

# Relatório Final de Auditoria 2023



## Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário



Secretaria de  
Auditoria - SAU

**COAUD** | Coordenadoria de  
Auditoria Interna

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

**PROCESSO SEI Nº 2023.0.000013716-0**

**Ato originário:** Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023 do CNJ e o Plano Anual de Auditoria 2023 do TRE/CE, aprovado pela Presidência deste Regional nos autos do Processo SEI n.º 2022.0.000011044-3.

**Objeto da auditoria:** Condutas administrativas, atos e normativos editados concernentes à implantação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, da política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, estabelecida pela Resolução CNJ n.º 351/2020.

**Ato de abertura:** Processo SEI nº 2023.0.000013716-0

**Supervisão da equipe:**

Lilian Castelo Campos – Coordenadora da COAUD – Matrícula TRE/CE n.º 93131

**Equipe:**

Solange Ramos Plutarco Lima - Matrícula TRE/CE n.º 73.670

José Elton Rodrigues Arruda - Matrícula TRE/CE n.º 67.943

Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins - Matrícula TRE/CE n.º 83.433

## APRESENTAÇÃO

O Relatório Final de Auditoria elaborado, aprovado e ora apresentado por esta Secretaria de Auditoria - SAU, por meio da Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUD, comprehende a comunicação dos resultados da avaliação, no âmbito do TRE/CE, da aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos definidos na Resolução CNJ n. 351/2020, tendo como base ainda o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União, considerando ainda a manifestação da unidade auditada à Matriz de Achados Preliminares.

Este documento informa às partes interessadas: a visão geral do objeto, os objetivos da auditoria, o escopo, o método de trabalho, o detalhamento dos achados, as conclusões, e os encaminhamentos.

Encaminha-se, através do Processo SEI n.º 2023.0.000013716-0, o Relatório Final de Auditoria. Ao final do prazo disposto na Comunicação Interna nº 04/2024 (Documento SEI nº 0478215), o órgão ou entidade auditada deverá encaminhar o Plano de Ação para Sanar Fragilidades (modelo evidenciado nos Apêndices I, II, III e IV deste Relatório Final), pactuando as ações necessárias para o saneamento dos achados apontados, dando origem ao processo de monitoramento da implementação das recomendações resultantes da Auditoria Interna Governamental.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>06</b>
<b>2. METODOLOGIA.....</b>	<b>07</b>
<b>3. 3. ACHADOS DA AUDITORIA.....</b>	<b>09</b>
<b>3.1 Achados relativos ao 1º eixo (Institucionalização).....</b>	<b>09</b>
3.1.1 Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.....	09
3.1.2 Ausência de carta de compromisso (ou documento similar) da alta administração indicando submissão à política.....	10
3.1.3 Ausência de pesquisa de avaliação da percepção do servidor quanto ao compromisso da alta administração em relação à Política.....	11
3.1.4 Ausência de normativo que institucionalize e instrumentalize os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.....	12
3.1.5 Ausência de normativo do TRE/CE institucionalizando as atribuições da CPEAMASD....	13
3.1.6 Ausência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais..	
	13
<b>3.2. Achados relativos ao 2º eixo (Prevenção).....</b>	<b>14</b>
3.2.1 Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.....	14
3.2.2 Ausência de normas ou decisões para inclusão da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.....	15
3.2.3 Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.....	16
3.2.4 Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos a áreas específicas do TRE/CE sobre práticas da política.....	17
3.2.5 Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.....	17

3.2.6 Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio	18
3.2.7 Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio	19
3.2.8 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe	20
3.2.9 Não regularidade nos treinamentos dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação na instituição	21
3.2.10 Não há levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los	22
3.3 Achados relativos ao 3º eixo(Detecção) – Acerca do grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação	23
3.3.1 Inexistem fluxos e processos para a realização das tarefas entre as áreas da Saúde, Gestão de Pessoas, Ouvidoria e às CPEAMASD de 1º grau e 2º grau	23
3.3.2 Inexistência de registros de pesquisas realizadas com processamento e análise desses resultados	24
3.3.3 Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação..	25
3.3.4 Ausência de monitoramento de evolução dos casos de assédio e discriminação	26
3.3.5 Ausência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação	26
3.3.6 Ausência de definição formal de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias	27
3.4 Achados relativos ao 4º eixo(Correção) – Acerca do grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação	28
3.4.1 Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder	28
3.4.2 Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação	28

<b>3.4.3 Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.....</b>	<b>29</b>
<b>3.4.4 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.....</b>	<b>30</b>
<b>3.4.5 Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.....</b>	<b>31</b>
<b>3.4.6 Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.....</b>	<b>32</b>
<b>3.4.7 A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.....</b>	<b>32</b>
<b>4. MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS E ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES.....</b>	<b>33</b>
<b>5. CONCLUSÕES.....</b>	<b>34</b>
<b>6. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO.....</b>	<b>35</b>
<b>Apêndice I – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixo Institucionalização.....</b>	<b>39</b>
<b>Apêndice II – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixo Prevenção.....</b>	<b>40</b>
<b>Apêndice III – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixos Detecção e Correção.....</b>	<b>41</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Trata-se de Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, realizada na modalidade avaliação, do tipo conformidade, nos termos do Plano de Trabalho da Secretaria de Auditoria/CNJ 2023 e do Programa de Auditoria elaborado por esta unidade, com o objetivo de contribuir para o aprimoramento da Política contra Assédio e Discriminação do TRE/CE, mediante sua avaliação em quatro eixos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

A auditoria foi prevista no Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023 do CNJ e ao Plano Anual de Auditoria 2023 do TRE/CE, aprovado pela Presidência deste Regional nos autos do Processo SEI n.º 2022.0.000011044-3.

A equipe de auditoria, em observância ao previsto no artigo 27 da Resolução CNJ n.º 309/2020<sup>1</sup>, foi composta pelos servidores Solange Ramos Plutarco Lima, José Elton Rodrigues Arruda e Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins, sob a supervisão da Coordenadora de Auditoria Interna, Lilian Castelo Campos.

Conforme esclarecido no Programa de Auditoria a presente auditoria buscou alcançar seus propósitos através das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, nos âmbito dos Primeiro Grau e Segundo Grau de Jurisdição da Justiça Eleitoral do Ceará, instituídas respectivamente pelas portarias TRE/CE n.º 379/2023 e TRE/CE n.º 791/2023, as quais têm, entre suas atribuições, o dever de promover ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação estabelecida pela Resolução CNJ n.º 351/2020, bem como das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho (Resolução CNJ n.º 351/2020, art. 4º, inciso VI). Além das referidas comissões, foram consultadas como unidades colaboradoras a Escola Judiciária Eleitoral Cearense (EJEC), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Assessoria de Atenção à Saúde (ASAUD), a Ouvidoria Regional Eleitoral (OUVIR), a Diretoria-Geral (DIGER) e a Corregedoria Regional Eleitoral (CRE), as quais executam atividades relevantes para o objeto da auditoria em tela.

<sup>1</sup> **Art. 27.** Os trabalhos de auditoria e consultoria deverão ser supervisionados pelo titular da unidade de auditoria interna, que indicará o auditor responsável pela execução dos trabalhos.

**Parágrafo único.** A supervisão deve ser realizada por meio de um processo contínuo de acompanhamento das atividades, que abrange todas as fases da auditoria, com a finalidade de assegurar a qualidade do trabalho, o alcance dos objetivos e o desenvolvimento das equipes.

Assim, com o intuito de trazer elementos que auxiliarão na contextualização da auditoria realizada, apresenta-se abaixo o objeto, objetivos e o escopo desta auditoria.

### **1.1 Visão Geral do objeto**

Condutas administrativas, atos e normativos editados concernentes à implantação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, da política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, estabelecida pela Resolução CNJ n.º 351/2020, e conforme Plano de Trabalho determinado pela Secretaria de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça.

