordo com o Plano de integridade do TRE-PA, processo 0005480-50.2022.6.14.8000. O8. À CEPA, para melhorar o fluxo de informações e comunicação com a SAMOS/CAS/SGP adotando medidas para utilizar informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional, tais como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc. para detectar áreas em que possam estar ocorrendo casos de assédio, visando promover ações de conciliação, capacitação, entre outras ações que se fizerem necessárias.
A6. Oferta insuficiente de treinamentos aos gestores para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos para todos os colaboradores.	Resolução CNJ nº 351/2020 - Art. 6º, §1º e 16, VII, “j” e Art. 4º, IV e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1, 2.5.2, 2.4.1 e 2.4.2	Situação encontrada: 1 - Carência de capacitação de lideranças e chefias, com abordagem específica e orientada para os gestores, na identificação de possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação. 2 - Falta de incentivo à participação regular em treinamentos para todos os colaboradores. Evidências: 1 - Processo nº 0005432-57.2023.6.14.8000 2 - Processo nº 0004392-40.2023.6.14.8000 3 - Processo nº 0010710-73.2022.6.14.8000 As evidências apresentadas não guardam pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	Causas: 1- Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal; Efeitos: 1- Comprometimento da efetividade da política adotada pelo Tribunal.	R5. Às CEPAs e à SGP, para 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.

EIXO 3 - DETECÇÃO				
3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?				
Achado	Critério	Situação encontrada e Evidência	Causa e Efeito	Proposta de Encaminhamento
A7. Determinadas instâncias não têm estrutura adequada para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1	Situação encontrada: 1 - Algumas instâncias não têm estrutura adequada (física, técnica, recursos, fluxos de processo definidos) para identificação e encaminhamento da apuração dos casos identificados ou noticiados. Evidências: 1 - Portaria 21998/2023 TRE/PRE/GABPRE A evidência apresentada não guarda pertinência com a questão de auditoria e o respectivo critério.	Causas: 1- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 2 - Centralização excessiva de responsabilidade; 3 - Deficiência nos fluxos de informação e comunicação. Efeitos: 1 - Prejuízo ao acolhimento de casos de assédio e discriminação; 2 - Receio dos colaboradores em contar com a Administração para lidar com os casos de assédio.	R2. 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 receber 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. O9. Às CEPAs, em conjunto com as instâncias responsáveis pelo acolhimento de notícias de assédio e de discriminação (art. 13, da Resolução CNJ nº 351/2020), para identificar as lacunas e deficiências de estrutura, processos e de comunicação, com reporte final à Alta administração para oportunidades de melhoria.
A8. Ausência de pesquisas sobre assédio e discriminação.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3	Situação encontrada: 1 - Ausência de pesquisa de opinião com todos os colaboradores da Justiça Eleitoral do Pará no aferimento da percepção quanto ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação. Evidências:	Causas: 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2 - Deficiência nos fluxos de	O3. Às CEPAs, para realizar, periodicamente, pesquisa de opinião sobre a percepção dos colaboradores internos e externos da Justiça Eleitoral do Pará em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de modo a orientar a tomada de decisões e a atuação das respectivas Comissões.

		1 - Portaria nº 20.556/2021 TRE/PRE/GABPRE 2 - https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitora/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-as-semelhados/arquivos/tre-pa-1o-formulario-para-avaliacao-pesquisa-interna/@@download/file/tre-pa-1o-Formulario-para-avaliacao-Pesquisa-Interna.pdf As evidências não guardam pertinência com o alegado pelas unidades auditadas.	informação e comunicação. Efeitos: 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 3 - Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.	
A9. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação e ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4 e 3.1.5	Situação encontrada: 1 - Ausência de consolidação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação; 2 - Ausência de monitoramento da evolução de frequência dos casos noticiados. Evidências: Não foram obtidas evidências de aderência à política.	Causas: 1- Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal. Efeitos: 1- Não percepção da real situação de casos de assédio e discriminação no Tribunal; 2- Dificuldade para planejar ações de prevenção, detecção e correção das situações de assédio e discriminação.	O4. Às CEPAs, para implementar banco de dados para registro, tratamento e monitoramento das notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito do TRE-PA, com reporte contínuo à Alta administração, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados.
A10. Ausência de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias (sistema de protocolo, sistema de identificação) ou não garantia de rastreabilidade dos casos submetidos.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.2	Situação encontrada: 1 - Não foram obtidas evidências de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias por meio de sistema que permita a rastreabilidade dos casos submetidos à análise. Evidências: 1 - Resolução CNJ nº 351/2020	Causas: 1- Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal. Efeitos: 1- Não percepção da real situação de casos de assédio e discriminação	O5. Às CEPAs, para implementar ou adequar o sistema de controle de processos administrativos eletrônicos já existente (SEI), para garantir a rastreabilidade das notícias de assédio e de discriminação submetidas às Comissões.

