



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS
COORDENADORIA DE AUDITORIA INTERNA

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA Nº 05/2023

Preâmbulo

Processo: 0004059-24.2023.6.02.8000

Ato originário: Plano Anual de Auditoria de 2023 e Ação Coordenada de Auditoria, proposta pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Objetivo: Avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, a fim de aferir o nível de maturidade dos Tribunais em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Ato de designação: Memorando n.º 639/2023-TRE-AL/PRE/COAUD

Período abrangido pela auditoria: 2023

Período de realização da auditoria: (Planejamento: 15/05/2023 a 07/06/2023; Execução: 14/06/2023 a 25/08/2023; Relatório: 28/08/2023 a 31/08/2023).

Unidades Auditadas: Secretaria de Administração, Secretaria de Gestão de Pessoas, Corregedoria Regional Eleitoral e Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Lista de Siglas

AAMO – Assessoria de Assistência Médica e Odontológica

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

ACA – Ação Coordenada de Auditoria

AEP – Assessoria Especial da Presidência

AGC – Assessoria de Gestão de Contratos

CGU – Controladoria Geral da União

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

COAUD – Coordenadoria de Auditoria Interna

CPEAMAS – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual

CRE – Corregedoria Regional Eleitoral

EJE – Escola Judiciária Eleitoral

GSAD – Gabinete da Secretaria de Administração

PRE - Presidência

SAD – Secretaria de Administração

SGP – Secretaria de Gestão de Pessoas

SEI – Sistema Eletrônico de Informações

SLC – Seção de Licitações e Contratos

SOIC – Seção de Orientação, Inspeções e Correições

SRACF – Secretaria de Recrutamento, Avaliação e Capacitação Funcional

TCU – Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

I.	Introdução	05
II.	Objetivo da auditoria	05
III.	Escopo	06
IV.	Critérios	06
V.	Questões da auditoria	07
VI.	Procedimentos de auditoria	08
VII.	Achados de auditoria	08
	ACHADO 1 - Ações limitadas de submissão da própria Alta Administração à política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	09
	ACHADO 2 - Carência de instrumentalização de diretrizes da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação em código de ética ou conduta.	09
	ACHADO 3 - Inexistência de fluxograma para demonstrar a ausência de independência da CPEAMAS.	10
	ACHADO 4 - Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma interna.	11
	ACHADO 5 - As ações de acolhimento e acompanhamento não observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.	11
	ACHADO 6 - Ausência de protocolo de trabalho estabelecendo a consolidação dos eventos suspeitos e o compromisso de confidencialidade.	13
	ACHADO 7 - Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores externos.	14
	ACHADO 8 - Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.	16
	ACHADO 9 - Ausência de repasse de orientação pelas CPEAMAS às demais unidades do Tribunal sobre práticas específicas da política.	16
	ACHADO 10 - Ausência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.	18
	ACHADO 11 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los.	18
	ACHADO 12 - Possível falta de conhecimento e utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de problemas.	19
	ACHADO 13 - Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, além do difícil acesso no site do Tribunal.	19
	ACHADO 14 - Ausência de estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.	20
	ACHADO 15 - Ausência de capacitação dos colaboradores externos sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, a partir da edição da Resolução CNJ nº 351/2020	21
	ACHADO 16 - As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem	22

	procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.	
	ACHADO 17 - Ausência de previsão de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.	22
	ACHADO 18 - Carência de uma instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados na avaliação de desempenho.	23
	ACHADO 19 - Inexistência de mecanismos formais de conciliação, mediação de conflitos e ajuste de conduta.	24
	ACHADO 20 - Inexistência de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	24
	ACHADO 21 - Ausência de formalização de medidas para reduzir desconforto dos que desejam denunciar.	25
	ACHADO 22 - Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia.	26
	ACHADO 23 - Inexistência de procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar e de ciência do denunciante sobre o encaminhamento da denúncia.	27
	ACHADO 24 - Processo de apuração de suposta infração disciplinar e de enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares não está amparado por procedimento detalhado e normatizado internamente	27
VIII.	Pontos de Aprimoramento	28
1.	Ausência de informações sobre os comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis como assédio e discriminação no ambiente de trabalho na página das Comissões Permanentes.	28
2.	Promoção insuficiente de esclarecimento sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédio.	29
3.	Melhorias e revisão dos canais para orientação, acolhimento e acompanhamento de denúncias disponíveis a gestores e colaboradores	29
4.	Carência de capacitações regulares sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação para gestores e colaboradores externos (terceirizados e estagiários).	30
5.	Estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.	31
6.	Ausência de ferramenta para acompanhamento de denúncia pelos colaboradores externos e público.	31
IX.	Conclusão	32
X.	Proposta de Encaminhamento	35