### **1.2 Objetivos e escopo da auditoria**

#### **a) Objetivo Geral**

Avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n.º 351/2020, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, 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 constante do Apêndice I do Acórdão n.º 456/2022 - TCU – Plenário.

#### **b) Objetivos específicos:**

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

### **1.3 Escopo**

Trata-se do exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n.º 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União.

## **2. METODOLOGIA**

Em relação aos aspectos metodológicos, a auditoria realizada foi inicialmente prevista no PAA 2023 e posteriormente desenvolvida nas etapas de planejamento e execução das avaliações.

Na etapa de planejamento, realizou-se a definição da equipe de auditores(as) e o seu treinamento, a realização da Comunicação Prévia (Comunicação Interna nº 14, documento SEI nº 0309243) ao Exmo. Sr. Secretário de Auditoria Interna e posteriormente às unidades auditadas e colaboradoras por meio do Processo SEI nº 2023.0.000013716-0.

Em seguida, tomando como base o Plano de Trabalho da Secretaria de Auditoria/CNJ 2023, elaborou-se matriz de planejamento das ações (documento anexo ao Programa de Auditoria) onde definiu-se para cada questão ou ação de auditoria: os critérios, as técnicas de auditoria, a trilha de captação de dados e os responsáveis. Ademais, desenvolveu-se o Programa de Auditoria, no qual evidenciou-se os seguintes elementos: contextualização da auditoria, objeto, unidades responsáveis pelo processo/política auditado(a), objetivo(s) gerais e específicos da auditoria, escopo da auditoria, equipe, questões de auditoria, cronograma. Incluindo a matriz de planejamento das ações em anexo.

Posteriormente, iniciou-se a etapa de execução da auditoria, onde-se aplicaram as seguintes técnicas de auditoria para identificação da situação encontrada: análise documental; indagação escrita, benchmarking e correlação entre as informações obtidas.

- Análise documental dos documentos solicitados à unidade auditada e às unidades colaboradoras, bem como os verificados na Intranet, de modo a responder às subquestões de auditoria propostas;
- Indagação escrita, com formulação de perguntas com a finalidade de obter informações, dados e explicações às unidades auditadas e colaboradoras, que contribuam para o entendimento de como ocorre a implantação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, da política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.
- *Benchmarking*, para identificação de boas práticas relacionadas à temática.
- correlação entre as informações obtidas – cotejamento entre normativos, documentos, respostas a indagações escritas, a fim de se obterem as evidências, os achados, causas, consequências e inferir recomendações.

Assim, após aplicação das técnicas de auditoria previstas para responder a cada questão de auditoria, considerando ainda os critérios de cada questão, identificou-se assim os achados de auditoria, evidenciados inicialmente em uma Matriz de Achados Preliminares, apresentados à Unidade Auditada para manifestação, que serão detalhados na seção seguinte.

### 3. ACHADOS DA AUDITORIA

Ultimadas as etapas reservadas ao exame, análise e cotejo de documentos, registros e demais fontes de informação utilizadas para elucidação das questões de auditoria propostas, e realizada apresentação dos achados preliminares e manifestação da unidade auditada, restaram evidenciados os seguintes achados.

#### 3.1. Achados relativos ao 1º eixo (Institucionalização)

##### 3.1.1 Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

**Situação encontrada:** As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (CPEAMAS) nos âmbitos do 1º Grau e 2º Grau reportaram a existência de uma página na Intranet de divulgação das CPEAMAS, a qual inclui informações como: composição, objetivos, atribuições, definições de assédio moral, assédio moral organizacional, assédio sexual e discriminação, além de atos normativos e relatórios das reuniões das Comissões, evidenciando ainda o link de acesso. As CPEAMAS de 1º Grau e 2º Grau informaram também a realização de campanhas de divulgação de informações sobre o tema (programa de capacitações sobre o enfrentamento do assédio para servidores, semana de combate ao assédio, palestra sobre o assédio das pessoas com deficiências no serviço público), bem como, a realização de pesquisa junto ao público interno, conforme notícias divulgadas na intranet. O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI, em análise à página na intranet reportada pelas Comissões de 1º e 2º grau, verificou que esta encontra-se incompleta, uma vez que: os membros atuais que compõem as Comissões de 1º e 2º grau do CPEAMAS não constam na referida página; não há referência ao nome “Discriminação” referente a letra “D” em CPEAMASD; os atos normativos estão desatualizados e sem o link correspondente; constam as Atas da reuniões (1ª, 2ª, 3ª e 5ª reunião) sem os respectivos links; e ainda não foram observadas as atas das reuniões(4ª, 6ª, 7ª e 8ª) na referida página .

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU -item 1.1.2.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau); (2) Processo SEI 2023.1962-0, -6ª, 7ª e 8ª atas das reuniões; (3) Processo SEI 2023.10788-, (Atualização da CPEAMAS para CPEAMASD).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desconhecimento dos servidores sobre a Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação do TRE/CE instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020.

**Recomendações 2023.004.01.1** Atualizar a página do CPEAMAD na intranet com atualização dos seguintes pontos: a)inserção do nome dos membros das CPEAMAS de 1º e 2º; b)inserir os links dos normativos e das atas da reuniões (1ª,2ª, 3ª , 4ª e 5ª) e c)acrescentar as atas da 6ª, 7ª e 8ª reuniões; d) inserir links destacando as principais ações já realizadas pela comissão.

### **3.1.2 Ausência de carta de compromisso (ou documento similar) da alta administração indicando submissão à política.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não identificou carta de compromisso (ou documento similar) indicando submissão da alta administração do TRE/CE à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.1.3.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Possível hesitação na realização de denúncia por parte da vítima.

**Recomendação:**

**2023.004.01.2** - Elaborar e publicar carta de compromisso da alta administração indicando sua submissão à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

**3.1.3 Ausência de pesquisa de avaliação da percepção do servidor quanto ao compromisso da alta administração em relação à Política.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI verificou informativo publicado na intranet em 05.05.23, o qual, faz menção a pesquisa realizada pela CPEAMAS com servidoras(es), magistradas(os) e promotoras(es) eleitorais. Conforme notícia, o resultado das pesquisas seria analisado pela CPEAMAS e utilizados para a elaboração de políticas e aperfeiçoamento das capacitações. Contudo, esta auditoria também não observou evidências da utilização do resultado para aperfeiçoamento da Política, fato esse corroborado pela CPEAMAS do 2º grau em resposta à indagação escrita: "...em consulta aos demais integrantes da CPEAMAS à época, não há registro dos dados, nem análise e utilização dos mesmos para a elaboração de políticas e aperfeiçoamento das capacitações". No SEI nº 2023.0.000007612-8 foram identificados os links das pesquisas realizadas. Por meio da verificação dos formulários, observou-se ainda que a percepção dos colaboradores sobre o compromisso da alta gestão não foi avaliada.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU -itens 1.1.4 e 2.3.4.

**Evidência(s)** - Processo SEI nº 2023.13716-0, documentos SEI nº 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e nº 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau; (2) Pesquisa com servidores, magistrados e promotores eleitorais Processo SEI 2023.7612-8, documento nº (0228465).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Ausência de dados para embasamento do planejamento das ações da CPEAMASD.

**Recomendações**

**2023.004.01.3** - Realizar pesquisa com servidoras(es), magistradas(os) e promotoras(es) eleitorais, avaliando dentre outros aspectos, o compromisso da alta gestão com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

**2023.004.01.4** - Elaborar relatório contendo análise do resultado das pesquisas e planejamento de ações futuras a serem implementadas para aperfeiçoamento da política e das capacitações.

