



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

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

Relatório Técnico Definitivo

Rio Branco – Acre

2023



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Relatório Técnico

Ref.: Auditoria Conjunta com o CNJ

Assunto: Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

Excelentíssima Senhora Presidente,

A Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário visa a adoção de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do servidor, quanto à higidez da Administração Pública.

Assim, diante da relevância dessa matéria, apresentamos o presente Relatório de Auditoria realizado pelo TJAC em conjunto com o CNJ, no período de maio/2023 a agosto/2023, conforme programação expressa no plano de trabalho fornecido pelo CNJ.

Ressalta-se que, conforme art. 53 da Resolução CNJ nº 309/2020, a AUDIN apresentou às unidades auditadas o relatório preliminar dessa auditoria, concedendo-lhe a oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade, havendo manifestação apenas da ESJUD informando que observou às disposições da Resolução CNJ nº 351/2020.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

1. INTRODUÇÃO

Trata-se de Auditoria realizada no Tribunal de Justiça do Estado do Acre, acerca do tema Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, em ação coordenada com o CNJ, no período de 15/05/2023 a 31/08/2023.

A análise foi realizada tomando como referência as informações constantes no sítio eletrônico do Tribunal, no sistema SEI, e em informações apresentadas pelas unidades auditadas.

O objetivo foi emitir opinião acerca do desempenho das áreas auditadas, através da análise de suas atividades ou funções, gerando informações que facilitem a tomada de decisão dos responsáveis pela supervisão ou pela iniciativa de ações corretivas, visando solucionar problemas ou preveni-los evitando demandas desnecessárias e possíveis infrações administrativas, bem como buscando minimizar os riscos inerentes à atividade.

2. UNIDADES ENVOLVIDAS

Além dos requisitantes e das unidades técnicas, participam dos procedimentos referentes à Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, nos limites de suas atribuições:

- Ouvidoria – OUVID;
- Diretoria de Informação Institucional - DIINS;
- Diretoria de Gestão de Pessoas – DIPES;
- Diretoria de Gestão Estratégica – DIGES;
- Diretoria de Logística – DILOG;
- Escola do Poder Judiciário – ESJUD;
- Gerência de Qualidade de Vida - GEVID.

3. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA

As normas básicas necessárias para a realização da auditoria são:



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 351/2020	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal
Resolução CNJ n. 401/2021	Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
Convenção OIT n. 111/1958 Convenção OIT n. 190/2019	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil)
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º	Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
Lei n. 7.716/1989	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional
Lei n. 7.853/1989 Lei n. 13.146/2015	Discriminação contra a pessoa com deficiência Estatuto da Pessoa com deficiência
Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais
Lei n. 8.429/1992	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa
Lei n. 9.029/1995	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez
Lei n. 13.869/2019	Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público
Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º	Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial

4. ESCOPO DO TRABALHO

A auditoria tem como objetivo 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 norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

As questões de auditoria foram estruturadas em quatro eixos, conforme tabela abaixo:

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

5. EXAME TÉCNICO

5.1 INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

5.1.1 Breve Histórico

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020.

O grau de institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação pode variar de acordo com as organizações e contextos específicos locais.

No entanto, existem algumas características comuns que podem ser observadas para avaliar o nível de institucionalização de uma política nessa área: existência de legislação; disponibilidade de recursos e estrutura; sensibilização e treinamento; incorporação na cultura organizacional;



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

transparência e prestação de contas; e avaliação e monitoramento.

Registra-se que a organização deve disseminar informações sobre os princípios e procedimentos da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação. Isso pode incluir a realização de treinamentos periódicos para funcionários e membros da instituição.

A política deve estar incorporada na cultura organizacional, refletindo os valores e princípios da instituição. Isso significa que os líderes e funcionários devem estar comprometidos com a promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação.

Nesse sentido, a organização deve deixar claro sobre como as denúncias serão tratadas e quais serão as consequências para os agressores. Ainda deverão ser feitas avaliações constantes com análise de dados de denúncias e acompanhamento dos resultados das ações tomadas.

Por fim, a institucionalização não é um processo estático e contínuo, e requer um comprometimento constante da organização em combater o assédio e a discriminação.