I. Introdução

Os conflitos fazem parte das relações humanas. Em qualquer ambiente em que o ser humano socializa pode ocorrer violência. Assim, no ambiente de trabalho, local onde as pessoas passam a maior parte do seu dia e boa parte de suas vidas também ocorrem tais práticas. As violências no ambiente laboral caracterizadas como assédio moral ou sexual e como discriminação são perniciosas, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores e a própria Administração Pública.

Por isso, as organizações devem buscar estimular a manutenção de ambientes laborais saudáveis, por meio da instituição de políticas internas que estipulam ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação.

Sobre a matéria, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ nº 351, que instituiu *“a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”*, conforme disposto no art. 1º.

A Comissão Permanente de Auditoria do CNJ, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023, conforme proposto pela Secretaria de Auditoria, determinou a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ nº 351/2020.

II. Objetivo da auditoria

A presente auditoria, conforme proposto pelo CNJ, tem por objetivo avaliar a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, ou seja, à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Para atingir esse objetivo, deve ser realizado exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de

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

III. Escopo

Trata-se de uma auditoria de conformidade, cujos exames pretendem avaliar a consonância das medidas adotadas para atender à Resolução CNJ nº 351/2020 e ao Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação.

IV. Critérios

As seguintes normas básicas foram adotadas como critérios:

- **Resolução CNJ nº 351/2020** - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- **Acórdão nº 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU)** - Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;
- **Resolução CNJ nº 401/2021** – Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;
- **Convenção OIT n. 111/1958 e Convenção OIT n. 190/2019** - C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil);
- **Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º** - Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos;

- **Lei nº 7.716/1989** - Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- **Lei nº 7.853/1989** - Discriminação contra a pessoa com deficiência;
- **Lei nº 13.146/2015** - Estatuto da Pessoa com deficiência;
- **Lei nº 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132** - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais;
- **Lei nº 8.429/1992** - Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa;
- **Lei nº 9.029/1995** - Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez;
- **Lei nº 13.869/2019** - Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público;
- **Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º** - Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.

V. Questões da auditoria

As questões de auditoria foram estruturadas pelo CNJ em quatro eixos, a saber:

1. Institucionalização;
2. Prevenção;
3. Detecção;
4. Correção.

QUESTÃO	EIXO
1ª QUESTÃO: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	01 – INSTITUCIONALIZAÇÃO
2ª QUESTÃO: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	02 – PREVENÇÃO
3ª QUESTÃO: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	03 – DETECÇÃO
4ª QUESTÃO: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	04 – CORREÇÃO

Tais questões foram detalhadas em subquestões no plano de trabalho apresentado pelo CNJ e nortearam os testes realizados pela equipe de auditoria, que possibilitaram aferir o desempenho do Tribunal no que se refere à aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020.

VI. Procedimentos de auditoria

A equipe de auditoria obteve as informações, conforme os procedimentos traçados no plano de trabalho do CNJ, seguindo as orientações e critérios apontados.

Em seguida, as questões foram submetidas às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e a Assédio Sexual do Regional e às unidades auditadas (SAD, SGP, CRE), para ratificação e obtenção de informações complementares.

VII – ACHADOS DE AUDITORIA

Os achados que podem comprometer, em maior ou menor grau, o alcance dos objetivos definidos para o processo, representam o resultado dos testes de auditoria aplicados e das informações coletadas nos questionários e documentos, guardando relação com o plano de trabalho do CNJ.