### **3.1.4 Ausência de normativo que institucionalize e instrumentalize os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI identificou a Resolução nº 900/2022 que dispõe sobre o Sistema de Integridade da Justiça Eleitoral do Ceará, o qual estabelece no art. 17, inc. IV “ que cabe ao Comitê Permanente de Ética combater a prática de assédio moral ou sexual, bem como de qualquer ato de discriminação, no entanto não foram encontradas evidências de ações e práticas para execução do artigo em referência. Corroborando com este fato a CPEAMAS do 2º grau reportou em resposta à indagação escrita que “até a presente data não há trabalho consonante com o Comitê de Ética para tratar dos assuntos referentes à Política de Prevenção e Enfrentamento ao assédio.” O Código de Ética do TRE/CE (Resolução nº 601/2015) traz a temática do assédio na Seção IV – Das vedações, art. 6º, inciso IV: “Art. 6º É vedado ao servidor do TRE/CE, sem prejuízo da observância das demais obrigações legais e regulamentares: IV – cometer ou permitir assédio de qualquer natureza.”, não sendo observado nesse normativo mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Da mesma forma, estes mecanismos não foram observados nas Portarias nº 379/2023 e 791/2023 que instituíram as Comissões de primeiro e segunda grau respectivamente.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU -itens 1.2.2.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI nº 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e nº 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau); (2) Resolução TRE/CE nº 900/2022; (3) Portaria TRE/CE nº 379/2023; (4) Portaria TRE/CE nº 791/2023; (5) Resolução TRE/CE nº 601/2015.

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Desconhecimento por parte dos servidores dos mecanismos existentes no TRE/CE para enfrentamento ao Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação.

### **Recomendações**

**2023.004.01.5** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

**2023.004.01.6** Elaborar manual ou cartilha sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no TRE/CE.

### **3.1.5 Ausência de normativo do TRE/CE institucionalizando as atribuições da CPEAMASD.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não observou normativos que contemplam as atribuições das Comissão previstas no art. 16 e incisos da Resolução CNJ n. 351/2020.

**Critério(s)** - Resolução CNJ n. 351/2020 -Art. 16, incisos e § 1º.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, doc. SEI( 0323570) -CPEAMAS 1ºg, doc. SEI (033468)-CPEAMAS 2ºg (2) Portarias TRE/CE nº 379 e 791 de 2023. (3) Proc. SEI 2023.1386-0. (4) Proc. SEI 2023.10788-0.

**Causa(s)** - Possível falta de prioridade na implantação de normativo que atenda as diretrizes do art. 16 da Res. 351/2020.

**Efeito(s)**- Desconhecimento por parte da Comissão de suas atribuições quanto a implantação da política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual pelo TRE/CE.

#### **Recomendações**

**2023.004.01.7** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também as atribuições das comissões de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

### **3.1.6 Ausência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não observou a existência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais. Da mesma forma, as respostas às

indagações escritas realizadas às CPEAMAS, Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP e a Assessoria de Saúde – ASAUD corroboram com o observado.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU -item 1.3.5.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau)

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Possível inapropriado acolhimento das vítimas de assédio e discriminação.

### Recomendações

**2023.004.01.8** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também mecanismos de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.

## 3.2. Achados relativos ao 2º eixo (Prevenção)

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

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu que o referido questionamento não se aplica. Esclareceu ainda que, conforme a ata de constituição das Comissões de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral e Assédio Sexual, tais ações devem ser implementadas pela Comissão de 2º Grau. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que o “TRE/CE divulgou formas de enfrentamento aos conflitos que possam gerar assédio apenas nas palestras ministradas pela CPEAMAS. O tema foi tratado pela semana de prevenção ao assédio realizadas no mês de maio.” O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI destaca que a Resolução TRE/CE n.º 816/2021 implantou, no âmbito deste Regional, o instituto do ajustamento de conduta, visando “possibilitar resultado eficaz na orientação do(a) servidor(a), mediante a correta compreensão dos seus deveres e proibições, bem como a melhoria da

qualidade do serviço por ele(a) desempenhado" (art. 1º, § 2º). A par disso, entende, todavia, não haver evidências de que a prática do diálogo e da assertividade esteja sendo estimulada. Desse modo, não foram adotadas ações ou programas de sensibilização visando propriamente estimular a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento ao conflito.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau); (2)Resolução TRE/CE n.º 816/2021.

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do recente Acórdão n.º 456/2022 – TCU – Plenário, do qual não era parte a Justiça Eleitoral (Modelo de Avaliação).

**Efeito(s)** - Adoção possivelmente tímida de mecanismos autocompositivos no enfrentamento dos conflitos. Retardamento no diagnóstico, no enfrentamento e na solução de situações conflituosas.

### Recomendações

**2023.004.02.1** Desenvolver ações voltadas à conscientização e à sensibilização quanto à prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.

### 3.2.2 Ausência de normas ou decisões para inclusão da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu negativamente à indagação. Frisou que "não há procedimento específico formalizado, apesar de estudos já iniciados e aguardando definições pela CPEAMAS". A Secretaria de Gestão de Pessoas reportou que as ações e as apurações relacionadas ao assédio se concentram na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual. Adicionalmente, o Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não identificou normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação a seus contratos de terceiros.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio e discriminação envolvendo agentes contratados pela Administração.

### **Recomendações**

**2023.004.02.2** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.

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

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu: “Até a presente data, a CPEAMAS não instituiu uma relação efetiva com as demais unidades do Tribunal para o desenvolvimento de suas atividades.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI, em análise de contrato de prestação de serviços de terceirização de mão de obra (contrato n.º 49/2022) não divisou cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou a existência de instrumento equivalente garantindo essa aderência pela empresa contratada.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4.

**Evidência(s)** – Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau); (2) Contrato n.º 49/2022.

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Efeito(s)** - Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio e discriminação envolvendo agentes contratados pela Administração.

### Recomendações

**2023.004.02.2** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.

#### **3.2.4 Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos a áreas específicas do TRE/CE sobre práticas da política**

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau declarou: “Sim, através do Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu: “Até a presente data, a CPEAMASD não institui uma relação efetiva com as demais unidades do Tribunal para o desenvolvimento de suas atividades.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não observou evidências de procedimentos de orientação realizado pela CPEAMASD às áreas específicas.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio/discriminação

### Recomendações

**2023.004.02.3** Expedir orientações para áreas específicas (a exemplo da gestão de pessoas, gestão de serviços gerais) do TRE/CE acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação.

#### **3.2.5 Inexistência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH**

**Situação encontrada** – Quando indagadas se os canais para orientação, acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio e discriminação atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos a Assessoria de Atenção à Saúde -ASAUD informou que “raramente

atuam juntos, o mais comum é o próprio servidor buscar, em primeiro lugar, o atendimento da equipe de saúde. Muitas vezes apresentam sinais de adoecimento do binômio corpo-mente, somatizando o sofrimento no ambiente de trabalho, comprometendo todos os níveis de sua vida: profissional, familiar e social. O ambiente de trabalho passa a ser o epicentro de todas a matizes de seu adoecimento.”

Adicionalmente a Secretaria de Gestão de Pessoas-SGP asseverou que “não há atuação conjunta, coordenada e estruturada entre a área de saúde e a SGP. As ações e as apurações relacionadas ao assédio se concentram na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau reportou que “ainda não formalizou os procedimentos de acolhimento e acompanhamentos dos casos de assédio, bem como que os casos havidos foram tratados unitariamente.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não identificou evidências de atuação em conjunto entre as CPEAMAS, a SGP e ASAUD.

**Critério(s)** - Resolução CNJ n. 351/2020 -Art. 7º; Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Limitações quanto ao tratamento dispensado pelo TRE/CE aos casos de assédio e de discriminação.

