



Justiça Eleitoral

AUDITORIA INTERNA - AI

SEÇÃO DE AUDITORIA DE GOVERNANÇA
E GESTÃO DE PESSOAS - SAPES

RELATÓRIO DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA

Política contra assédio e
discriminação no
Poder Judiciário

2023

Entidade Avaliada

Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão – TRE-MA

Processo de Auditoria

SEI n. 0006242-69.2023.6.27.8000

Unidade Responsável

Seção de Auditoria de Governança e Gestão de Pessoas – SAPES/AI

Modalidade

Ação Coordenada de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça – CNJ

Ato originário

Ofício-circular n. 9/2023 – COSI/SAU/CNJ

Objeto da auditoria

Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

Período abrangido pela auditoria

05/05/2023 a 31/08/2023

Composição da equipe

Raimunda Mendes Costa – Auditora-Geral

Paulo Henrique dos Reis Lima – Gestor da SAPES

Fabiana Mendes Paiva Brito – Membro da equipe

Responsáveis atuais pela Entidade

Presidente: Des. José Luiz Oliveira de Almeida

Diretor Geral: Mário Lobão Carvalho

RESUMO DE AUDITORIA

O QUE A SAPES AUDITOU

A Seção de Auditoria de Governança e Gestão de Pessoas (SAPES), unidade da Auditoria Interna (AI), realizou Ação Coordenada de Auditoria pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹ na política contra assédio e discriminação no Poder Judiciário, especificamente, no âmbito deste Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão (TRE-MA).

O objetivo foi avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na referida norma tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (TCU)², a fim de aferir o nível de maturidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

A auditoria realizada de 05/05/2023 a 31/08/2023, insere-se no Plano Anual de Auditoria (PAA) aprovado pela Presidência do TRE-MA por meio da Portaria n. 1.971/2022 TRE-MA/PR/ASESP³.

PRINCIPAIS ACHADOS

A1 Ações insuficientes para gerar a percepção pelos colaboradores quanto ao compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate e/ou sua própria submissão a ela.

A3 Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão.

A4 Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não estão definidos em norma.

A8 Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários.



Figura 1 - Vista do Prédio do TRE-MA

A11 Comissão não repassa/não expede orientação à área de licitações e contratos sobre práticas específicas da política.

A24 As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

RECOMENDAÇÕES

Foram propostas recomendações para os 30 achados de desconformidade, relacionadas no item III do relatório, com o objetivo principal de agregar valor e aperfeiçoar a atuação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE-MA.

BENEFÍCIOS DA AUDITORIA

Dentre os principais benefícios estimados, vale registrar: a) alinhar as atividades do TRE-MA aos objetivos e valores instituídos na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça e b) corrigir as falhas de conformidade em relação à referida Política e ao Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio.

¹ SEI n. 0006242-69.2023.6.27.8000

² Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário

³ SEI n. 0013356-93.2022.6.27.8000

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ACA – Ação Coordenada de Auditoria
AI – Auditoria Interna
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CODES – Coordenadoria de Saúde e Educação
COGEM – Coordenadoria de Gestão Estratégica e Modernização
COLAC – Coordenadoria de Licitações, Aquisições e Contratos
COSI – Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário
CPA – Comissão Permanente de Auditoria
CPSPAD – Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar
IN – Instrução Normativa
PAA – Plano Anual de Auditoria
PAC – Plano Anual de Capacitação
PALP – Plano de Auditoria Longo Prazo
PDPJBR – Plataforma Digital do Poder Judiciário
SAF – Secretaria de Administração e Finanças
SAPES – Seção de Auditoria de Governança e Gestão de Pessoas
SAU – Secretaria de Auditoria
SECAP – Seção de Capacitação
SEI – Sistema Eletrônico de Informações
SIAUD-JUD – Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário
TCU – Tribunal de Contas da União
TRE-MA – Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão

Sumário

I. INTRODUÇÃO	1
Origem e justificativa do trabalho	1
Objeto, objetivos e escopo da auditoria	2
Não escopo	2
II. METODOLOGIA E LIMITAÇÕES INERENTES À AUDITORIA	2
Metodologia	2
Limitações inerentes à auditoria	3
Benefícios da auditoria	3
III. ACHADOS DA AUDITORIA	4
A1 Ações insuficientes para gerar a percepção pelos colaboradores quanto ao compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate e/ou sua própria submissão a ela.....	4
A2 Políticas internas estabelecendo diretrizes, como o Plano de Integridade (Resolução TRE-MA 9959/2022), não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação....	5
A3 Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão.....	6
A4 Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não estão definidos em norma.....	6
A5 Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis.....	7
A6 Promoção insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.....	8
A7 Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.....	9
A8 Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários.....	10
A9 Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.....	11
A10 Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.....	11
A11 Comissão não repassa/não expede orientação à área de licitações e contratos sobre práticas específicas da política.....	12
A12 Canal disponibilizado aos gestores e colaboradores não tem profissionais capacitados suficientes...	13
A13 Não existem fluxos de trabalho desenhados descrevendo a atuação conjunta do canal de orientação com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas.....	14
A14 Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.....	15
A15 Ausência de dados compilados dificultando assim o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho.....	16
A16 Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação.....	17

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MARANHÃO
AUDITORIA INTERNA - AI
Seção de Auditoria de Governança e Gestão de Pessoas - SAPES

A17 Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos e Portal/site com informações de difícil acesso sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos.....	18
A18 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.....	19
A19 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	19
A20 Oferecimento irregular de capacitações em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos).....	20
A21 Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.	21
A22 As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.....	22
A23 Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.....	23
A24 As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.	24
A25 Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.	25
A26 Inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.....	25
A27 Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos para prevenir a abertura de PAD, quando cabível.	26
A28 Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.....	27
A29 Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.	28
A30 Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list(s)</i> , com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	28
IV. CONCLUSÕES	29
ANEXO 1 - Principais questões da pesquisa realizada	33
ANEXO 2 - Resumo dos achados e recomendações	36
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	43
LISTA DE QUADROS	43
LISTA DE TABELAS	43

I. INTRODUÇÃO

1. Trata-se de auditoria de conformidade coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no processo de política contra assédio e discriminação da Justiça Eleitoral no Maranhão, autorizada pelo Desembargador Presidente deste Tribunal nos autos do Processo SEI 0006242-69.2023.6.27.8000 (id. 1876139), conforme termos do Plano de Trabalho de Auditoria (SEI 0006242-69.2023.6.27.8000, id.1896134).

Origem e justificativa do trabalho

2. A auditoria no processo de política contra assédio e discriminação do Poder Judiciário foi coordenada pela Secretaria de Auditoria (SAU) do CNJ, em conjunto com as unidades de auditoria dos órgãos e conselhos do Poder Judiciário.

3. As auditorias coordenadas pelo CNJ promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário⁴.

4. Nesse sentido, a temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita, mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário, como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2023, considerando sua maturidade para ser submetida a uma auditoria neste momento.

5. A ação foi programada para ser desenvolvida entre os meses de janeiro e junho de 2023, conforme decisão do Presidente da Comissão Permanente de Auditoria (CPA) do CNJ, *ad referendum* dos demais membros da comissão. Posteriormente, foi deferido adiamento do prazo para finalização da ação para o mês de agosto de 2023⁵.