Dessa forma, no que diz respeito aos questionamentos feitos pelo Conselho Nacional de Justiça, com a finalidade de averiguar se houve institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, observa-se um nível médio de comprometimento na referida área pela instituição.

A temática tem sido divulgada em matérias e entrevistas no site do Tribunal de Justiça, na intranet, spot no boletim de rádio do TJAC veiculado nas plataformas digitais, bem como nas rádios Difusora e Aldeia, redes sociais oficiais do TJAC, cartilha do CNJ e material informativo impresso instalado nas unidades do Poder Judiciário do Acre.

Houve instituição do Código de Ética e de Conduta dos Servidores e Servidoras do Poder Judiciário do Estado do Acre com a Resolução TPADM nº 267/2022; bem como foi criada a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, uma em cada grau de jurisdição, por meio das Portarias PRESI nº 1039 e 1040/2021, as quais contém a composição e as atribuições previstas nos arts. 15 e 16 da Resolução CNJ nº



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

351/2020, estando em funcionamento sem qualquer impedimento (processo nº 0006004-54.2020.8.01.0000).

O Tribunal estabeleceu na Resolução PRESI nº 459/2021 os processos e procedimentos relacionados à política de prevenção e de combate ao assédio e discriminação, bem como mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas.

Além disso, no Manual de Procedimentos, código MAP-DENUNCIA-001, há previsão de atenção humanizada, com atendimento psicossocial, realocação de servidor envolvido em outra unidade ou atestado de afastamento.

O Tribunal dispõe dos seguintes canais permanentes para denúncia: e-mail, formulário eletrônico, telefone, chatbot e presencial. É possível denúncia anônima. Em caso de identificação do denunciante, mantém-se o sigilo profissional e proteção do ofendido e do ofensor, tendo os autos acesso restrito.

Por fim, cumpre registrar que, após a elaboração do relatório preliminar de auditoria, não houve manifestação dos setores competentes com relação aos achados dessa questão.

5.1.2 Achados

Em Análise realizada por esta auditoria constatou-se:

a) Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela. Não há uma carta de compromisso da alta administração.

b) Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual.

c) Os canais para denúncia não apresentam consolidação das informações sobre os eventos suspeitos.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

5.2 PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

5.2.1 Breve Histórico

O grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e discriminação pode variar de organização para organização.

No entanto, existem alguns indicadores que podem ser utilizados para avaliar esse grau de aderência: políticas claras de prevenção ao assédio e discriminação, e acessível a todos os colaboradores; treinamento regular a todos os colaboradores internos e externos; existência de um procedimento de investigação eficaz com vistas a prevenir a ocorrência de novos casos no futuro; cultura organizacional inclusiva, que valoriza a diversidade; e monitoramento e avaliação regular das práticas de prevenção ao assédio e discriminação.

A Resolução do CNJ nº 351/2020 dispõe que “os órgãos do Poder Judiciário promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução”.

A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

Dessa forma, aderir às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação é fundamental para promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. É importante que as organizações estejam comprometidas em implementar essas práticas e em garantir que sejam respeitadas por todos os colaboradores.

Nesse ponto, observou-se que o Tribunal de Justiça do Estado do Acre atendeu à Resolução do CNJ nº 351/2020 em alguns quesitos e



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

apresenta inobservância em relação a outros, conforme informações das unidades competentes. As impropriedades estão listadas nos achados. A seguir pontuamos as observâncias.

O Tribunal tem utilizado os meios corporativos de comunicação, como por exemplo, entrevista no youtube, boletim, campanhas de conscientização, divulgação da cartilha do CNJ, e notícias no site sobre o combate ao assédio, para informar as diferenças dos comportamentos desejáveis no trabalho e daqueles considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação.

A organização tem estimulado a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos, por meio de campanhas de combate ao assédio e cursos de capacitação.

Por conseguinte, o Tribunal possui normativo definindo a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários, conforme se nota do art. 8º da Portaria PRESI nº 459/2021. Também há inclusão em todos os contratos de terceiros de cláusula específica de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia de assédio e discriminação.

A Portaria PRESI nº 459/2021 e o Manual de Procedimentos definem claramente as atribuições de cada colaborador da organização.