#### Recomendações

**2023.004.02.4** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também atuação conjunta entre as CPEAMS e as unidades ASAUD e SGP.

**2023.004.02.5** Desenhar fluxos de trabalho contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.

#### 3.2.6 Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio.

**Situação encontrada** – Quando indagada sobre a utilização dos dados da área de saúde como auxílio na identificação de problemas de assédio, a Assessoria de Atenção à Saúde asseverou que “não sabe informar se, após a demanda acolhida no serviço de saúde, e encaminhada, pelo próprio servidor, às outras instâncias administrativas, se estas são fatores geradores de capacitação, conciliações etc. Além disso, os profissionais de saúde esbarram no dever de respeito ao Sigilo

Médico. O serviço de saúde orienta e incentiva para que o próprio servidor busque os canais disponíveis (OUVIR, SGP, SECOD)."

A Secretaria de Gestão de Pessoa informou que *"Formalmente as informações coletadas não são utilizadas para promoção de capacitação, conciliações ou outras atuações. Informalmente, há participação da Psicóloga em ações relacionadas ao ambiente de trabalho, mas não em caso de violência."*

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu não haver desenvolvido atividades específicas nesse tema até então.

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI observou que, não há estruturação de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional (a exemplo de informações concernentes ao nível de absenteísmo, à rotatividade da mão de obra em determinado setor, aos principais problemas de saúde observados) visando auxiliar a identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de assédio.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0319160 (ASAUD), n.º 0320867 (SGP), n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Dificuldades no diagnóstico de situações de assédio/ discriminação. Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio/ discriminação. Agentes públicos despreparados para o tratamento de casos de discriminação e assédio.

#### Recomendações

**2023.004.02.6** Expedir orientações acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, visando, a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas.

#### 3.2.7 Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio.

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau expôs que *"há uma página na Intranet referente a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação – CPEAMASD: <https://intranet.tre-ce.jus.br/administrativo/gestao-e-planejamento/comissao-de-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual>."*

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu negativamente a indagação formulada, frisando que *"não possui canal*

*institucionalizado para recebimento de denúncia ou notícia de assédio, apesar de ter sido criado o e-mail cpeamas@tre-ce.jus.br.”*

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI constatou que as informações disponíveis no link referido pela CPEAMAS do 1º Grau apresentam-se desatualizadas no que concerne à composição da CPEAMAS do 2º Grau. Não há referência à CPEAMAS do 1º Grau. A par disso, não se observou, no aludido endereço eletrônico, divulgação dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3

**Evidência(s)** - Processo SEI n.º 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau);

(2) Página da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual – CPEAMAS na intranet: <https://intranet.tre-ce.jus.br/administrativo/gestao-e-Planejamento/comissao-de-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual> .

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias. Agentes públicos mal preparados para o tratamento de casos de discriminação e assédio. Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio/ discriminação.

### **Recomendações**

**2023.004.02.7** - Desenvolver canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.

**2023.004.02.8** - Divulgar canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.

### **3.2.8 Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.**

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau expôs que se encontram “estabelecidas regras de condutas contidas nas cartilhas e código de ética”, indicando os endereços eletrônicos (<https://intranet.tre-ce.jus.br/administra#vo/gestao-e-planejamento/comissao-de-enfrentamento-aoassedio-moral-e-sexual>, <https://intranet.tre-ce.jus.br/servicos/publicacoes/publicacoes/2016/codigo-de-etica-dos-servidoresdo-tre-ce/arquivo/>).

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau informou não haver desenvolvido atividades específicas nesse tema.

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI constatou que as informações disponíveis no link referido pela CPEAMAS do 1º Grau não satisfazem a indagação formulada. As referidas páginas não trazem informações sobre os procedimentos que o gestor deve adotar e que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.1.

**Evidência(s)** - Processo SEI n.º 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau)

(2)Links:[https://intranet.tre-ce.jus.br/administrativo/gestao-e-planejamento/comissao-de-enfrentamento-aoassedio-moral-e-sexual/](https://intranet.tre-ce.jus.br/administrativo/gestao-e-planejamento/comissao-de-enfrentamento-aoassedio-moral-e-sexual;); <https://intranet.tre-ce.jus.br/servicos/publicacoes/publicacoes/2016/codigo-de-etica-dos-servidoresdo-tre-ce/arquivo/>

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias. Agentes públicos mal preparados para o tratamento de casos de discriminação e assédio. Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio/ discriminação.

### Recomendações

**2023.004.02.9** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

### 3.2.9 Não regularidade nos treinamentos dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação na instituição.

**Situação encontrada** – Quando questionada sobre os treinamentos realizados relacionados à temática de assédio e discriminação, a Coordenadoria da Escola Judiciária Eleitoral reportou que “*Até o presente momento, realizou-se uma ação, consistente num ciclo de palestras, conforme se pode ver do SEI 2023.0.000001370-3*”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau informou que “*capacitação/palestra por ela desenvolvida não ocorre com regularidade*”.

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que, a despeito das capacitações realizadas pelo TRE/CE, entende-se pela ausência de regularidade de modo a possibilitar o monitoramento das providências a serem adotadas futuramente pela administração.

**Critério(s)** - Resolução CNJ nº 351/2020 -Artigos 6º, § 1º, e 16, VII, “i”; Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau); (2) Processo SEI 2023.0.000001370-3, documento SEI nº 0234683 e nº 0260165.

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Gestores mal preparados para o tratamento de casos de discriminação e assédio. Favorecimento da ocorrência/subnotificação de situações de assédio/discriminação.

### Recomendações

**2023.004.02.10** Realizar treinamentos com regularidade dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como incentivar sua participação.

### 3.2.10 Não há levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.

**Situação encontrada** – A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau expôs que o levantamento indagado é efetuado “através do Comitê de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI constatou a existência de divulgação, na intranet do TRE/CE, de relatório acerca da Pesquisa de Satisfação em Qualidade de Vida no Trabalho deste Tribunal, realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, no período de 5 de março a 30 de abril de 2018, envolvendo servidores lotados na capital e no interior, em atendimento ao estabelecido na Resolução do TRE/CE nº 641/2016, que instituiu o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGP. Observou ainda, na página da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, na intranet do TRE/CE, relatórios de ações de QVT realizadas de 2019 a 2022, das quais consta a realização de diversas palestras, bem como de atendimentos visando ao acolhimento psicológico. A despeito desses documentos, não se divisou instrumental evidenciando o levantamento de riscos e por conseguinte a criação de controles para atenuá-los.

**Critério(s)** – Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau);

(2) Links: <https://intranet.tre-ce.jus.br/arquivos/servidor/qualidade-de-vida-no-trabalho/documentos/relatorio-da-pesquisa-de-satisfacao-em-qvt>

<https://intranet.tre-ce.jus.br/espaco-do-servidor/gestao-de-clima/qualidade-de-vida-no-trabalho/qualidade-de-vida-no-trabalho>

<https://intranet.tre-ce.jus.br/arquivos/servidor/documentos/sedes/relatorio-qvt-2022>

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Limitações quanto ao tratamento dispensado pelo TRE/CE aos casos de assédio e de discriminação.

### Recomendações

**2023.004.02.11** Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de controles para mitigá-los.

**Nota da Secretaria de Auditoria:** O achado em tela não foi encaminhado para as unidades auditadas para manifestação. Todavia, em face da relevância da providência a que visa a subquestão em tela, medida essa que figura expressamente no rol daquelas que devem ser objeto de tratamento por esta Administração, esta Unidade de Auditoria entende ser necessário que o achado em alusão conste deste Relatório e, sobretudo, que venha a ser inserido no plano de ação a ser oportunamente elaborado em colaboração com as unidades auditadas, viabilizando a etapa de monitoramento.