		A evidência não guarda pertinência com o alegado pelas unidades auditadas.	no Tribunal; 2- Dificuldade para planejar ações de prevenção, detecção e correção das situações de assédio e discriminação.	
A11. Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciante contra represálias.	Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3	Situação encontrada: 1 - Ausência de formalização de mecanismos eficazes de proteção dos denunciante, 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. Evidências: 1 - Resolução CNJ nº 351/2020 A evidência não guarda pertinência com o alegado pelas unidades auditadas.	Causas: 1 - Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 2 - Deficiência nos fluxos de informação e comunicação. Efeitos: 1 - Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2 - Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 3 - Descrédito na política de prevenção e combate ao assédio; 4 - Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.	R3. 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 denunciante, 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. 06. Às CEPAs, para observar no fluxo de trabalho descrito e desenhado para os processos de suas competências: 1. a apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa notificante, conforme modelo do Anexo III da Resolução CNJ nº 351/2020, e; 2. a possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento.
--	--	--	--	---

EIXO 4 - CORREÇÃO				
4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?				
Achado	Critério	Situação encontrada e Evidência	Causa e Efeito	Proposta de Encaminhamento
A12. Inexistência de medidas formais para adoção de práticas restaurativas de mediação, quando cabível para prevenir a abertura de PAD.	Resolução CNJ nº 351/2020 - Art. 4o, III, “c” e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.4.2	Situação encontrada: Embora a Resolução TRE/PA nº 5.752/2022 estabeleça a mediação como meio de aplicação consensual do regime disciplinar, não estabelece medidas formais para adoção de práticas restaurativas descritas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020 (objetivando restaurar o relacionamento social afetado pelo conflito). Evidências: 1 - Resolução TRE-PA nº 5.752/2022	Causas: 1- Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal. Efeitos: 1- Comprometimento da efetividade da política adotada pelo Tribunal.	07. Às CEPAs para adotar formalmente as práticas restaurativas de mediação descritas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020, a fim de prevenir a abertura de Processo Administrativo Disciplinar - PAD.
A13. Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade, bem como os procedimentos	Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.5	Situação encontrada: 1 - Ausência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>checklist(s)</i> com os procedimentos a serem adotados em caso de notícia de assédio e discriminação; 2 - Ausência de fluxo de trabalho sobre análise de admissibilidade da denúncia e sobre procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se	Causas: 1- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação; 2 - Falta de interação entre as diferentes instâncias que lidam com o assunto. 3 - Processo de trabalho ainda em	R2. 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

alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.		identificar ou formalizar a denúncia. Evidências: 1- Processo nº 0001750-60.2024.6.14.8000 2 - Processo nº 0002020-84.2024.6.14.8000 As evidências não guardam pertinência com o alegado pelas unidades auditadas.	implementação no Tribunal. Efeitos: 1- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação; 2- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio.	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.
A14. O processo de instauração de procedimento administrativo no âmbito do TRE-PA não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, § 4o, e 17, § 1o e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.4.1	Situação encontrada: 1 - Ausência de normatização de procedimento detalhado de apuração; 2 - O estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA foi provocado no Processo 0008842-31.2020.6.14.8000 e está sendo conduzido por comissão constituída para essa finalidade. Evidências: Não foram obtidas evidências de aderência à política.	Causa: 1- Ausência de definição de procedimentos/ fluxos de trabalho. Efeitos: 1- Insegurança jurídica; 2- Perda de credibilidade nos mecanismos de correção de denúncias de assédio e discriminação.	R2. 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. O12. À Alta Administração, para concluir o estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA (Processo 0008842-31.2020.6.14.8000).
A15. A responsabilização não está amparada por procedimento detalhado e normatizado para	Resolução CNJ nº 351/2020 - Art. 17, §2º e Modelo de Avaliação do TCU –	Situação encontrada: O TRE-PA não estabeleceu procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis. O estudo com o	Causa: 1- Ausência de definição de procedimentos/ fluxos de trabalho. Efeitos:	O12. À Alta Administração, para concluir o estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA (Processo 0008842-31.2020.6.14.8000).

enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.	item 4.5.1	objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA foi provocado no Processo 0008842-31.2020.6.14.8000 e está sendo conduzido por comissão constituída para essa finalidade. Evidências: Não foram obtidas evidências de aderência à política.	1- Insegurança jurídica; 2- Desproporção entre a conduta praticada e a pena aplicada.	
---	------------	---	--	--

18. Cumpre informar que o Relatório Preliminar da Auditoria Coordenada foi disponibilizado no processo nº 0010823-90.2023.6.14.8000, evento 2162013, para manifestação dos gestores das unidades DG, SGP e CEPA (1º e 2º graus), no tocante aos achados identificados, bem como às recomendações e orientações.