Além disso, houve uma capacitação para servidores com função comissionada ou cargo em comissão e para magistrados por meio de webinar realizado no dia 31/05/2022 (edital nº 23/2022), com o fim de tratar do assédio na cultura organizacional.

De outra forma, a instituição tem promovido campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio dos canais oficiais do TJAC, de forma permanente. Nas referidas campanhas, e também em palestras e treinamentos, a organização tem divulgado os procedimentos que o colaborador e o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação.

A ESJUD tem realizado alguns cursos de formação com a temática de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sendo feita certificação dos participantes em suas formações, tendo assim o controle dos



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

concludentes.

Noutro giro, com relação aos achados de auditoria, houve manifestação apenas da ESJUD, informando que os gestores tiveram mais 02 (dois) treinamentos em 2023 (editais 12 e 32/2023); bem como que houve capacitação dos colaboradores externos, conforme relações dos concluintes em anexo.

Quanto ao primeiro achado, a AUDIN acolhe a alegação apresentada pela ESJUD, pois resta comprovado que, nos editais informados acima, o público alvo era servidores e magistrados.

Entretanto, considerando os mesmos editais 12 e 32/2023, observa-se que os colaboradores externos (estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) não estão relacionados no público alvo do treinamento.

Assim, embora conste alguns estagiários e apenas 01 (um) “público geral” nas listas de concluintes anexas, entendemos que não houve atendimento da orientação expressa nos arts. 1º, parágrafo único, e 16, VII, “I”, da Resolução CNJ nº 351/2020, visto que não foi oportunizado aos colaboradores externos o treinamento sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

5.2.2 Achados

Em Análise realizada por esta auditoria constatou-se:

- a) Ausência de previsão em planos estratégicos, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.
- b) A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação ainda não orientou, expediu ou praticou atos às áreas de RH, de licitações e contratos, e de gestão de serviços gerais sobre práticas específicas da política (sugestões, recomendações, etc).
- c) Não foi implementado o canal permanente na DIPES ou GEVID de orientação, acolhimento e acompanhamento de gestores e



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

colaboradores, composto por profissionais capacitados e com atuação conjunta com a área de saúde e de recursos humanos, apesar de previsão no art. 4º, §§2º e 3º, da Portaria PRESI nº 459/2021.

- d) Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento, práticas de assédio, e da criação de controles para mitigá-los.
- e) Inexistência de compilação das informações, prejudicando o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.
- f) Não há estruturação de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde que auxilie na identificação de problemas pontuais ou sistêmicos.
- g) O site do Tribunal, página inicial, não apresenta de forma direta e clara informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos.
- h) Ausência de capacitação aos colaboradores externos (estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

5.3 DETECÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

5.3.1 Breve Histórico

O grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação pode variar de acordo com diferentes fatores, como a cultura organizacional, a conscientização dos funcionários e a existência de políticas e programas específicos.

A existência de políticas claras que proíbam o assédio e a discriminação, com definições claras de comportamentos inaceitáveis, ajuda os colaboradores a entenderem o que é esperado deles.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

De igual modo, é de fundamental importância o treinamento regular e a conscientização sobre os comportamentos tidos como assédio e discriminação; os canais de denúncia seguros e confidenciais; a investigação e ação adequadas para garantir que o comportamento não seja tolerado; a cultura organizacional inclusiva; e o monitoramento e revisão, de forma contínua, das práticas de detecção do assédio e da discriminação.

A Resolução do CNJ nº 351/2020 dispõe que “o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde” (art. 4º, VIII).

Dessa forma, a instância que receber notícia de assédio ou discriminação deve informar à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

No caso em exame, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, foram identificadas algumas práticas de observância aos regramentos do CNJ, mas também há achados referentes às práticas não observadas.

Nesses termos, o Manual de Procedimentos do Tribunal, código MAP-DENUNCIA-001, estabelece o fluxo para realização de tarefas pelas unidades acolhedoras da notícia. A GEVID possui estrutura psicossocial.

Nos canais disponibilizados pelo Tribunal, o controle das denúncias é feito pelo SEI, de forma restrita, podendo ser rastreável.

Com objetivo de proteger os denunciadores de assédio e discriminação contra represálias, o Tribunal adota o mecanismo de afastar cautelarmente o servidor ou realocá-lo em outro setor.