6. Em novembro de 2022, a Presidência do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) enviou ofício à Comissão Permanente de Auditoria do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (Siaud-Jud)⁶ solicitando que os órgãos da Justiça Eleitoral (JE) fossem liberados da Ação Coordenada referente ao ano de 2023, uma vez que já havia outra ação a ser executada pelas unidades de auditoria da JE nesse exercício, em decorrência do adiamento da Auditoria da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJBr), originariamente prevista para o ano de 2022.

7. Em maio de 2023, a SAU/CNJ encaminhou para ciência do Poder Judiciário o Ofício CNJ n. 5 - GAB-DES-TJ e anexos, proferido pelo Conselheiro Mauro Pereira Martins, presidente da CPA, que deliberou pela possibilidade das unidades de auditorias internas da JE, que apresentarem dificuldades operacionais para realizar a Ação Coordenada de Auditoria prevista para 2023 (Política contra Assédio e Discriminação), adiarem a referida ação para o primeiro semestre de 2024.

8. A Auditoria Interna do TRE-MA optou por não adiar a execução dessa auditoria tendo em vista a relevância do tema e por considerar que a sua realização em ano não eleitoral seria mais produtiva.

9. Assim, a AI/TRE-MA realizou a Ação Coordenada de Auditoria de 2023 (Política contra Assédio e Discriminação), de forma que não houve necessidade de reajustar os seus planejamentos internos, tampouco inviabilizará sua participação em Ações Coordenadas de Auditoria nos anos seguintes, conforme previsto na Resolução CNJ n. 308/2020.

⁴ Art. 14, §2º, da Resolução CNJ n. 308/2020.

⁵ Despacho n. 1547266 do Presidente da CPA, Exmo. Conselheiro Mauro Pereira Martins, *ad referendum* dos demais integrantes, em 26/04/2023.

⁶ Ofício GAB-SPR/GAB-PRES n. 6512/2022.

10. Segundo informação proveniente da SAU/CNJ, a Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Assédio teve a adesão de 20 TREs, uma vez que os seguintes tribunais optaram pela sua realização em 2024: TRE-PA, TRE-PE, TRE-TO, TRE-AC, TRE-AP, TRE-AM e TRE-SC.

11. Esta auditoria teve origem no Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023 do CNJ⁷, assim como no Plano Anual de Auditoria de 2023 do TRE-MA⁸.

Objeto, objetivos e escopo da auditoria

12. O objeto compreende a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020 que busca:

- a. Promover ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;
- b. Melhorar o ambiente organizacional e a qualidade de vida de seus integrantes;
- c. Promover a efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo;
- d. Promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

13. O objetivo da auditoria é avaliar, no âmbito dos tribunais e conselhos, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU⁹, a fim de aferir o nível de maturidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

14. Por sua vez, o escopo da auditoria delimita os limites da extensão dos trabalhos, definindo de forma precisa o que será abordado, que, no caso, vem a ser o exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

Não escopo

15. Não integram o escopo da auditoria a investigação de possíveis casos de assédio moral, de assédio sexual e discriminação ocorridos.

II. METODOLOGIA E LIMITAÇÕES INERENTES À AUDITORIA

Metodologia

16. A auditoria foi conduzida em cumprimento às exigências éticas, ao exercício de julgamento e ceticismo profissionais, à identificação e avaliação de riscos, bem como à definição e à execução de procedimentos que respondam a esses riscos, mediante evidência, para suportar as conclusões em que se fundamenta a auditoria.

17. Após consolidação das informações prestadas pelos órgãos do Poder Judiciário, o CNJ elaborou o Plano de Trabalho¹⁰ com a função de explicitar a motivação do objetivo da auditoria, segundo enfoque específico e com o uso de metodologia.

⁷ Ofício-circular n. 9/2023 - COSI/SAU/CNJ

⁸ Portaria TRE-MA n. 1.971/2022 (SEI 0013356-93.2022.6.27.8000)

⁹ Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário.

¹⁰ PT P4 - Plano de Trabalho ACA

18. O referido Plano determinou que para atingir o objetivo do trabalho é necessário responder às seguintes questões gerais de auditoria:

- a. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?
- b. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?
- c. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
- d. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

19. A unidade executora da auditoria elaborou o Programa de Auditoria¹¹ que permitiu avaliar, durante sua execução, a conveniência de ampliar os testes de auditoria quanto à extensão e/ou à profundidade, caso necessário.

20. Durante a fase de execução foram desenhados testes de auditoria, tais como análise documental; exame de registros; correlação entre informações obtidas; questionário e entrevista.

21. Dentre os procedimentos de auditoria utilizou-se de pesquisa de avaliação, realizada no período de 21/07/2023 a 31/07/2023, tendo como público-alvo os terceirizados, estagiários, servidores, promotores e juízes eleitorais e desembargadores, com o fim de levantar dados relativos à aplicação neste órgão da Política Pública contra o Assédio e a Discriminação no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020¹².

22. As principais questões dessa pesquisa estão no Anexo 1.

23. De posse dos dados coletados a equipe de auditoria formalizou a Matriz de Achados¹³.

Limitações inerentes à auditoria

24. As limitações encontradas no decorrer desta auditoria foram:

- a. Quantitativo de servidores lotados na SAPES: em razão do quantitativo de apenas 2 servidores lotados na SAPES e da pouca experiência em auditoria da servidora recentemente lotada no setor (27/03/2023), houve limitações na execução dos procedimentos de auditoria.
- b. Exiguidade de prazo para a fase de execução: o prazo para execução da auditoria exigiu da equipe a execução de procedimentos em menos tempo que o desejável e necessário.

Benefícios da auditoria

25. Entre os benefícios desta auditoria, temos:

- a. Alinhar as atividades do TRE-MA aos objetivos e valores instituídos na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Justiça;
- b. Corrigir as falhas de conformidade em relação à Política e ao Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio; e
- c. Aumentar a confiança dos terceirizados, estagiários, servidores, promotores e juízes eleitorais na Justiça Eleitoral neste Estado.

¹¹ PT P6 - Programa de Auditoria

¹² PT E2.0 - Pesquisa Intranet

¹³ PT E2 - Matriz de Achados

III. ACHADOS DA AUDITORIA

A1 Ações insuficientes para gerar a percepção pelos colaboradores quanto ao compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate e/ou sua própria submissão a ela.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as informações constantes no *site* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º grau, bem como os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.3 - Questionário Ouvidoria, E1.4 - Questionário SECAP, E1.5 - Questionário CPSPAD, E1.6-1 - Entrevista COAMS 1, E1.6-2 - Entrevista COAMS 2 e E2.0 - Pesquisa *Intranet*, verificou-se que não existe procedimento definido para o tratamento dos casos de assédios moral e sexual e discriminação envolvendo a alta administração. Além disso, a pesquisa realizada (E2.0 - Pesquisa *Intranet*), que teve como objetivo levantar dados relativos à aplicação da Política Pública contra o Assédio e a Discriminação no Poder Judiciário, 49,2% responderam "não se sentem protegidos" para denunciar casos de assédio ou discriminação (questão 13 - *Você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar o assédio ou discriminação?*), o que demonstra o nível de percepção dos colaboradores em relação ao compromisso da alta administração a se submeter a própria política.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU, item 1.1.3. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I); 2- Modelo de Avaliação do TCU, item 1.1.4. A organização assegura que seus colaboradores percebam o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I); e 3- Modelo de Avaliação do TCU, item 2.3.4. A organização implementa medidas para assegurar que os colaboradores estejam cientes da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das informações constantes no *site* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º grau, e nos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.3 - Questionário Ouvidoria, E1.4 - Questionário SECAP, E1.5 - Questionário CPSPAD, E1.6-1 - Entrevista COAMS 1, E1.6-2 - Entrevista COAMS 2 e E2.0 - Pesquisa *Intranet*.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Prejuízo à imagem da organização; 5- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio;
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas

de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A2 Políticas internas estabelecendo diretrizes não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