Os achados resultantes dos testes de auditoria aplicados e das informações coletadas durante a realização dos trabalhos possuem 3 (três) atributos essenciais, a saber:

- condição – o que é (situação encontrada);
- causa – razão do desvio com relação ao critério;
- efeito – consequência da situação encontrada.

Realizados os testes segundo os procedimentos de auditoria estabelecidos, os achados de auditoria imergiram do cotejamento entre o arcabouço normativo que delimitou os objetivos a serem perseguidos pelo Poder Judiciário e os resultados dos testes executados, que apontaram a fragilidade e/ou ausência dos controles instituídos.

Descrevemos a seguir os achados de auditoria identificados durante a avaliação deste trabalho, seguidos das recomendações propostas por nossa equipe de auditoria,

lembrando que, posteriormente, deverá ser remetido relatório consolidado ou disponibilizadas informações por meio dos Painéis de Auditoria no portal eletrônico do Conselho Nacional de Justiça.

EIXO 1 - INSTITUCIONALIZAÇÃO

ACHADO 1 – Ações limitadas de submissão da própria Alta Administração à política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

Situação encontrada: O procedimento descrito no item 1.2 questiona se foi divulgada carta de compromisso da alta administração e procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta administração. Uma vez que não localizamos, questionamos à Comissão que respondeu: *“Não foi divulgada uma carta de compromisso, mas a alta administração assinou, em maio, um termo de cooperação com todos os órgãos que compõem o Sistema de Justiça alagoano unindo forças para ações conjuntas e integradas de combate ao assédio.”*

Assim, identificamos a carência do estabelecimento de ações mais efetivas relacionadas à aplicação da política à própria alta administração do Regional alagoano.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 1.1.3;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Demanda ainda não tratada com prioridade; insuficiência de ações quanto ao compromisso da Alta Administração;

Consequências: Baixo grau de comprometimento da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação. Nos termos do Modelo TCU, o grau de comprometimento é verificado pela própria submissão da Alta Administração à própria política.

Recomendações: À Comissão, em conjunto com a Alta Administração, para discutir e estabelecer procedimentos para tratamento dos casos envolvendo a Alta Administração, bem como elaborar e divulgar a carta de compromisso.

ACHADO 2 - Carência de instrumentalização de diretrizes da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação em código de ética ou conduta.

Situação encontrada: O procedimento descrito no item 1.4 pede para avaliar se o código de ética e de conduta, a política de integridade ou outro normativo congênere estabelece as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação. No Modelo de Avaliação do TCU, consta como prática internacional da EEOC (*U. S. Equal Employment Opportunity Commission*), na página 11, o estabelecimento de sistema e procedimentos claros e testados, que deve incluir: operadores bem treinados; múltiplas formas de acesso; investigação tempestiva, minuciosa e imparcial; formas alternativas de resolução de conflitos que evitem chegar ao nível de assédio; proteção contra a retaliação; cuidados para evitar a antecipação do julgamento do acusado; cuidados para que sejam

adequadas as formas de comunicação das ações e decisões, tanto para o ofendido quanto para o ofensor.

O Código de Ética, instituído por meio da Resolução TRE/AL n.º 15.559/2014, trata apenas em seu Capítulo V dos procedimentos apuratórios. Contudo, não identificamos procedimentos estabelecidos de forma clara e testados, bem como não foram estipulados mecanismos de prevenção.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 1.2.2 e tópico 4.1.2 - Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio, do Relatório do Acórdão n.º 456/2022 – TCU – Plenário;

Evidências: Código de Ética (Resolução TRE/AL n.º 15.559/2014);

Causas: Ausência de estabelecimento de diretrizes consistentes, com procedimentos preventivos e repressivos claros e testados;

Consequências: Possibilidade de tratamento não adequado nas situações enfrentadas de assédio e discriminação; possível falta de equilíbrio; insegurança jurídica;

Recomendações: Recomendamos a atualização do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, na forma prevista na referida Resolução.