Por fim, cumpre registrar que, após a elaboração do relatório preliminar de auditoria, não houve manifestação dos setores competentes com relação aos achados dessa questão.

5.3.2 Achados



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Em Análise realizada por esta auditoria constatou-se que:

- a) Ausência de promoção de pesquisas/enquetes realizadas pelo próprio TJAC sobre o tema assédio e discriminação. Houve utilização apenas de pesquisa promovida pelo CNJ.
- b) Ausência de estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.
- c) Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados.
- d) As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.
- e) Carência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e eventuais recursos administrativos sobre o tema.

5.4 CORREÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

5.4.1 Breve Histórico

Uma instituição que demonstra um alto grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação normalmente terá as seguintes características:

1. Políticas e procedimentos claros: A organização terá políticas escritas que proíbem explicitamente o assédio e a discriminação, além de estabelecer procedimentos para lidar com denúncias. Essas políticas são amplamente divulgadas e facilmente acessíveis pelos funcionários.

2. Treinamento e conscientização: O Tribunal investirá em treinamentos regulares para todos os funcionários sobre os diferentes aspectos do assédio e da discriminação, incluindo o que constitui esses comportamentos, como denunciar, e as consequências para os infratores.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

3. Canais de denúncia seguros: A organização terá canais de denúncia seguros e confidenciais, onde os funcionários possam relatar casos de assédio ou discriminação sem medo de represálias. Esses canais são monitorados e as denúncias são tratadas de forma adequada e imparcial.

4. Investigação e ação rápida: A instituição leva as denúncias a sério e realiza investigações imparciais e rápidas para apurar os fatos. Se comprovado o assédio ou discriminação, medidas apropriadas são tomadas, como advertências, suspensões ou até mesmo demissões.

5. Cultura inclusiva: A organização promove uma cultura inclusiva e diversificada, onde todos os funcionários são valorizados e respeitados, independentemente de seu gênero, raça, religião, orientação sexual, entre outros. São tomadas medidas para evitar qualquer tipo de exclusão ou discriminação.

É importante ressaltar que o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação deve ser constantemente avaliado e aprimorado pelas instituições. As organizações devem estar abertas ao feedback dos funcionários e se empenhar em implementar políticas e práticas que promovam uma cultura de respeito e igualdade.

O CNJ, em sua Resolução nº 351/2020, disciplina que as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação devem priorizar o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

Caso o noticiante considere inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

No caso em exame, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, foram identificadas algumas práticas de correção em observância aos regramentos do CNJ, mas também há achados referentes às práticas não observadas.

A instituição dispõe de mecanismo formal (norma) para conciliação e mediação entre ofendido e ofensor, evitando, quando couber, a abertura de



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

processo administrativo disciplinar, consoante disposição do art. 17, III, da Resolução TPADM nº 290/2023.

Assim, com o escopo de reduzir o desconforto dos que desejam denunciar, o Tribunal oferece proteção à identidade do denunciante e do denunciado; possui um sistema de tramitação da denúncia de forma restrita; a comunicação é feita apenas entre usuário e a Ouvidoria; e outras medidas.

Consoante art. 7º da Resolução TPADM nº 290/2023, o denunciante tem liberdade para denunciar o que lhe é conveniente. E, informações adicionais para apuração da denúncia estão previstas no Manual de Procedimentos.

A denúncia pode ser feita por telefone, formulário eletrônico, e-mail, chatbot ou atendimento pessoal, admitindo-se a forma anônima, sendo o denunciante informado de todo o trâmite procedimental, conforme disposição dos arts. 6º, §3º, e 8º, da Resolução TPADM nº 290/2023, e previsão também no Manual de Procedimentos.

Além disso, a organização tem procedimento normatizado para apuração de suposta infração disciplinar, com atribuição da autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, do enquadramento e dosimetria das respectivas sanções, conforme disposição na Lei Complementar Estadual nº 39/1993 (art. 194 e seguintes), Lei Complementar Federal nº 35/1979 (art. 40 e seguintes), Manual de Procedimentos código MAP-DENUNCIA-001, Resolução CNJ nº 135/2011, Resolução TPADM nº 290/2023 (art. 17).