- a. **Situação encontrada:** A Resolução TRE-MA n. 9840/2021, que instituiu a Política de Integridade no âmbito deste órgão, determinou sua implementação e operacionalização "por meio de um Plano de Integridade, cujas medidas devem ser adotadas nos processos, projetos e iniciativas institucionais, e compartilhadas por todos os agentes públicos e colaboradores do órgão" (art. 2º, §1º), definindo que Plano de Integridade é o documento que definirá as medidas e mecanismos a serem adotados para prevenir, detectar, controlar e reprimir eventuais riscos à integridade dos processos de trabalho do Tribunal (art. 8º). Essa norma acrescenta à definição de plano de integridade como o "conjunto de ações selecionadas, com indicação de procedimentos, atribuições de responsabilidades e prazos para implementação, com vistas a administrar as vulnerabilidades à integridade da organização" (art. 3º, VI). Entretanto, a norma interna que dispõe sobre o Plano de Integridade (Resolução TRE-MA n. 9959/2022 e anexos) não contemplou medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, tendo em vista a ausência de qualquer ação de tratamento, medidas e/ou mecanismos sobre esse tema, descumprindo o que dispõe a Política de Integridade.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 1.2.2. A organização formalizou política de prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das Resoluções TRE-MA n. 9840/2021 (Dispõe sobre a implantação da Política de Integridade do TRE-MA), art. 18, IV; n. 9959/2022 (Dispõe sobre o plano de integridade do TRE-MA) e n. 9923/2022 (Institui o Código de Conduta Ética do TRE-MA, e dá outras providências), art. 8º, VII; e, do papel de trabalho E4.1.4 - Avaliação Código Ética e Política Integridade.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Prejuízo à imagem da organização.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá levantar estudos sobre a necessidade de atualização do Plano de Integridade (Resolução TRE-MA n. 9959/2022), para contemplar as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A3 Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/goveranca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existe, no âmbito das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Graus do TRE-MA: a) organograma; b) procedimentos adotados; c) fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quando às conclusões etc.), o que torna impossível aferir se a atuação das Comissões é livre de interferência.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.2. As instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio podem atuar com independência (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/goveranca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES - questão 1.3.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Prejuízo à imagem da organização; 5- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá mapear o processo de trabalho, o fluxograma e os procedimentos adotados, com o objetivo de definir o organograma.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A4 Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não estão definidos em norma.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/goveranca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e>

enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual) e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existem atos normativos internos que estabeleçam processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.4. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES - questão 1.3.4.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequências:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Aumento do sentimento de injustiça/impunidade entre colaboradores; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Mapear o processo de trabalho com o objetivo de definir os processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A5 Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis e os inaceitáveis no trabalho.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.4 - Questionário SECAP, E1.5 - Questionário CPSPAD, verificou-se que não existe uma rotina de comunicação interna eficaz que explicita e instrua, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis e os considerados inaceitáveis no trabalho, como assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como a violência no trabalho, incluindo o assédio e a discriminação (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I)

- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da intranet e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES - questão 2.1.1.; E1.4 - Questionário SECAP - questão 2.1.1.; E1.5 - Questionário CPSPAD - questão 2.1.1.
 - d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
 - e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.
 - f. **Recomendações:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
 - g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
 - h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.
- A6 Promoção insuficiente de esclarecimento sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.**
- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.6-1 - Entrevista COAMS 1 e E1.6-2 - Entrevista COAMS 2, verificou-se que não existe uma promoção suficiente de esclarecimentos aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.
 - b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I)
 - c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da intranet e papéis de trabalho E1.6-1 - Entrevista COAMS 1; E1.6-2 - Entrevista COAMS 2.
 - d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
 - e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no

sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.

- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A7 Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.4 - Questionário SECAP, E1.6-1 - Entrevista COAMS 1 e E1.6-2 - Entrevista COAMS 2, verificou-se que não existe estímulo, seja por meio de ações ou programas de sensibilização, para a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I)
- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da *intranet* e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.1.3; E1.4 - Questionário SECAP - questão 2.1.3; E1.6-1 - Entrevista COAMS 1 e E1.6-2 - Entrevista COAMS 2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá realizar, de forma regular, ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A8 Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e o *site* da *intranet*, no período de execução da auditoria, bem como os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.3 - Questionário Ouvidoria, verificou-se que não existe normativo interno ou decisões da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de prestadores terceirizados de serviços.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da *intranet* e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.1.4 e E1.3 - Questionário Ouvidoria, questão 2.1.4.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar normas que busquem a integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos contratos de colaboradores não estatutários. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-SE (Portaria TRE-SE n. 814/2023, que dispõe sobre a submissão de estagiárias/os à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação adotada na Secretaria e nas Zonais Eleitorais do TRE-SE).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de Auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A9 Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os contratos firmados deste órgão com empresas terceirizadas com fornecimento de mão-de-obra, após o início da vigência da Resolução CNJ n. 351/2020, verificou-se que o órgão não compatibiliza seus contratos terceirizados de serviços com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise do papel de trabalho E1.1 - Análise de Contratos que selecionou 26 contratos com fornecimento de mão-de-obra, num amostragem não-estatística, sendo 8 contratos executados em 2021, 12 em 2022 e 6 em 2023. Todos esses contratos foram firmados após o início da vigência da Resolução CNJ n. 351/2020.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio.
- f. **Recomendação:** A unidade deverá elaborar normas que busquem a integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos contratos de colaboradores não estatutários. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-SE (Portaria TRE-SE n. 814/2023, que dispõe sobre a submissão de estagiárias/os à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação adotada na Secretaria e nas Zonais Eleitorais do TRE do Sergipe).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta emitida confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A10 Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a resposta da unidade Coordenadoria de Gestão Estratégica e Modernização (COGEM), referente a solicitação da RDIM n. 08/2023, verificou-se que não existe previsão em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6. A organização incentiva a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).

- c. **Evidências:** Análise da RDIM 08/2023 (SEI 7658-72.2023.6.27.8000 - Despacho n. 38481/2023 (id. 1902820), resposta item 1).
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização.
- f. **Recomendação:** A unidade deverá: 1- Elaborar plano de ação de adoção de estratégias, normas ou decisões sobre a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho; 2- Melhorar o fluxo de informações e comunicação entre as chefias, repassando orientação sobre práticas específicas da política.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A11 Comissão não repassa/não expede orientação à área de licitações e contratos sobre práticas específicas da política.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/goveranca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.3 - Questionário Ouvidoria, E1.5 - Questionário CPSPAD, verificou-se que as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Graus do TRE-MA não repassam orientações sobre práticas específicas da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação à Coordenadoria de Licitações, Aquisições e Contratos (COLAC/SAF), responsável pela área de licitações e contratos neste Tribunal.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1. A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I)
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/goveranca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.2.1; E1.3 - Questionário Ouvidoria, questão 2.2.1 e E1.5 - Questionário CPSPAD, questão 2.2.1.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.

- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Ocorrências favorecidas por cultura leniente com assédio e discriminação. 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Mapear o processo de trabalho com definição de competências e responsabilidades dos membros das Comissões; 4- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Coordenadoria de Licitações, Aquisições e Contratos (COLAC/SAF), repassando orientação sobre práticas específicas da política.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A12 Canal disponibilizado aos gestores e colaboradores não tem profissionais capacitados suficientes.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>), especialmente as portarias de designação dos membros das Comissões e os papéis de trabalho E1.6-1 - Entrevista COAMS 1, E1.6-2 - Entrevista COAMS 2 e E2.0 - Pesquisa *Intranet*, verificou-se que as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Grau do TRE-MA não possuem representantes reconhecidos pelos colaboradores. As Comissões também não possuem profissionais capacitados suficientes, havendo em suas composições apenas um servidor com formação em psicologia (matrícula 3099629), quando no Tribunal existem 9 e 3 servidores graduados em psicologia e em assistência social, respectivamente.
- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 7º 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. Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho. 2- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.2. A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca->

gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual), especialmente as portarias de designação dos membros das Comissões e dos papéis de trabalho E1.6-1 - Entrevista COAMS 1, E1.6-2 - Entrevista COAMS 2 e E2.0 - Pesquisa *Intranet*.

- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Prejuízo ao erário; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 2- Incluir na composição das comissões servidores com graduação em Psicologia e Serviço Social; 3- Incluir no Plano de Capacitação para os membros das comissões ações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A13 Não existem fluxos de trabalho desenhados descrevendo a atuação conjunta do canal de orientação com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando uma atuação em conjunto das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Grau do TRE-MA com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ) e Gestão de Pessoas.
- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 7º 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. Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho. 2- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3. A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, que atuam em conjunto com a

área de saúde e/ou de recursos humanos (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).

- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.2.3.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do custo do processo disciplinar; 2- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Prejuízo ao erário; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar fluxos de processos de trabalho contemplando a atuação em conjunto da Comissão com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP); 3- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 4- Mapear o processo de trabalho com definição de competências e responsabilidades dos membros das Comissões; 5- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP), repassando orientação sobre práticas específicas da política.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A14 Ausência de levantamento de riscos e de impactos de sofrimento/prática de assédio.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existe levantamento de riscos e impactos considerando os cargos, os setores e as atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, e, por conseguinte, a criação de controles mitigatórios.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>) e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existe levantamento de riscos e impactos considerando os cargos, os setores e as atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, e, por conseguinte, a criação de controles mitigatórios.

gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual) e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.2.4.

- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 4- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 5- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar levantamento de eventos de riscos e seus impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis a prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação com a criação de seus respectivos controles mitigatórios.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A15 Ausência de dados compilados dificultando o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho.

- a. **Situação encontrada:** Analisando o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existem informações compiladas que visem à melhoria do ambiente de trabalho, como por exemplo o planejamento de treinamentos e campanhas para prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.5. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.2.5.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 5- Judicialização das denúncias; 6- Prejuízo à imagem da organização; 7- Prejuízo ao erário; 8- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 9- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar procedimento de registro estatístico de denúncias, sindicâncias e

processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação com a finalidade de planejar treinamentos e campanhas com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-RN (Portaria TRE-RN nº 138/2023, que dispõe sobre o tratamento e encaminhamento das notícias de Assédio e Discriminação, em seu art. 13).

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A16 Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *intranet* <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, que trata das Capacitações Previstas e Realizadas neste Tribunal e o papel de trabalho E1.4 - Questionário SECAP, verificou-se que não existe uma capacitação suficiente de ações instrucionais aos gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe. §1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial. 2- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1. Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I)
- c. **Evidências:** Análise da página na *intranet* <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, que trata das Capacitações Previstas e Realizadas neste Tribunal e do papel de trabalho E1.4 - Questionário SECAP, questão 2.5.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 5- Judicialização das denúncias; 6- Prejuízo à imagem da organização; 7- Prejuízo ao erário 8- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 9- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações regulares de capacitações

aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A17 Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos e Portal/site com informações de difícil acesso sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos.

- a. **Situação encontrada:** Analisando a página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>), verificou-se que não existe uma divulgação suficiente, no *site* do órgão, de informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação. Verificou-se ainda que as informações constantes do site possuem acesso difícil, o que demanda aos usuários conhecimento prévio sobre a navegabilidade no site.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3. A organização dispõe, em seu *site* e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio (Ac. n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise da página na *web* da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (<https://www.tre-ma.jus.br/institucional/governanca-gestao/comissoes-e-comites/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual>).
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).

- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A18 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.6-1 - Entrevista COAMS 1 e E1.6-2 - Entrevista COAMS 2, verificou-se que não existe o estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação, sendo a vítima ou tendo testemunhado em sua equipe.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.1. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio (sofrido ou testemunhado) (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da *intranet* e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.4.1, E1.6-1 - Entrevista COAMS 1 e E1.6-2 - Entrevista COAMS 2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Prejuízo à imagem da organização; 5- Prejuízo ao erário; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação; 3- Realizar campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação com regularidade.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A19 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de

trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.3 - Questionário Ouvidoria e E1.4 - Questionário SECAP, verificou-se que não existe o estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação, sendo a vítima ou tendo testemunhado em sua equipe.

- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da intranet e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 2.4.2, E1.3 - Questionário Ouvidoria, questão 2.4.2, E1.4 - Questionário SECAP, questão 2.4.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Prejuízo à imagem da organização; 5- Prejuízo ao erário; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, *e-mails*, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, *site*, *intranet* e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no *site* institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação; 3- Realizar campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação com regularidade.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A20 Oferecimento irregular de capacitações em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos).

- a. **Situação encontrada:** Analisando as informações constantes no endereço <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, que trata das Capacitações Previstas e Realizadas neste Tribunal e do papel de trabalho E1.4 - Questionário SECAP, verificou-se que não existe uma asseguarção de oferecimento regular de capacitação em treinamentos aos gestores e colaboradores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe. §1º Os gestores buscarão o desenvolvimento

permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial. Art. 16 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições: VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como: i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores; 2- Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio, com regularidade (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).

- c. **Evidências:** Análise da página na *intranet* <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, que trata das Capacitações Previstas e Realizadas neste Tribunal e do papel de trabalho E1.4 - Questionário SECAP, questão 2.5.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 5- Judicialização das denúncias; 6- Perda de atratividade e retenção de talentos; 7- Prejuízo à imagem da organização; 8- Prejuízo ao erário; 9- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 10- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A21 Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as informações constantes no endereço eletrônico <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, em Capacitações previstas e realizadas em 2020, 2021, 2022 e 2023, no papel de E1.4 - Questionário SECAP, e RDIM 07/2023 (SEI 7584-18.2023.6.27.8000 - INFORMAÇÃO Nº 7320, id. 1905239), verificou-se que os cursos de formação, programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, não preveem, em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.

- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: (...) IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho.
- c. **Evidências:** Análise das Informações constantes no endereço eletrônico <http://intranet/pessoal/capacitacao/capacitacoes-previstas>, em Capacitações previstas e realizadas em 2020, 2021, 2022 e 2023, do papel de E1.4 - Questionário SECAP, questão 2.5.2 e da RDIM 07/2023 (SEI 7584-18.2023.6.27.8000 - INFORMAÇÃO Nº 7320, id. 1905239).
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 5- Judicialização das denúncias; 6- Perda de atratividade e retenção de talentos; 7- Prejuízo à imagem da organização; 8- Prejuízo ao erário; 9- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A22 As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.3 - Questionário Ouvidoria, verificou-se que não existe asseguração que as unidades administrativas que compõem as áreas de saúde, gestão de pessoas e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1. 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 (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 3.1.1 e E1.3 - Questionário Ouvidoria, questão 3.1.1.

- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 2- Aumento do absenteísmo; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias; 2- Criar uma instância interna para mediar conflitos; 3- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 4- Estabelecer procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio; 5- Incluir no PAC ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; 6- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP) e demais unidades, repassando orientação sobre práticas específicas da política.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A23 Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.

- a. **Situação encontrada:** Analisando os meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas e *site* da *intranet* do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, E1.3 - Questionário Ouvidoria, E1.5 - Questionário CPSPAD e E2.0 - Pesquisa *Intranet*, verificou-se que não existem pesquisas para verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e identificar percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho no âmbito do TRE-MA.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3. A organização realiza pesquisas sobre assédio no âmbito da organização (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise dos meios corporativos de comunicação, campanhas realizadas, *site* da *intranet* e papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES - questão 3.1.3; E1.3 - Questionário Ouvidoria - questão 3.1.3; E1.5 - Questionário CPSPAD - questão 3.1.3 e E2.0 - Pesquisa *Intranet*.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 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- Inação

ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 4- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 5- Prejuízo à imagem da organização; 6- Redução da produtividade e eficiência.

- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá : 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a adoção de pesquisas regulares para verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e identificar percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho local.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A24 As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.3 - Questionário Ouvidoria, verificou-se que não existe o estabelecimento de procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 3.2.1 e E1.3 - Questionário Ouvidoria, questão 3.2.1.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento do custo do processo disciplinar; 3- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 4- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 5- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 6- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 7- Judicialização das denúncias; 8- Prejuízo à imagem da organização; 9- Prejuízo ao erário; 10- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que formalize os procedimentos para o recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-RN (Portaria TRE-RN n. 138/2023 – GP, que dispõe sobre o tratamento e encaminhamento das notícias de Assédio e Discriminação) e pelo TRE-

BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023, que regulamenta o tratamento de denúncias pela Ouvidoria, no âmbito do TRE-BA).

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A25 Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existe a adoção de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio contra represálias (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 3.2.3.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do absenteísmo; 2- Aumento do custo do processo disciplinar; 3- Judicialização das denúncias; 3- Aumento da percepção interna e externa de tolerância com a violência laboral; 4- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 5- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 6- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 7- Prejuízo à imagem da organização; 8- Prejuízo ao erário; 9- Receio dos colaboradores em contar com a organização para lidar com os casos de assédio; 10- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias. Cite-se como exemplo, os adotados pelo TRE-RN (Portaria TRE-RN n. 138/2023 – GP, que dispõe sobre o tratamento e encaminhamento das notícias de Assédio e Discriminação) e pelo TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023, que regulamenta o tratamento de denúncias pela Ouvidoria, no âmbito do TRE-BA).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A26 Inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.5 - Questionário CPSPAD,

verificou-se que não existem mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processos administrativos disciplinares.

- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 4.1.1 e E1.5 - Questionário CPSPAD, questão 4.1.1.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do custo do processo disciplinar; 2- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 5- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 6- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023, que regulamenta o controle da disciplina, a apuração de infração funcional e os procedimentos disciplinares).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A27 Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos para prevenir a abertura de PAD, quando cabível.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.5 - Questionário CPSPAD, verificou-se que não existe a adoção de medidas formais de mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação.
- b. **Critério:** 1- Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020 - Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão: c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos; 2- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 4.1.2 e E1.5 - Questionário CPSPAD, questão 4.1.2.

- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades; 4- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do custo do processo disciplinar; 2- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 3- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 4- Elevado custo de manutenção do sistema de prevenção e combate ao assédio (detecção/correção); 5- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 6- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível para prevenir a abertura de procedimento administrativo disciplinar. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023, que regulamenta o controle da disciplina, a apuração de infração funcional e os procedimentos disciplinares).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A28 Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.5 - Questionário CPSPAD, verificou-se que não existe o estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 4.2.2 e E1.5 - Questionário CPSPAD, questão 4.2.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Deficiência nos fluxos de informação e comunicação.
- e. **Consequência:** 1- Aumento na probabilidade de ocorrência de casos concretos de assédio; 2- Descrédito da política de prevenção e combate ao assédio; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Prejuízo à imagem da organização.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que determine os procedimentos especiais para recepcionar notícias de assédio moral, assédio sexual ou discriminação contra a alta

administração ou membro de Poder. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023, que regulamenta o tratamento de denúncias pela Ouvidoria, no âmbito do TRE-BA).

- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A29 Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e o papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, verificou-se que não existe uma asseguarção de que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros, tendo em vista a inexistência de procedimentos de análise de denúncia.
- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.1. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros e que as pessoas que os executam estejam preparadas para fazê-los (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e do papel de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 4.3.1.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento do custo do processo disciplinar; 3- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 4- Judicialização das denúncias; 5- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que determine os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Cite-se como exemplo o adotado pelo TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023, que regulamenta o tratamento de denúncias pela Ouvidoria) e TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023, que regulamenta o controle da disciplina, a apuração de infração funcional e os procedimentos disciplinares).
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

A30 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.

- a. **Situação encontrada:** Analisando as normas internas do órgão no período de execução da auditoria e os papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES e E1.5 - Questionário CPSPAD,

verificou-se que não existe uma asseguarção de que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração, tendo em vista a inexistência de processos de trabalho mapeados, manuais e roteiros com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na fase de admissibilidade.

- b. **Critério:** 1- Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.2. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração (Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I).
- c. **Evidências:** Análise das normas internas do órgão no período de execução da auditoria e dos papéis de trabalho E1.2 - Questionário CODES, questão 4.3.2 e E1.5 - Questionário CPSPAD, questão 4.3.2.
- d. **Causas:** 1- Ausência de definição de estratégia de controle para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão; 2- Ausência de objetividade adequada na escolha de diretivas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; 3- Centralização excessiva de responsabilidades.
- e. **Consequência:** 1- Aumento do número de processos administrativos disciplinares, em casos contornáveis; 2- Aumento do custo do processo disciplinar; 3- Inação ou falhas processuais nos casos concretos de assédio; 4- Inefetividade no sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação; 5- Judicialização das denúncias; 6- Prejuízo à imagem da organização; 7- Redução da produtividade e eficiência.
- f. **Recomendação:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá mapear os processos de trabalho, elaborar manuais de orientação e/ou *check list*, com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação.
- g. **Resposta do auditado:** Em resposta, a unidade auditada concordou com o achado e as recomendações propostas (PT E3 - Matriz de Achados).
- h. **Manifestação da equipe de auditoria:** A resposta confirma o achado de auditoria. Assim, por meio de monitoramento posterior, será acompanhado o plano de ação a ser confeccionado pela unidade auditada.

IV. CONCLUSÕES

25. Ao final desta auditoria, a equipe de auditoria constatou 30 achados, relacionadas no item III. Para tanto, realizou exame de conformidade com as práticas previstas na referida norma e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU¹⁴, com o objetivo de aferir o nível de maturidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

26. A equipe designada para a realização dos trabalhos, composta pelos servidores lotados na Seção de Auditoria de Governança e Gestão de Pessoas (SAPES), utilizou técnicas e procedimentos definidos na fase de planejamento para a execução dos testes de auditoria.

27. O objetivo dos testes foi reunir as evidências necessárias para a formulação dos achados de auditoria que, por sua vez, são o resultado da comparação entre um critério já estabelecido pela equipe de auditoria e a condição real encontrada durante a realização dos testes.