## 3.3 Achados relativos ao 3º eixo(Detecção) – Acerca do grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação

### 3.3.1 Inexistem fluxos e processos para identificação e encaminhamento para apuração de eventuais casos de assédio a serem realizados pelas áreas da saúde, de gestão de pessoas, da ouvidoria e das CPEAMASD de 1º grau e 2º grau.

**Situação encontrada** – Quando indagados se o TRE/CE assegura que áreas de saúde, gestão de pessoas e outras estejam preparadas, com materiais e recursos (plex. fluxos de processos definidos), para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau declarou que “A CPEAMAS não desenvolveu atividades nesse sentido.”

A Secretaria da Ouvidoria Regional Eleitoral mencionou dispositivos da Resolução TRE/CE n.º 901/22 (arts. 4º, 5º e 6º), a qual dispõe sobre a criação da Ouvidoria da Mulher no âmbito do TRE/CE, com encaminhamento no caso de assédio ou discriminação à Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral e Discriminação.

A ASAUD informou que “*Não há um fluxo formal de trabalho definido especificamente para este tema. Quando os casos são identificados por um profissional de saúde, o servidor pode ser encaminhado a outro profissional de saúde e orientado a buscar a OUVIR e seções da SGP (de acordo com o caso). Observamos que o medo de retaliação, de piorar uma situação que já é ruim, e de discriminação de toda ordem, muitas vezes cala este servidor, que adoece em silêncio. Não há fluxos formais de trabalho, sendo os casos encaminhados à OUVIDORIA e à SGP.*”

A SGP declarou que “*Não há um fluxo formal de trabalho definido especificamente para este tema. Quando os casos são identificados no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas, o servidor tem a sua acolhida e, a depender do caso, pode ser encaminhado aos profissionais de saúde deste Tribunal. Após acolhida o servidor pode ser encaminhado ao setor de saúde.*”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI observou que não há fluxos, processos entre as áreas da ASAUD , SGP , OUVIR e às CPEAMASD de 1º grau e 2º grau que direcione para apuração de eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio.

**Critério(s) -** Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.1

**Evidência(s) -** Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau), n.º 0319126 / 0319611 (Secretaria da Ouvidoria), n.º 0319160 (Assessoria de Atenção à Saúde) nº 0320867 (Secretaria de Gestão de Pessoas); (2) Resolução TRE/CE n.º 901/2022.

**Causa(s) -** Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU –Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências -** Prejuízo, por obstáculos procedimentais na identificação e apuração dos casos de assédio, discriminação e violência no trabalho. Possível desestímulo a denúncias.

### Recomendações

**2023.004.03.1** - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para identificação e encaminhamento para apuração de eventuais casos de violência no trabalho.

**2023.004.03.2** - Elaborar fluxos padronizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de violência no trabalho, especialmente assédio.

### 3.3.2 Inexistência de registros de pesquisas realizadas com processamento e análise desses resultados.

**Situação encontrada -** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau declarou: “*A CPEAMAS realizou pesquisa junto a servidores, magistrados e colaboradores durante a Semana de Prevenção de Assédio, ocorrida em maio/2023. Porém, não foi encontrado registro do formulário e do resultado da pesquisa. Não se evidenciou a efetiva realização de coleta e processamento de dados de pesquisas.*”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI identificou no SEI nº 2023.7612-8 a existência de formulários com questionário a ser aplicado, documento n.º (0228465), com os links da pesquisa dos servidoras e servidores, das magistradas e magistrados, promotoras e promotores. No entanto, não foi encontrado o resultado da referida pesquisa, bem como o processamento deste resultado, contendo análise e planejamento de ações futuras a serem implementadas para aperfeiçoamento da política.

**Critério(s) -** Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3.

**Evidência(s)**- Processo SEI n.º 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau);

(2) Pesquisa com servidores, magistrados e promotores eleitorais Processo SEI 2023.7612-8, documento n.º (0228465).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU –Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Ausência de informações estatísticas sobre a prática de assédio no âmbito do TRE/CE para embasamento do planejamento das ações da CPEAMASD.

#### **Recomendações**

**2023.004.03.3** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a previsão, para a realização de pesquisas, bem como sua periodicidade e uso dos dados.

#### **3.3.3 Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.**

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau informou: *“As ações da CPEAMAS são registradas em procedimentos no SEI, mas não existe uma plataforma específica para a compilação de dados para planejamento de conscientização e prevenção ao assédio.”*

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não verificou evidências da existência de banco de dados de denúncias recebidas.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4.

**Evidência(s)**- Processo SEI n.º 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU –Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Inviabilidade de definir as diretrizes na Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE/CE.

#### **Recomendações**

**2023.004.03.4** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a efetiva implantação de uma estrutura de banco de dados apta a tratar e consolidar as denúncias recebidas, resguardando a identidade dos envolvidos.

### 3.3.4 Ausência de monitoramento de evolução dos casos de assédio e discriminação.

**Situação encontrada** - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau declarou: “A CPEAMAS não possui plataforma específica para a compilação das informações referentes ao assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não constatou evidências de monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação, conforme manifestações das CPEAMAS de 1º e 2º graus.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5.

**Evidência(s)** - Processo SEI n.º 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Inexequibilidade de realizar monitoramento e atuação com base na frequência dos casos de assédio e discriminação.

#### Recomendações

**2023.004.03.5** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando estabelecimento de protocolos pela administração de monitoramento de casos noticiados e atuação com base na frequência desses casos.

### 3.3.5 Ausência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

**Situação encontrada** – Quando indagada sobre a existência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu: “Não. Informamos porém que se encontra em elaboração regulamento que será aplicado as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e da Discriminação – CPEAMASD de 1º e 2º Graus.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau declarou que “A CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI constatou, conforme manifestações da CEPEAMAS de 1º e 2º graus, que não há procedimentos formalizados para as ações de recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1.

**Evidência(s)**- Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Possível desestímulo na realização de denúncias; (2)Nebulosidade nos procedimentos de recebimento, triagem e investigação das denúncias de assédio e discriminação, com prejuízo das ações de escuta e acolhimento.

#### **Recomendações**

**2023.004.03.6** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

**2023.004.03.7** Elaborar manuais, fluxos e/ou checklist instrumentalizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de assédio e discriminação.

#### **3.3.6 Ausência de definição formal de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.**

**Situação encontrada** - O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI constatou através das unidades consultadas que não há mecanismos formalizados de proteção de denunciantes de assédio.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desestímulo para as vítimas de assédio moral e sexual e de discriminação, por receio de sofrer retaliações de seus superiores.

#### **Recomendações**

**2023.004.03.8** – Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a formalização de protocolos que protejam o denunciante de assédio e discriminação contra represálias.

### 3.4 Achados relativos ao 4º eixo (Correção) – Acerca do grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação.

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

**Situação encontrada** – Quando do questionamento feito às CPEAMAS sobre o estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder, a Comissão de 1º Grau respondeu negativamente a pergunta. Destacou, contudo, que “*se encontra em elaboração regulamento que será aplicado as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e da Discriminação – CPEAMASD , de 1º e 2º Graus.*” A Comissão no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não restaram estabelecidos pela Administração, até então, procedimentos especiais para recepcionar e encaminhar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2.

**Evidência(s)** Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias que envolvem a alta administração. Ausência de transparência dos procedimentos de recepção de denúncias contra a alta administração.

#### Recomendações

**2023.004.04.1** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos especiais para recepção e encaminhamento de denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.

### 3.4.2 – Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.

**Situação encontrada** – Quando questionadas sobre a adoção de medidas formais para reduzir o desconforto, a exemplo da proteção à identidade do denunciante e do denunciado, da garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, e da existência de ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a

possibilidade de denunciar, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu que o questionamento não se aplica. Pontuou que a aludida comissão “desenvolve ações preventivas em relação aos assédios e diversos tipos de discriminações.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI não identificou ações imediatas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.4.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Possível inibição na realização de denúncias .