Por fim, cumpre registrar que, após a elaboração do relatório preliminar de auditoria, não houve manifestação dos setores competentes com relação aos achados dessa questão.

5.4.2 Achados

Em Análise realizada por esta auditoria constatou-se que:

a) Ausência de documentos e /ou mecanismos que prevejam ajustes



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

b) Ausência da adoção de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder, e o seu encaminhamento à instância superior.

6. RECOMENDAÇÕES

Diante dos achados enfatizados, esta Unidade de Auditoria Interna – AUDIN vem propor as seguintes recomendações:

- a) Recomenda-se que a alta administração faça uma carta de compromisso, a fim de demonstrar a todos os colaboradores o engajamento da instituição e submissão à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (DIINS)
- b) Recomenda-se que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual tenha atuação livre de qualquer interferência. (GADES-RBS)
- c) Recomenda-se que os canais para denúncia apresentem consolidação das informações sobre os eventos suspeitos. (OUVID)
- d) Recomenda-se que haja previsão em planos estratégicos sobre a participação conjunta (chefias x colaboradores), na definição das condições e metas de trabalho. (DIGES)
- e) Recomenda-se que a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação oriente, expeça ou pratique atos às áreas de RH, de licitações e contratos, e de gestão de serviços gerais sobre práticas específicas da política (sugestões, recomendações, etc). (GADES-RBS)
- f) Recomenda-se que seja implementado o canal permanente na DIPES ou GEVID de orientação, acolhimento e acompanhamento de gestores e colaboradores, composto por profissionais capacitados e com atuação conjunta com a área de saúde e de recursos humanos. (DIPES e GEVID)
- g) Recomenda-se que haja levantamento de riscos e impactos de sofrimento, práticas de assédio, e da criação de controles para mitigá-los. (DIPES e



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

GEVID)

- h) Recomenda-se que haja compilação das informações, a fim de auxiliar no planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio. (DIINS)
- i) Recomenda-se que haja estruturação de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde que auxilie na identificação de problemas pontuais ou sistêmicos. (DIPES e GEVID)
- j) Recomenda-se que o site do Tribunal, página inicial, apresente de forma direta e clara, com poucos cliques, informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos. (DIINS e OUVID)
- k) Recomenda-se que haja capacitação aos colaboradores externos (estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (ESJUD)
- l) Recomenda-se que haja promoção de pesquisas/enquetes realizadas pelo próprio TJAC sobre o tema assédio e discriminação. (DIINS)
- m) Recomenda-se que haja estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação. (OUVID)
- n) Recomenda-se que haja controle da evolução de frequência dos casos noticiados. (OUVID)
- o) Recomenda-se que as ações de escuta, acolhimento e acompanhamento sigam procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias. (OUVID)
- p) Recomenda-se que haja uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e eventuais recursos administrativos sobre o tema. (OUVID)
- q) Recomenda-se que a instituição adote mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar. (OUVID)
- r) Recomenda-se que haja adoção de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder, e o seu encaminhamento à instância superior. (OUVID)



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

7. CONCLUSÃO

Tendo sido abordados os tópicos elencados na Matriz de Procedimentos, necessários à realização da Auditoria, e sendo aplicada à legislação pertinente, temos o seguinte:

- 1) Submetemos o presente relatório à apreciação da Presidência, para que seja tomado conhecimento das divergências consideradas relevantes pela Unidade de Auditoria Interna - AUDIN, referentes à Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário;
- 2) Utilizando-se, fundamentalmente, das recomendações efetuadas no corpo deste Relatório Técnico, sejam tomadas as providências que Vossa Excelência achar cabíveis;
- 3) Encaminhe a tomada de decisão aos setores competentes, para que estes as adotem a partir do próximo ato procedimental de competência de cada unidade auditada ou de acordo com plano de trabalho a ser adotado pela respectiva unidade;
- 4) Após o envio das decisões tomadas pela Presidência aos setores competentes, que as mesmas venham a ser comunicadas também à Unidade de Auditoria Interna – AUDIN, para que possamos efetuar junto às unidades administrativas, o monitoramento da implementação das recomendações, acatadas por Vossa Excelência.

Rio Branco – AC, 31 de agosto de 2023.

Rodrigo Roesler
Auditor Chefe