¹⁴ Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário

28. As evidências têm como objetivo responder às 4 questões de auditoria levantadas na fase de planejamento, divididas em 58 subquestões¹⁵ conforme os itens do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU.

Tabela 1 – Questões de auditoria

Eixo	Questões gerais	Quantidade de subquestões
Institucionalização	1ª - Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	16
Prevenção	2ª - Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	23
Deteção	3ª - Qual é o grau de aderência às práticas de deteção do assédio e da discriminação?	8
Correção	4ª - Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	11
Total		58

29. Quando comparado ao critério já estabelecido, o achado pode demonstrar que a situação examinada está conforme ou não conforme ao critério. Essa não conformidade pode indicar a existência de impropriedades ou irregularidades.

30. O objetivo do achado é responder às questões de auditoria formuladas na fase de planejamento e constituem a parte central do relatório, pois representam a base não apenas para a conclusão a ser alcançada, mas também para as recomendações elaboradas pela equipe.

31. O eixo institucionalização refere-se à capacidade de uma organização em liderar, formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio. Em outras palavras, é o momento em que a alta administração demonstra a todos, interna e externamente à organização, o seu compromisso em prevenir e combater as práticas de assédio.

32. Percebe-se que não se trata de uma escolha institucional e sim no atendimento aos dispositivos legais existentes e no compromisso de respeito e de dignidade no trabalho. A complexidade do assunto exige intervenções não só de curto prazo, mas também de políticas institucionalizadas que independem das mudanças de gestão e dos grupos dirigentes. Para tanto é essencial a decisão e o apoio da alta administração para o estabelecimento destas políticas.

33. Para esse eixo, referente à 1ª questão de auditoria, avaliamos que o nível de aderência ao padrão neste Tribunal é de 71,88%.

34. Já as práticas contidas no eixo prevenção recomendam que a organização poderá conscientizar, orientar, divulgar, esclarecer e capacitar os colaboradores da organização sobre o assédio, sendo o mecanismo, provavelmente, mais eficaz para evitar a ocorrência de casos de assédios e de discriminação, e o mais seguro, barato e sustentável.

35. Para esse eixo, referente à 2ª questão de auditoria, avaliamos que o nível de aderência ao padrão foi de 32,61%, o que demonstra que o órgão está imaturo em capacitar sua força de trabalho quanto à conscientização, orientação, divulgação e esclarecimento sobre o assédio e discriminação.

36. É importante ainda que o órgão não espere que o assédio e/ou discriminação ocorra para tomar medidas preventivas, como por exemplo, disseminar informações sobre o que é o assédio e discriminação e comunicar aos colaboradores, estagiários, servidores e membros da alta administração, de forma contundente, que casos de assédios e discriminação não serão admitidos.

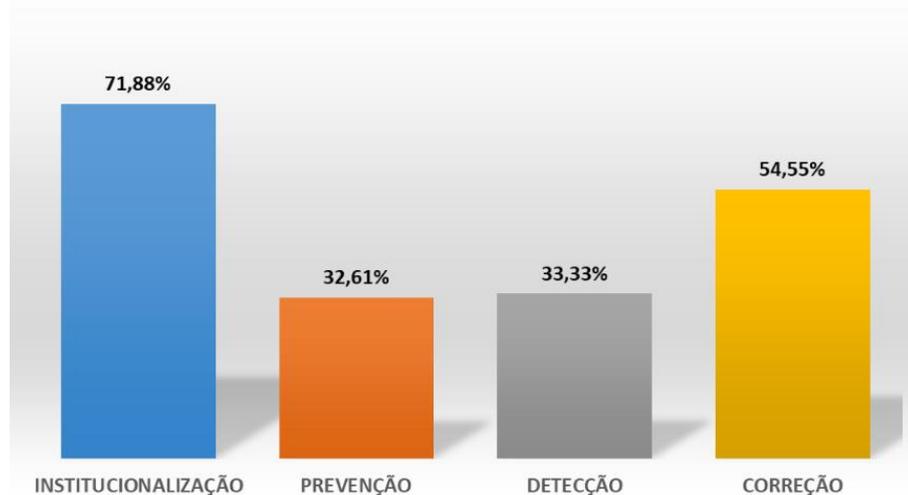
¹⁵ PT P4 - Plano de Trabalho ACA

37. O eixo detecção traça diretrizes para implementação das práticas de monitoramento atento aos indícios de ocorrência de assédio e de pronto recebimento e tratamento inicial de denúncias na organização.

38. Para esse eixo, referente à 3ª questão de auditoria, o nível de aderência foi de 33,33%, o que demonstra a necessidade de um melhor direcionamento para a adoção das práticas de recebimento e tratamento inicial de denúncias de assédio e discriminação e de seu monitoramento.

39. Já o eixo correção, referente à 4ª questão de auditoria, trata das implementações das práticas necessárias para os casos confirmados de assédio, e que devem ser a menor parte dos casos tratados pelo sistema, foi avaliado em 54,55%.

Figura 1 - Aderência aos eixos



40. Os achados que registram desconformidade com o critério foram classificados de acordo com o impacto (já ocorrido ou que possa vir a ocorrer) para os objetivos estratégicos do órgão, o qual pode variar entre baixo, médio e alto.

Quadro 1 – Escala de impactos

Nível	Impacto
Baixo	Execução de operações ou atividades relativas a processos, projetos ou programas da organização desconforme com o critério adotado, causando impactos mínimos nos objetivos de prazo, custo, qualidade, escopo, imagem, e/ou no atendimento de metas, padrões ou capacidade de entrega de produtos/serviços às partes interessadas (clientes internos/externos, beneficiários).
Médio	Execução discrepante do critério estabelecido ou interrupção de operações ou atividades relativas a processos, projetos ou programas, causando impactos significativos nos objetivos, porém recuperáveis.
Alto	Execução discrepante do critério estabelecido ou interrupção de operações ou atividades relativas a processos, projetos ou programas da organização, causando impactos irreversíveis/severos nos objetivos.

Fonte: adaptado de Brasil. TCU. Curso Auditoria Baseada em Risco. Conteudistas: Antônio Alves de Carvalho Neto, Arnaldo Ribeiro Gomes. Brasília, 2017.

41. Para esta auditoria, os achados foram classificados em nível baixo e médio.

Quadro 2 – Classificação dos achados conforme o impacto

Nível	Achados
Baixo	A2, A4 e A13.

Médio	A1, A3, A5, A6, A7, A8, A9, A10, A11, A12, A14, A15, A16, A17, A18, A19, A20, A21, A22, A23, A24, A25, A26, A27, A28, A29 e A30.
-------	--

42. Verifica-se que os achados, seguindo a classificação acima, tratam de atividades que causam impactos mínimos nos objetivos estratégicos ou que causam impactos significativos nos objetivos, porém recuperáveis.
43. Dessa forma, as recomendações propostas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, tanto a de 1º quanto a de 2º grau, consistem em ações objetivas, possíveis de serem implementadas e que resolvam as desconformidades e aperfeiçoem seus processos de trabalho e controles, sendo fundamentais para que a auditoria interna atinja seu propósito de agregar valor à gestão.
44. Ressalte-se ainda que a unidade auditada concordou sobre os achados e as recomendações propostas.
45. A equipe de auditoria, buscando trazer maior qualidade na comunicação e facilitar a identificação entre os achados e os encaminhamentos propostos, fez constar as recomendações no mesmo tópico em que são apresentados os achados.
46. Elaborou-se, também, um resumo dos achados com suas respectivas recomendações (Anexo 2).
47. Por fim, as recomendações solicitadas estão direcionadas às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Grau do TRE-MA, em razão do disposto na Resolução CNJ n. 351/2020, art. 16, I, II, IV, VII e VIII, tendo como unidade centralizadora a Coordenadoria de Educação e Saúde (CODES) que possui a atribuição de secretariar as referidas Comissões¹⁶.