ACHADO 3 - Inexistência de fluxograma para demonstrar a independência da CPEAMAS.

Situação encontrada: Na subquestão 1.10, avaliamos se a atuação das Comissões é livre de interferência, a partir da verificação do(s): a) organograma; b) procedimentos adotados; c) fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quando às conclusões etc.).

Uma vez que as comissões não estão inseridas no organograma do Tribunal, não existem fluxogramas aprovados e os procedimentos adotados no Código de Ética não contemplam previsão, na sequência, questionamos à representante das Comissões, que em resposta afirmou possuir independência: *“Sim, a Comissão possui autonomia com fluxograma próprio de tratamento de recepção de denúncias e acolhimento das vítimas e não dependem de aquiescência superior para aprovar suas ações quanto ao andamento e tramitação das denúncias.”*

Porém, solicitada a apresentação do referido fluxograma, soubemos que ainda está em fase de elaboração, de modo que entendemos que os meios instituídos até o presente momento não permitem aferir a atuação livre de interferências das Comissões.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.2;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Ausência de apresentação de fluxograma; inexistência de caso concreto para avaliação;

Consequências: possível ausência de implementação efetiva do sistema/política no Regional;

Recomendações: Às Comissões, para elaboração e aprovação urgente dos fluxogramas dos procedimentos pertinentes.

ACHADO 4 - Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma interna.

Situação encontrada: O item 1.11 pretendeu avaliar a existência no tribunal de atos normativos estabelecendo processos e procedimentos relacionados à política. Partindo-se da premissa de que a política de prevenção e combate foi instituída no âmbito do Poder Judiciário pelo CNJ por meio da Resolução n.º 351/2020 e que o único normativo no Regional que localizamos é o Código de Ética, instituído pela Resolução TRE/AL n.º 15.559/2014, portanto, anterior à instituição da política, há a necessidade do estabelecimento de diretrizes previstas no normativo do CNJ, que não estão contempladas no normativo deste Regional, dentre as quais, o estabelecimento de processos e procedimentos.

Ressaltamos também que, na ata de reunião da comissão de 2º grau, de 23/09/2021 (0949658), a Presidente da Comissão, Desembargadora Silvana Lessa, asseverou a existência de uma cartilha do CNJ com as devidas instruções sobre o trâmite, que ainda não foram recepcionadas pelas normas internas do Regional Eleitoral Alagoano.

Assim, para atender aos dispositivos legais existentes para prevenção e gerenciamento do assédio e da discriminação, não foi formalizada a matéria no âmbito da organização, de modo que as intervenções ditadas pela política instituída pelo CNJ não podem ser concretizadas na forma concebida.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.4;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031); Ata (0949658); Código de Ética do TRE/AL (Resolução TRE/AL n.º 15.559/2014).

Causas: Fluxograma em elaboração; ausência do estabelecimento de diretrizes, processos e procedimentos para aplicação interna;

Consequências: possibilidade de tratamento não adequado e/ou subjetividade na análise das situações; possível falta de equilíbrio; insegurança jurídica;

Recomendações: Recomendamos a atualização do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, na forma prevista na Resolução do CNJ.

ACHADO 5 - As ações de acolhimento e acompanhamento não observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

Situação encontrada: O item 1.13 pretende avaliar se foram elaborados ou se são aplicados métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada para com as partes envolvidas, a exemplo de previsão de necessidade de afastamento das atividades,

previsão de mudança de lotação etc. Consultada, a Comissão respondeu: *“Tais aspectos estão em elaboração, pendente da nomeação de um psicólogo do quadro do Tribunal para integrar as Comissões.*

Quanto ao afastamento das atividades e mudança de lotação, elas são apenas sugeridas pelas Comissões, sendo a decisão final sendo de responsabilidade da Corregedoria e da Presidência do Tribunal.”

Conforme resposta, o Tribunal ainda não instituiu mecanismos formais para acolhimento e acompanhamento humanizado, estando em processo de elaboração. A realocação do servidor é proposta pela Comissão, mas depende de avaliação superior.