#### **Recomendações**

**2023.004.04.2** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.

#### **3.4.3 Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.**

**Situação encontrada** – Quando A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu negativamente a pergunta. Destacou, contudo, que “se encontra em elaboração regulamento que será aplicado as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e da Discriminação – CPEAMASD , de 1º e 2º Graus.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não foi formalizada, até então, a adoção de procedimentos claros concernentes à análise de admissibilidade de denúncia.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.1

**Evidência(s)**- Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias. Ausência de transparência dos procedimentos de análise das denúncias.

### Recomendações

**2023.004.04.3** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos (processos, critérios) de análise de admissibilidade de denúncia.

**3.4.4 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 da denúncia de assédio.**

**Situação encontrada** - Quando indagada se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade da denúncia de assédio, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu que o questionamento não se aplica, pontuando que a aludida comissão “desenvolve ações preventivas em relação aos assédios e diversos tipos de discriminações.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não foi formalizado, até então, procedimento tratando da colheita de informações adicionais necessárias à eventual apuração dos fatos relatados durante a análise de admissibilidade de denúncia. Não foram desenvolvidos, ousrossim, 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 de denúncia de assédio/discriminação.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.2

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Possível juízo positivo de admissibilidade de denúncias desprovidas de um lastro mínimo de indícios justificadores da instauração de procedimento disciplinar contra o agente acusado.

#### Recomendações

**2023.004.04.4** - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a coleta de informações adicionais necessárias à eventual apuração dos fatos relatados durante a análise de admissibilidade de denúncia.

**2023.004.04.5** Desenvolvimento 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 de denúncia de assédio/discriminação.

#### **3.4.5 Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.**

**Situação encontrada** – Em se tratando do questionamento quanto ao estabelecimento de procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu que não se aplica e pontuou ainda que a aludida comissão “desenvolve ações preventivas em relação aos assédios e diversos tipos de discriminações.”

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não foram formalizados, até então, procedimentos alternativos para o caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia

#### **Critério(s) - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.3**

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Possível inibição na realização de denúncias.

#### Recomendações

**2023.004.04.6** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos alternativos para o caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.

### 3.4.6 Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

**Situação encontrada** – No tocante à existência de procedimentos estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau respondeu que o questionamento não se aplica. Pontuou ainda que a aludida comissão “desenvolve ações preventivas em relação aos assédios e diversos tipos de discriminações.”

Já Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau respondeu que “[a] CPEAMAS não possui procedimentos formalizados para o tratamento dos casos de assédio.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não foram formalizados, até então, procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

**Critério(s)** - Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.5

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau) e n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acordão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias. Ausência de transparência dos procedimentos de tratamento das denúncias.

#### Recomendações

**2023.004.04.7** - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

**2023.004.04.8** - Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), prevendo as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.

### 3.4.7 A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

**Situação encontrada** – Quando questionada a respeito da adoção de procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a Diretoria-Geral informou que são observados “os critérios de dosimetria de pena; contudo, por não haver normativo específico deste órgão, costuma ser adotado o disposto na Lei n.º 8.112/1990 e no manual de procedimento disciplinar do TSE.”

O Núcleo de Auditoria Institucional – NADI concluiu que não foi formalizado, até então, procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, contemplando, por exemplo, os entendimentos jurisprudenciais consolidados dos Tribunais Superiores na matéria, de modo a fornecer uma maior segurança jurídica ao apenado e, assim, visando evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais.

**Critério(s)** - Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 17, § 2º. Modelo de Avaliação do TCU – item 4.5.1.

**Evidência(s)** - Processo SEI 2023.13716-0, documentos SEI n.º 0323570 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º Grau), n.º 0330468 (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 2º Grau).

**Causa(s)** - Possível desconhecimento dos termos do Acórdão nº 456/2022-TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU), do qual não era parte a Justiça Eleitoral.

**Consequências** - Desinformação para o usuário. Possível inibição na realização de denúncias. Ausência de transparência quanto aos procedimentos adotados e às circunstâncias consideradas para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

### **Recomendações**

**2023.004.04.9** Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

## **4. MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS E ANÁLISE DAS MANIFESTAÇÕES**

A Comissão de 1º grau expôs a sua concordância com a integralidade dos pontos elencados nas matrizes de achados referentes aos eixos 1º, 2º, 3º e 4º do relatório preliminar da Auditoria que se debruçou sobre a política pública de enfrentamento e prevenção do assédio moral, sexual e a discriminação no Tribunal Regional Eleitoral do Ceará (documentos SEI n.º 0391321 e n.º 0391359). Comunicou que restou acordada a realização de reuniões mensais com o fito de “deliberar sobre ações direcionadas ao implemento da política de enfrentamento ao assédio moral e sexual e a discriminação estabelecidas pelo CNJ”. Informou que solicitará à Comissão de 2º grau o agendamento de uma reunião em conjunto a fim de delimitar as atribuições de ambas as comissões.

A Comissão de 2º Grau, no documento SEI n.º 0436127, aduziu que, após análise das matrizes de achados apresentadas pela Unidade de Auditoria, “concorda com os apontamentos apresentados nas audidas matrizes de achados.”

Em face das manifestações favoráveis apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Graus, esta Secretaria de Auditoria concluiu pela manutenção dos achados e recomendações, dispostos na seção 03 deste Relatório.

## 5. CONCLUSÕES

A auditoria avaliou a Política contra Assédio e Discriminação do TRE/CE, com base no previsto em Ação Coordenada de Auditoria promovida pelo Conselho Nacional de Justiça a partir de sua Secretaria de Auditoria, mediante avaliação de conformidade em quatro eixos: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Grau, por meio do 2023.0.000013716-0, documentos nº 384526 e nº 384543 manifestaram-se pela concordância aos achados apontados nas matrizes de achados preliminares (Documentos nº 384484, 384488, 384491, 384495).

Assim, do total de 58 questões de auditoria aplicadas, têm-se: 24 (41,38%) conformes, sem detecção de divergências entre o critério adotado e a situação encontrada; 33 (56,90%) não conformes, com detecção de divergências entre o critério adotado e a situação encontrada e 01 (1,72%) não foi possível avaliar em detrimento de insuficiência de evidências ou critérios suficientes para realizar a avaliação. Adicionalmente, decorrente das não conformidades foram emitidos 29 achados e 36 recomendações de melhoria.

Em face à avaliação realizada por esta Secretaria de Auditoria constatou-se que, quanto o Tribunal Regional Eleitoral do Ceará já desenvolva várias práticas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio, o nível de aderência dos procedimentos adotados neste Regional à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, na forma delineada nessa Auditoria Coordenada promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), revela-se incipiente.

No tocante, esta Unidade de Auditoria destaca que o CNJ adotou, como critérios de auditoria, precípua mente o que restou assentado no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União (Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário, apêndice I), em julgado consideravelmente recente.

Assim, o ineditismo de várias medidas definidas no aludido aresto do TCU conduziu a um descompasso entre aquelas já adotadas pelo TRE/CE e as almejadas pelo CNJ, sendo portanto natural um expressivo número de não conformidades com os objetivos predispostos pelo CNJ.

Nessa toada, esta Unidade entende que as discrepâncias havidas não indicam, a princípio, um descaso das Administrações do TRE/CE com tão relevante tema. Ao revés, os novéis critérios apresentados pelo CNJ consubstanciam um norte seguro, um guia a orientar as vindouras práticas organizacionais do TRE/CE voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual.