19. A SGP se manifestou no Despacho nº 2164403 / 2024 - TRE/PRE/DG/SGP/GABSGP em relação à orientação 10 do Quadro 6 - Recomendações e orientações.

20. A Diretoria Geral expediu Despacho nº 2163001 / 2024 - TRE/PRE/DG/GABDG, se manifestando em relação à Orientação nº 12, relativa aos achados A14 e A15.

21. A CEPA 2º grau consignou no Despacho nº 2171214 / 2024 - CEPA, que “as comissões trabalharão no sentido de atender as recomendações e as orientações contidas naquele relatório”.

22. Após, a equipe de auditoria realizou análise das manifestações das unidades destinatárias, conforme o quadro 5, a seguir.

Quadro 5. Análise da auditoria quanto à manifestação dos gestores.

Recomendação	Achado	Manifestação dos gestores	Conclusão da Auditoria
R5. Às CEPAs e à SGP, para planejar e executar ações de treinamento, preferencialmente com previsão no plano anual de capacitação do TRE-PA, voltadas para: a) as lideranças e	A6	GABSGP (evento 2164403): (...) esclarecemos que tal recomendação será atendida através da execução das ações contempladas no Eixo Capacitação do plano de melhoria (evento 2159662).	A manifestação do gestor corrobora o achado e consigna que a recomendação proposta será atendida por meio da execução do Plano de Melhoria. O referido plano já

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.			foi aprovado pela Presidência e encaminhado às unidades para realização das ações sob sua responsabilidade (2164977). Assim, a equipe de auditoria entende pela manutenção do achado e sua consequente recomendação.
--	--	--	--

Orientação	Achado	Manifestação dos gestores	Conclusão da Auditoria
O10. Definir e aprovar procedimento para estabelecer a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição de condições e metas de trabalho abrangendo todos os processos de trabalho do TRE-PA, no modelo do processo de teletrabalho regido pela Portaria TRE nº 22.027/2023.	-	SGP (evento 2164403): (...) nos parece que a orientação está no sentido de se adotar, para os todos os processos do Tribunal, o modelo adotado no processo do teletrabalho; nesse caso, trata-se de medida envolveria o direcionamento da Alta Administração, razão pela qual sugerimos ajustes no destinatário daquela orientação, haja vista extrapolar as competências desta Secretaria.	Após análise da manifestação da unidade, a equipe de auditoria concluiu que esta orientação deve ser direcionada à Alta Administração, uma vez que o seu efetivo cumprimento extrapolaria a atribuição da SGP, conforme a Nota da SEAUD (2166684).
O12. À Alta Administração, para concluir o estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA (Processo 0008842-31.2020.6.14.8000).	A14 e A15	DG (evento 2163001): (...) refere-se ao intuito da Administração deste Tribunal de regulamentar os procedimentos e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito deste Órgão. Para tanto, foi constituído Grupo de Trabalho por meio da Portaria n.º 19534/2020 (1034945) - atualizada pelas Portarias 20229/2021 (1257927) e 21937/2023 (1838916) - destinado a estudos e discussões sobre a matéria.	A Orientação nº 12 se trata somente de orientação, que visa contribuir para o aperfeiçoamento da gestão e melhoria dos controles internos já implementados, cabendo ao destinatário avaliar a conveniência e a oportunidade de implementá-las. Portanto, a equipe de auditoria concluiu pela manutenção da referida orientação, por se tratar de prática de melhoria que demanda de formalização e efetividade por parte da Alta administração do Tribunal, no que diz respeito à regulamentação e padronização dos procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA.

23. A análise acima se deu somente sobre os pontos em que as unidades destinatárias se manifestaram no processo, conforme itens 19, 20 e 21, deste relatório. Portanto, em relação

aos demais achados e recomendações/orientações expedidas no relatório preliminar, a equipe de auditoria conclui que as unidades auditadas corroboram com o entendimento da SEAUD, manifestando-se, assim, pela pertinência dos achados e manutenção das recomendações e orientações expedidas.

IX. CONCLUSÃO

24. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 351/2020, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário, conforme disposto no art. 1º.

25. A equipe designada para a realização dos trabalhos, utilizou técnicas e procedimentos definidos na fase de planejamento para a execução dos testes de auditoria.

26. O objetivo dos testes foi reunir as evidências necessárias para a formulação dos achados de auditoria.

27. Com efeito, as análises realizadas em face das evidências coletadas, apontam a existência de **15 (quinze)** achados de auditoria, os quais resultaram na emissão de **05 (cinco) recomendações e 12 (doze) orientações**.

28. As evidências têm como objetivo responder às 4 questões de auditoria levantadas na fase de planejamento, divididas em 58 subquestões conforme os itens do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU.