Ressaltamos, porém, certa morosidade na integração de um psicólogo na Comissão, haja vista que sua necessidade já tinha sido apontada pela Presidente de Comissão em setembro/2021. No mesmo período, foi sugerido o nome do servidor Itamar Barreto, com formação em psicologia, para auxiliar a comissão, mas até o momento está pendente a sua nomeação.

Da mesma forma, no item 2.10, avaliamos se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores é composta por profissionais capacitados. Apesar das Comissões serem compostas por membros de vários setores de atuação e integradas por servidores, terceirizados e estagiários, além da recente capacitação ofertada pelo CNJ, para recepção e acolhimento e realizada pela servidora Flávia Gomes de Barros, é sabido que o objetivo da manutenção de canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação das pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação é minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (art. 7º da Res. CNJ 351/2020). Assim, entendemos que é necessário que a atuação dessa servidora seja realizada em conjunto com especialistas (profissionais psicólogos, assistentes sociais, psicólogos do trabalho etc.), além dos “representantes reconhecidos pelos colaboradores”, conforme prevê Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.2, o que não identificamos.

Critério: Resolução CNJ nº 351/2020 – Artigos 8º e 11:

Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar;

Art. 11. Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: ausência do estabelecimento de diretrizes consistentes conforme a política instituída pelo CNJ, no quesito acolhimento e acompanhamento profissional; fluxograma em elaboração;

Consequências: possível carência de uma atenção humanizada e centrada na real necessidade da pessoa;

Recomendações: Às Comissões, para proporem a integração de um psicólogo com a urgência que o caso requer, enfatizando as diretrizes no quesito acolhimento e acompanhamento profissional.

ACHADO 6 – Ausência de protocolo de trabalho estabelecendo a consolidação dos eventos suspeitos e o compromisso de confidencialidade.

Situação encontrada: O teste 1.15 pretende verificar a existência de protocolos de trabalho e/ou processos consistentes para obter e consolidar informações sobre os casos e resguardar o sigilo e o compromisso de confidencialidade, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor. Identificamos que o Código de Ética, no capítulo que trata dos procedimentos apuratórios, no art. 17, §1º prevê a garantia do sigilo:

Art. 17. A apuração da conduta em desacordo com as normas éticas será realizada com base nas orientações constantes deste Código de Ética, e não excederá o prazo de trinta dias, contados da data de instauração do procedimento, admitida a sua prorrogação por igual período, a critério do Presidente da Comissão, devendo a prorrogação ser publicada no DJE.

§ 1º Até que esteja concluído, será sigiloso, qualquer procedimento instaurado para apuração de prática em desrespeito às normas éticas.

Questionamos às comissões se existem protocolos formalizados para verificarmos como são consolidadas as informações e garantido o sigilo e o compromisso de confidencialidade. Em consulta à comissão, foi respondido: “A denúncia no canal é apenas o primeiro contato com as Comissões. A partir dela, há o acolhimento e conversa inicial com o (a) denunciante e, posteriormente, a denúncia é formalizada ou não. **Caso haja a formalização, é necessário a identificação do denunciante e do denunciado, para que a Alta Administração possa tomar as providências cabíveis.**”

Realizamos um teste no canal de denúncia indicado (<https://www.tre-al.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Agosto/servidores-do-tre-al-participam-de-capacitacao-sobre-assedio-e-discriminacao-1>), sendo requeridos os nomes do denunciante e do denunciado. O sistema não permite o envio da denúncia sem constar informação nos referidos campos. Retorna mensagem de que é vedado o anonimato. Contudo, tanto mediante o canal da Ouvidoria como por meio da Comissão, é aberto procedimento SEI, no qual o procedimento permite o sigilo. Não foi encontrado o termo de compromisso.

Todavia, não identificamos e não foram apresentados protocolos formalizados. O Código de Ética aborda apenas a garantia do sigilo, não tratando do compromisso de confidencialidade e nem estabelece procedimentos para consolidação de dados.