## 6. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, e com o intuito de aprimorar a Política de Combate ao Assédio e Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará e de corrigir as não conformidades, a equipe técnica responsável por esta auditoria, submete o presente Relatório Final à consideração superior, sugerindo encaminhamento ao Presidente deste tribunal para conhecimento, às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Graus, para conhecimento, análise e elaboração do Plano de Ação para Sanar Fragilidades cuja minuta segue nos Apêndices I, II e III, registrando as ações necessárias para o saneamento dos achados apontados, bem como suas causas e viabilizando o processo de monitoramento da implementação das recomendações resultantes desta Auditoria Interna Governamental. Abaixo, evidencia-se os achados e recomendações por eixo avaliado.

1º Eixo - Institucionalização		
Seq.	Achado	Recomendações
1.1	Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.01.1 Atualizar a página do CPEAMAD na intranet com atualização dos seguintes pontos: a) inserção do nome dos membros das CPEAMAS de 1º e 2º; b) inserir os links dos normativos e das atas das reuniões (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) e c) acrescentar as atas da 6ª, 7ª e 8ª reuniões; d) inserir links destacando as principais ações já realizadas pela comissão.
1.2	Ausência de carta de compromisso (ou documento similar) da alta administração indicando submissão à política.	2023.004.01.2 - Elaborar e publicar carta de compromisso da alta administração indicando sua submissão à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
1.3	Ausência de pesquisa de avaliação da percepção do servidor quanto ao compromisso da alta administração em relação à Política.	2023.004.01.3 - Realizar pesquisa com servidoras(es), magistradas(os) e promotoras(es) eleitorais, avaliando dentre outros aspectos, o compromisso da alta gestão com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação. 2023.004.01.4 - Elaborar relatório contendo análise do resultado das pesquisas e planejamento de ações futuras a serem implementadas para aperfeiçoamento da política e das capacitações.
1.4	Ausência de normativo que institucionalize e instrumentalize os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.01.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação. 2023.004.01.6 Elaborar manual ou cartilha sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no TRE/CE.
1.5	Ausência de normativo do TRE/CE institucionalizando as atribuições da CPEAMASD.	2023.004.01.7 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também as atribuições das comissões de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.
1.6	Ausência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.	2023.004.01.8 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também mecanismos de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.

2º Eixo - Prevenção		
Seq.	Achado	Recomendações
2.1	Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.	2023.004.02.1 Desenvolver ações voltadas à conscientização e à sensibilização quanto à prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.
2.2	Ausência de normas ou decisões para inclusão da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.	2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.
2.3	Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.
2.4	Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos a áreas específicas do TRE/CE sobre práticas da política	2023.004.02.3 Expedir orientações para áreas específicas do TRE/CE (a exemplo da gestão de pessoas, gestão de serviços gerais) acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação.
2.5	Inexistência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH	2023.004.02.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também atuação conjunta entre as CPEAMS com ASAUD e SGP. 2023.004.02.5 Desenhar fluxos de trabalho contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.
2.6	Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio.	2023.004.02.6 Expedir orientações acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, visando, a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas.
2.7	Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio	2023.004.02.7 - Desenvolver canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação. 2023.004.02.8 - Divulgar canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.
2.8	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	2023.004.02.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.
2.9	Não regularidade nos treinamentos dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação na instituição.	2023.004.02.10 Realizar treinamentos com regularidade dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como incentivar sua participação.
2.10	Não há levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.	2023.004.02.11 Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de controles para mitigá-los.

**3º Eixo – Detecção**

Seq.	Achado	Recomendações
3.1	Inexistem fluxos e processos para a realização das tarefas entre as áreas da Saúde, Gestão de Pessoas, Ouvidoria e às CPEAMASD de 1º grau e 2º grau.	<p>2023.004.03.1 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para identificação e encaminhamento para apuração de eventuais casos de violência no trabalho.</p> <p>2023.004.03.2 - Elaborar fluxos padronizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de violência no trabalho, especialmente assédio.</p>
3.2	Inexistência de registros de pesquisas realizadas com processamento e análise desses resultados.	2023.004.03.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a previsão, para a realização de pesquisas, bem como sua periodicidade e uso dos dados.
3.3	Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.	2023.004.03.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a efetiva implantação de uma estrutura de banco de dados apta a tratar e consolidar as denúncias recebidas, resguardando a identidade dos envolvidos.
3.4	Ausência de monitoramento de evolução dos casos de assédio e discriminação.	2023.004.03.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando estabelecimento de protocolos pela administração de monitoramento de casos noticiados e atuação com base na frequência.
3.5	Ausência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.	<p>2023.004.03.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.</p> <p>2023.004.03.7 Elaborar manuais, fluxos e/ou checklist instrumentalizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de assédio e discriminação.</p>
3.6	Ausência de definição formal de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.	2023.004.03.8 – Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a formalização de protocolos que protejam o denunciante de assédio e discriminação contra represálias.

4º Eixo – Correção

Seq.	Achado	Recomendações
4.1	Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder	2023.004.04.1 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos especiais para recepção e encaminhamento de denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.
4.2	Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação	2023.004.04.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.
4.3	Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.	2023.004.04.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claros de análise de admissibilidade de denúncia.
4.4	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.	2023.004.04.4 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a colheita de informações adicionais necessárias à eventual apuração dos fatos relatados durante a análise de admissibilidade de denúncia.  2023.004.04.5 Desenvolvimento 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 de denúncia de assédio/discriminação.
4.5	Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.	2023.004.04.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos alternativos para o caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.
4.6	Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	2023.004.04.7 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.  2023.004.04.8 - Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), prevendo as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.
4.7	A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.	2023.004.04.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

Fortaleza/CE, 22 de janeiro de 2024.

**Tiago Dias da Silva**

Juiz de Direito - Secretário de Auditoria Interna

Matrícula TRE/CE n.º 81.490

**Lilian Castelo Campos**

Coordenadora de Auditoria Interna  
Matrícula TRE/CE n.º 93.131

**Solange Ramos Plutarco Lima**

Técnica Judiciária  
Matrícula TRE/CE n.º 73.670

**José Elton Rodrigues Arruda**

Técnico Judiciário  
Matrícula TRE/CE n.º 67.943

**Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins**

Analista Judiciário  
Matrícula TRE/CE n.º 83433

Apêndice I – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixo Institucionalização

		SAU/TRE-CE – Núcleo de Auditoria Institucional (NADI)			Tipo de Auditoria: Avaliação do tipo Conformidade					
		Unidade(s) auditada(s): Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, nos âmbitos dos Primeiro Grau e Segundo Grau de Jurisdição da Justiça Eleitoral do Ceará			Unidades colaboradoras: Escola Judiciária Eleitoral Cearense (EJEC), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Assessoria de Atenção à Saúde (ASAUD), a Ouvidoria Regional Eleitoral (OUIVIR), a Diretoria-Geral (DIGER) e a Corregedoria Regional Eleitoral (CRE).			Secretaria de Auditoria - SAU		
		Processo/Política Auditada: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/CE.			Equipe de Auditoria: Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins, José Elton Rodrigues Arrua e Solange Ramos Plutarco Lima, sob a supervisão de Lilian Castelo Campos.			COAUD   Coordenadoria de Auditoria Interna		
<b>Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) - 1º Eixo – Institucionalização</b>										
Eixo/ Seq	Achado	Recomendações	Ações da Unidade Auditada			Monitoramento da Auditoria Interna				
			Ações	Produtos	Responsáveis	Prazos	Data	/	/	Observações
1.1	Uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.01.1 Atualizar a página do CPEAMAD na intranet com atualização dos seguintes pontos: a) inserção do nome dos membros das CPEAMAS de 1 <sup>ª</sup> e 2 <sup>ª</sup> ; b) inserir os links dos normativos e das atas da reuniões (1 <sup>ª</sup> , 2 <sup>ª</sup> , 3 <sup>ª</sup> , 4 <sup>ª</sup> e 5 <sup>ª</sup> ) e c) acrescentar as atas da 6 <sup>ª</sup> , 7 <sup>ª</sup> e 8 <sup>ª</sup> reuniões; d) inserir links destacando as principais ações já realizadas pela comissão.								
1.2	Ausência de carta de compromisso (ou documento similar) da alta administração indicando submissão à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.01.2 - Elaborar e publicar carta de compromisso da alta administração indicando sua submissão à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.								
1.3	Ausência de pesquisa de avaliação da percepção do servidor quanto ao compromisso da alta administração em relação à Política.	2023.004.01.3 - Realizar pesquisa com servidores(es), magistradas(os) e promotoras(es) eleitorais, avaliando dentre outros aspectos, o compromisso da alta gestão com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.								
1.4	Ausência de normativo que institucionalize e instrumentalize os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.01.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação.  2023.004.01.6 Elaborar manual ou cartilha sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no TRE/CE.								
1.5	Ausência de normativo do TRE/CE institucionalizando as atribuições da CPEAMASD.	2023.004.01.7 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também as atribuições das comissões de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.								
1.6	Ausência de mecanismos formais de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação, pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicosociais.	2023.004.01.8 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também mecanismos de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.								