29. Nesse sentido, conclui-se, que o trabalho proporciona oportunidades de crescimento do nível de conformidade à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, uma vez que evidencia necessidade de empenho e comprometimento dos gestores no sentido de fazer cumprir a Resolução CNJ nº 351/2020 e de aprimorar os procedimentos e controles internos com vista à efetividade da política.

X. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

30. Em decorrência dos achados e conclusões da auditoria, a Secretaria de Auditoria formulou propostas de encaminhamento, classificadas em recomendações e orientações.

31. As **recomendações** demandam a adoção de providências concretas e imediatas com a finalidade de prevenir e/ou corrigir irregularidade, remover seus efeitos ou abster-se de executar atos que contrariem a norma, sobretudo a Resolução CNJ nº 351/2020.

32. As **orientações** visam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão e melhoria dos controles internos já implementados, cabendo ao destinatário avaliar a conveniência e a oportunidade de implementá-las.

Quadro 6. Recomendações e orientações

Recomendações	Unidade destinatária	Achados correspondentes
R1. 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.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A1
R2. 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.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A2, A7, A13
R3. 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	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A2 e A11

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.		
R4. 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).	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A3
R5. 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.	Secretaria de Gestão de Pessoas	A6

Orientações	Unidade destinatária	Achados correspondentes
O1. Realizar, conjuntamente, com auxílio da Secretaria de Planejamento - SEPLAN, avaliação de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, visando à implementação de controles para mitigá-los.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A4
O2. Estabelecer e aprovar formalmente o programa de acompanhamento psicossocial da(o) assediado(a), de acordo com o Plano de integridade do TRE-PA, processo 0005480-50.2022.6.14.8000.	Secretaria de Gestão de Pessoas	A5

O3. Realizar, periodicamente, pesquisa de opinião sobre a percepção dos colaboradores internos e externos da Justiça Eleitoral do Pará em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de modo a orientar a tomada de decisões e a atuação das respectivas Comissões.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A8
O4. Implementar banco de dados para registro, tratamento e monitoramento das notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito do TRE-PA, com reporte contínuo à Alta administração, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A9
O5. Implementar ou adequar o sistema de controle de processos administrativos eletrônicos já existente (SEI), para garantir a rastreabilidade das notícias de assédio e de discriminação submetidas às Comissões.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A10
O6. Observar no fluxo de trabalho descrito e desenhado para os processos de suas competências: 1. a apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa notificante, conforme modelo do Anexo III da Resolução CNJ nº 351/2020, e; 2. a possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A11
O7. Adotar formalmente as práticas restaurativas de mediação descritas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020, a fim de prevenir a abertura de Processo Administrativo Disciplinar - PAD.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A12
O8. Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a SAMOS/CAS/SGP adotando medidas para utilizar informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional, tais como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc. para detectar áreas em que possam estar ocorrendo casos de assédio, visando promover ações de conciliação, capacitação, entre outras ações que se fizerem necessárias.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A5
O9. Às CEPAs, em conjunto com as instâncias responsáveis pelo acolhimento de notícias de assédio e de discriminação (art. 13, da Resolução CNJ nº 351/2020), para identificar as lacunas e deficiências de estrutura, processos e de comunicação, com reporte final à Alta administração para oportunidades de melhoria.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	A7

O10. Definir e aprovar procedimento para estabelecer a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição de condições e metas de trabalho abrangendo todos os processos de trabalho do TRE-PA, no modelo do processo de teletrabalho regido pela Portaria TRE nº 22.027/2023.	Alta Administração	Embora a equipe tenha considerado atendido o item 2.6 do questionário do CNJ, conforme item 2.1.6 do Modelo de Avaliação do TCU, observa-se que os normativos sobre a participação conjunta de gestores e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho limitados ao trabalho à distância (remoto/ teletrabalho).
O11. Implementar programa de sensibilização dos colaboradores que estimule de modo contínuo a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento ao conflito.	Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e SGP	Embora a equipe tenha considerado atendido o item 2.3 do questionário do CNJ, conforme item 2.1.3 do Modelo de Avaliação do TCU, observa-se a necessidade de implementação de programa que estimule a prática de diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento ao conflito.
O12. Concluir o estudo com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos disciplinares no âmbito do TRE-PA (Processo 0008842-31.2020.6.14.8000).	Alta Administração	A14 e A15

Belém, 26 de março de 2024.

DANIEL RODRIGO DINELLY ARAÚJO
Seção de Consultoria e Acompanhamento de Governança e Gestão

EXPEDITO AUGUSTO CARDOSO NOBRE FILHO
Seção de Consultoria e Acompanhamento de Governança e Gestão

JAMILLE DE FÁTIMA DOS PASSOS NASCIMENTO COSTA
Seção de Consultoria e Acompanhamento de Governança e Gestão