São Luís/MA, 30 de outubro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br FABIANA MENDES PAIVA BRITO
Data: 30/10/2023 15:19:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Fabiana Mendes Paiva Brito
Analista Judiciária – área administrativa
Matrícula 3099033

Documento assinado digitalmente
gov.br PAULO HENRIQUE DOS REIS LIMA
Data: 30/10/2023 15:10:13-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

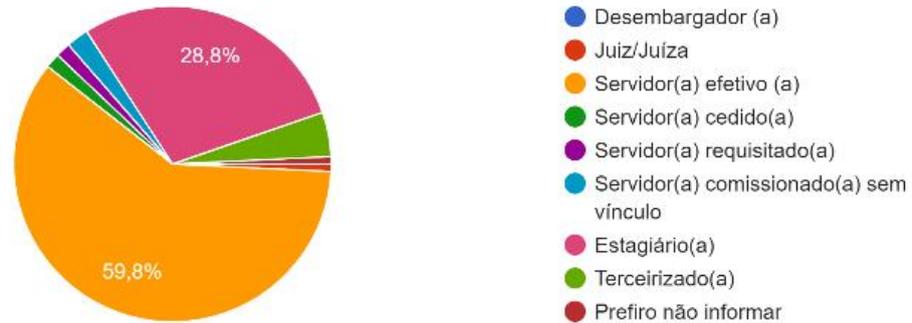
Paulo Henrique dos Reis Lima
Analista Judiciário – área judiciária
Matrícula 30990566
Gestor da SAPES

¹⁶ Portaria TRE-MA n. 603/2023, art. 2º, §2º e Portaria TRE-MA n. 604/2023, art. 2º, §2º.

ANEXO 1 - Principais questões da pesquisa realizada

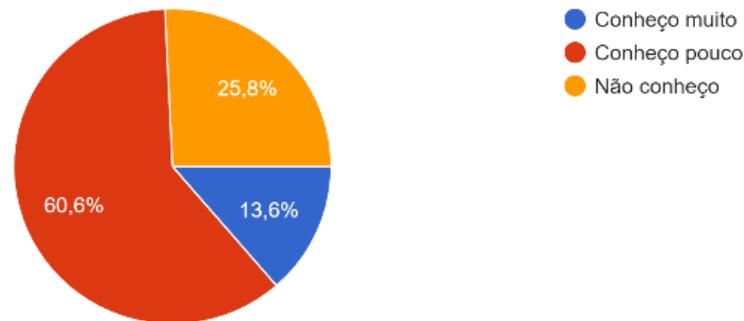
8. Qual é o seu/sua cargo/função?

132 respostas



9. Você conhece a Resolução CNJ n. 351, de 28/10/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentament...édio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação?

132 respostas



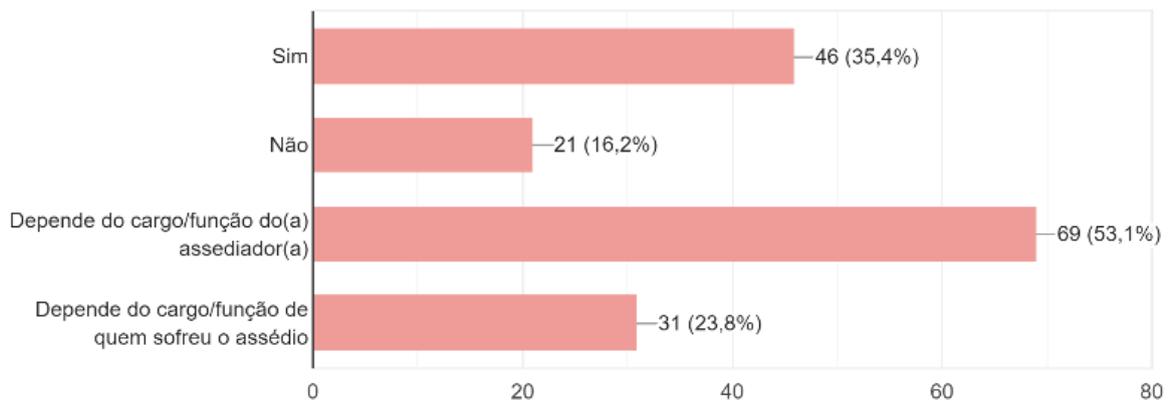
13. Você se sente protegido(a) institucionalmente para denunciar o assédio ou discriminação?

128 respostas



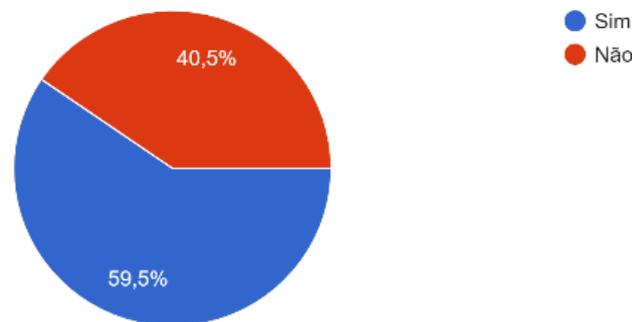
14. Você acredita e confia que o TRE-MA punirá a pessoa que praticar assédio ou discriminação? (É possível assinalar mais de uma opção.)

130 respostas



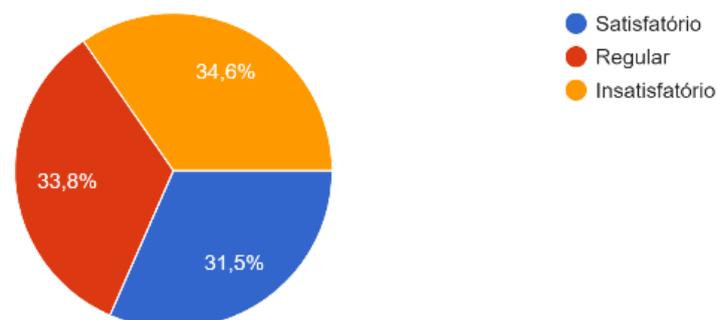
15. Você sabe como denunciar uma situação de assédio ou discriminação no TRE-MA?

131 respostas



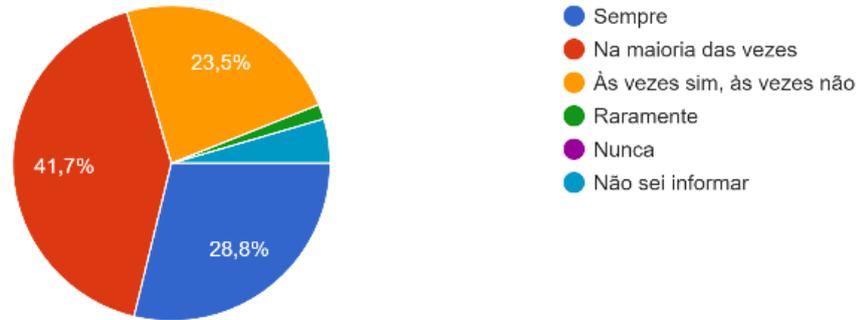
17. Como você avalia a divulgação das atribuições das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual de 1º e 2º Grau no TRE-MA?