Apêndice II – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixo Prevenção

Origem da Auditoria: Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023 do CNJ/ Plano Anual de Auditoria 2023 do TRE/CE		SAU/TRE-CE – Núcleo de Auditoria Institucional (NADI)		Tipo de Auditoria: Avaliação do tipo Conformidade		Secretaria de Auditoria - SAU			COAUD   Coordenadoria de Auditoria Interna			
Unidade(s) auditada(s): Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, nos âmbito dos Primeiro Grau e Segundo Grau de Jurisdição da Justiça Eleitoral do Ceará		Unidades colaboradoras: Escola Judiciária Eleitoral Cearense (EJEC), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Assessoria de Atenção à Saúde (ASAUD), a Ouvidoria Regional Eleitoral (OUIVIR), a Diretoria-Geral (DIGER) e a Corregedoria Regional Eleitoral (CRE).		Processo/Política Auditada: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/CE.		Equipe de Auditoria: Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins, José Elton Rodrigues Arruda e Solange Ramos Plutarco Lima, sob a supervisão de Lilian Castelo Campos.		Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) - 2º Eixo – Prevenção		Monitoramento da Auditoria Interna		
Eixo/ Seq	Achado	Recomendações	Ações	Produtos	Responsáveis	Prazos	Data ___/___/___	Data ___/___/___	Observações			
2.1	Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.	2023.004.02.1 Desenvolver ações voltadas à conscientização e à sensibilização quanto à prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos.										
2.2	Ausência de normas ou decisões para inclusão da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.	2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.										
2.3	Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2023.004.02.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando inclusive os colaboradores não estatutários.										
2.4	Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos a áreas específicas do TRE/CE sobre práticas da política	2023.004.02.3 Expedir orientações para áreas específicas do TRE/CE (a exemplo da gestão de pessoas, gestão de serviços gerais) acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de discriminação.										
2.5	Inexistência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.	2023.004.02.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também atuação conjunta entre as CPEAMS com ASAUD e SGP. 2023.004.02.5 Desenhar fluxos de trabalho contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.										
2.6	Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio.	2023.004.02.6 Expedir orientações acerca da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, visando, a utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas.										
2.7	Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio	2023.004.02.7 - Desenvolver canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação. 2023.004.02.8 - Divulgar canal próprio de orientação, acolhimento e denúncia de casos de assédio e discriminação.										
2.8	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	2023.004.02.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.										
2.9	Não regularidade nos treinamentos dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação na instituição.	2023.004.02.10 Realizar treinamentos com regularidade dos gestores no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como incentivar sua participação.										
2.10	Não há levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.	2023.004.02.11 Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e de controles para mitigá-los.										

Apêndice III – Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – Eixos Detecção e Correção

SAU/TRE-CE – Núcleo de Auditoria Institucional (NADI)

Tipo de Auditoria: Avaliação do tipo Conformidade

Origem da Auditoria: Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023 do CNJ/ Plano Anual de Auditoria 2023 do TRE/CE

Unidade(s) auditada(s): Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, nos âmbitos dos Primeiro Grau e Segundo Grau de Jurisdição da Justiça Eleitoral do Ceará

Unidade(s) colaboradora(s): Escola Judiciária Eleitoral Cearense (EJEC), a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a Assessoria de Atenção à Saúde (ASAUD), a Ouvidoria Regional Eleitoral (OUIR), a Diretoria-Geral (DIGER) e a Corregedoria Regional Eleitoral (CRE).

Processo/Política Auditada: Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/CE.

Equipe de Auditoria: Antônio Clodoaldo Pinheiro Bastos Martins, José Elton Rodrigues Arruda e Solange Ramos Plutarco Lima, sob a supervisão de Lilian Castelo Campos.



Secretaria de  
Auditoria - SAU

COAUD

Coordenadoria de  
Auditoria Interna

Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) – 3º Eixo – Detecção

Eixo/ Seq	Achado	Recomendações	Ações da Unidade Auditada				Monitoramento da Auditoria Interna		
			Ações	Produtos	Responsáveis	Prazos	Data ___/___/___	Data ___/___/___	Observações
3.1	Inexistem fluxos e processos para a realização das	2023.004.03.1 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para identificação e encaminhamento para apuração de eventuais casos de violência no trabalho.							
		2023.004.03.2 - Elaborar fluxos padronizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de violência no trabalho, especialmente assédio.							
3.2	Inexistência de registros de pesquisas realizadas com processamento e análise desses resultados.	2023.004.03.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a previsão, para a realização de pesquisas, bem como sua periodicidade e uso dos dados.							
3.3	Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.	2023.004.03.4 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a efetiva implantação de uma estrutura de banco de dados apta a tratar e consolidar as denúncias recebidas, resguardando a identidade dos envolvidos.							
3.4	Ausência de monitoramento de evolução dos casos de assédio e discriminação.	2023.004.03.5 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando estabelecimento de protocolos pela administração de monitoramento de casos notificados e atuação com base na frequência.							
3.5	Ausência de procedimentos formais para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.	2023.004.03.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.							
		2023.004.03.7 Elaborar manuals, fluxos e/ou checklist instrumentalizando o processo de identificação e encaminhamento para apuração dos casos de assédio e discriminação.							
3.6	Ausência de definição formal de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.	2023.004.03.8 – Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando a formalização de protocolos que protejam o denunciante de assédio e discriminação contra represálias.							

Plano de Ação para Sanar Fragilidades (PASF) - 4º Eixo – Correção

Eixo/ Seq	Achado	Recomendações	Ações da Unidade Auditada				Monitoramento da Auditoria Interna		
			Ações	Produtos	Responsáveis	Prazos	Data ___/___/___	Data ___/___/___	Observações
4.1	Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícias de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	2023.004.04.1 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos especiais para recepção e encaminhamento de denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.							
4.2	Não adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.	2023.004.04.2 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a adoção de ações imediatas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar ou medidas que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.							
4.3	Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.	2023.004.04.3 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claros de análise de admissibilidade de denúncia.							
4.4	Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as investigações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	2023.004.04.4 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também a colheita de informações adicionais necessárias à eventual apuração dos fatos relatados durante a análise de admissibilidade de denúncia.							
		2023.004.04.5 Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as investigações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de denúncia/assédio/discriminação.							
4.5	Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.	2023.004.04.6 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos alternativos para o caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.							
4.6	Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	2023.004.04.7 - Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.							
		2023.004.04.8 - Desenvolvimento de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), prevendo as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.							
4.7	A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.	2023.004.04.9 Editar resolução para dispor sobre Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do TRE/CE, contemplando também procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.							