130 respostas



19. De maneira geral, em relação ao TRE-MA, você considera que o ambiente de trabalho é harmônico e respeitoso com as pessoas?

132 respostas



ANEXO 2 - Resumo dos achados e recomendações

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES
<p>A1 Ações insuficientes para gerar a percepção pelos colaboradores quanto ao compromisso da alta administração com a política de prevenção e combate e/ou sua própria submissão a ela.</p>	<p>R1 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, e-mails, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, site, intranet e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no site institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>
<p>A2 Políticas internas estabelecendo diretrizes não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.</p>	<p>R2 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá levantar estudos sobre a necessidade de atualização do Plano de Integridade (Resolução TRE-MA n. 9959/2022), para contemplar as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.</p>
<p>A3 Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão.</p>	<p>R3 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá mapear o processo de trabalho, o fluxograma e os procedimentos adotados, com o objetivo de definir o organograma.</p>
<p>A4 Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não estão definidos em norma.</p>	<p>R4 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Mapear o processo de trabalho com o objetivo de definir os processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>
<p>A5 Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis e os inaceitáveis no trabalho.</p>	<p>R5 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação,</p>

	acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, <i>e-mails</i> , palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, <i>site</i> , <i>intranet</i> e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no <i>site</i> institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
A6 Promoção insuficiente de esclarecimento sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.	R6 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar de forma mais eficaz e eficiente os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação por meio de campanhas, cartazes, <i>e-mails</i> , palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, <i>site</i> , <i>intranet</i> e etc.; 2- Implementar, com acesso fácil, no <i>site</i> institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio moral, assédio sexual e discriminação; 3- Realizar de forma regular campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
A7 Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.	R7 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá realizar, de forma regular, ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio moral, assédio sexual e discriminação.
A8 Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários.	R8 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar normas que busquem a integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020), nos contratos de colaboradores não estatutários. Exemplo: TRE-SE (Portaria TRE-SE n. 814/2023).
A9 Contratos de terceiros não estão	R9 A unidade deverá elaborar normas que

<p>compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>	<p>busquem a integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020), nos contratos de colaboradores não estatutários. Exemplo: TRE-SE (Portaria TRE-SE n. 814/2023).</p>
<p>A10 Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.</p>	<p>R10 A unidade deverá: 1- Elaborar plano de ação de adoção de estratégias, normas ou decisões sobre a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho; 2- Melhorar o fluxo de informações e comunicação entre as chefias, repassando orientação sobre práticas específicas da política.</p>
<p>A11 Comissão não repassa/não expede orientação à área de licitações e contratos sobre práticas específicas da política.</p>	<p>R11 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Mapear o processo de trabalho com definição de competências e responsabilidades dos membros das Comissões; 4- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Coordenadoria de Licitações, Aquisições e Contratos (COLAC/SAF), repassando orientação sobre práticas específicas da política.</p>
<p>A12 Canal disponibilizado aos gestores e colaboradores não tem profissionais capacitados suficientes.</p>	<p>R12 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 2- Incluir na composição das comissões servidores com graduação em Psicologia e Serviço Social; 3- Incluir no Plano de Capacitação para os membros das comissões ações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>
<p>A13 Não existem fluxos de trabalho desenhados descrevendo a atuação conjunta do canal de orientação com a área de saúde e/ou de gestão de pessoas.</p>	<p>R13 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar diretivas mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar fluxos de processos de trabalho</p>

	contemplando a atuação em conjunto da Comissão com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP); 3- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 4- Mapear o processo de trabalho com definição de competências e responsabilidades dos membros das Comissões; 5- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP), repassando orientação sobre práticas específicas da política.
A14 Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio.	R14 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar levantamento de eventos de riscos e seus impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis a prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação com a criação de seus respectivos controles mitigatórios.
A15 Ausência de dados compilados dificultando o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho.	R15 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar procedimento de registro estatístico de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação com a finalidade de planejar treinamentos e campanhas com o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho. Exemplo: TRE-RN (Portaria TRE-RN n. 138/2023, art. 13).
A16 Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação.	R16 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações regulares de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
A17 Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos e Portal/site com informações de difícil acesso sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos.	R17 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, e-mails, palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, site, intranet e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no site

	institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação.
A18 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	R18 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, <i>e-mails</i> , palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, <i>site</i> , <i>intranet</i> e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no <i>site</i> institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação; 3- Realizar campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação com regularidade.
A19 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	R19 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio e discriminação (através de campanhas, cartazes, <i>e-mails</i> , palestras, enquetes, lembretes em telas de sistemas eletrônicos, <i>site</i> , <i>intranet</i> e etc.); 2- Implementar, com acesso fácil, no <i>site</i> institucional as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos ou suspeitas de assédio ou discriminação; 3- Realizar campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação com regularidade.
A20 Oferecimento irregular de capacitações em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores (internos e externos).	R20 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
A21 Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.	R21 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá incluir no Plano Anual de Capacitação (PAC) ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
A22 As instâncias acolhedoras da notícia de	R22 A Comissão de Prevenção e

<p>assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.</p>	<p>Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá: 1- Adotar mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias; 2- Criar uma instância interna para mediar conflitos; 3- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 4- Estabelecer procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio; 5- Incluir no PAC ações de capacitações aos gestores, servidores e colaboradores capacitações sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; 6- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SESAQ/CODES/SGP) e demais unidades, repassando orientação sobre práticas específicas da política.</p>
<p>A23 Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.</p>	<p>R23 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá : 1- Adotar diretrizes mais objetivas de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e discriminação; 2- Elaborar plano de ação de adoção de uma estratégia de controle interno de avaliação, direcionamento e monitoramento da atuação das Comissões; 3- Melhorar o fluxo de informações e comunicação com a adoção de pesquisas regulares para verificar o cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020 e identificar percepções de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) sobre as respostas institucionais dadas sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho local.</p>
<p>A24 As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.</p>	<p>R24 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que formalize os procedimentos para o recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação. Exemplos: TRE-RN (Portaria TRE-RN n. 138/2023 – GP) e TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023).</p>
<p>A25 Ausência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.</p>	<p>R25 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar mecanismos eficazes de</p>

	proteção dos denunciante contra represálias. Exemplos: TRE-RN (Portaria TRE-RN n. 138/2023 – GP) e TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023).
A26 Inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.	R26 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis. Exemplo: TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023).
A27 Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos para prevenir a abertura de PAD, quando cabível.	R27 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá adotar medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível para prevenir a abertura de procedimento administrativo disciplinar. Exemplo: TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023).
A28 Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	R28 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que determine os procedimentos especiais para recepcionar notícias de assédio moral, assédio sexual ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder. Exemplo: TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023).
A29 Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.	R29 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá elaborar norma interna que determine os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação. Exemplos: TRE-BA (Instrução Normativa TRE-BA n. 8, de 03/07/2023) e TRE-MG (Resolução TRE-MG n. 1.254/2023).
A30 Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list(s)</i> , com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	R30 A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual deverá mapear os processos de trabalho, elaborar manuais de orientação e/ou <i>check list</i> , com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Vista do prédio do TRE-MA

Figura 2 – Aderência aos eixos

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Escala de impactos

Quadro 2 – Classificação dos achados conforme o impacto

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Questões de auditoria