Critério: Resolução CNJ nº 351/2020 - Artigos 13 e 14 e Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.7:

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Área de Acompanhamento de Pessoas;

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Graus, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VII – Ouvidoria.

Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

Evidências: Consulta ao canal de denúncia do TRE-AL (<https://www.tre-al.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Agosto/servidores-do-tre-al-participam-de-capacitacao-sobre-assedio-e-discriminacao-1>).

Causas: Ausência de compatibilização do normativo do Tribunal à Resolução CNJ nº 351/2020;

Consequências: Possível desconhecimento dos problemas mais encontrados e de áreas mais afetadas, que devam receber atenção, ante a falta de consolidação; exposição a riscos psicossociais e à saúde mental no trabalho; possível exposição da situação da vítima de assédio;

Recomendações: Recomendamos a atualização do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere que estabeleça protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos e que sejam firmados compromissos de confidencialidade no encaminhamento e trâmite de notícia de assédio ou discriminação.

EIXO 2 - PREVENÇÃO

ACHADO 7 - Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores externos.

Situação encontrada: Os itens 2.4 e 2.5 consistem em avaliar se existem atos normativos e/ou decisões que definem a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (p.ex. contratos de estágio, de ressociação, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres) e se, nestes ou noutro instrumento equivalente, há a previsão de cláusulas de observância às práticas de prevenção e apuração e denúncia. A comissão respondeu que não tem conhecimento. Foram analisadas, por amostragem, algumas contratações, não sendo identificadas cláusulas de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia.

Questionada, a Assessoria de Gestão de Contratos respondeu (1353099):

O Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, Órgão do Poder Judiciário da União, sob a circunscrição administrativa do Conselho Nacional de Justiça, em face do advento da Resolução daquele órgão (Resolução CNJ Nº 351, de 28/10/2020), instituiu a comissão de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, no âmbito de sua secretaria e da jurisdição de 1º grau, conforme Portarias números 95/2021 e 433/2021.

Os referidos instrumentos lançaram regras gerais e (ao nosso ver, programáticas), com vista à prevenção, ao monitoramento, a recomendações e a solicitações de providências, conforme o caso.

Tais medidas, conforme já dissemos, têm como objetivo prevenir e difundir perante membros, juízes, servidores e cooperados a implantação e observação de normas relativas à convivência harmoniosa entre os que exercem suas atividades e/ou solicitam serviços desta justiça especializada, utilizando os espaços físicos e/ou canais de comunicação da Justiça Eleitoral.

Contudo, por meio de normas individuais e concretas a Justiça Eleitoral do Estado de Alagoas não empreendeu atos de forma estável, apesar de apoiar institucionalmente campanhas educativas promovidas por entidades públicas e por organizações sociais, com o objetivo de prevenir e/ou combater o assédio moral e sexual na sociedade de um modo geral.

Em suma: o TRE/AL, por meio da Presidência do órgão, tem expedido normativos programáticos, visando à implementação de políticas de combate ao assédio e à discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral do Estado de Alagoas (1º e 2º graus).

Em complemento, a Seção de Licitações e Contratos afirmou (1353173):

Em complemento à Informação 4229 (SEI 1353099), ressalto que embora não haja nos contratos de terceirizados cláusula específica de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia de assédio ou a existência de instrumento equivalente garantindo à aderência pelas contratadas, ressalto que em nossos contratos de terceirizados, há referência a aplicação do Código de Ética do TRE/AL que prevê que é vedado ao servidor do TRE/AL a prática de assédio moral ou sexual, como pode ser verificado no Contrato nº 15/2021 (SEI 0949805).

Em que pese a resposta da SLC, é sabido que há necessidade de adequação do Código de Ética vigente, datado de 2014, aos parâmetros da Resolução CNJ nº 351/2020, a fim de que todos os contratos de terceiros sejam compatibilizados com a política e com o sistema previsto na Resolução em comento.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4;

Evidências: Manifestações da AGC (1353099) e SLC (1353173); No portal da transparência – gestão de contratações, link <https://www.tre-al.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/contratacoes/contratos-2021/contratos-e-comodatos> foram analisados os contratos que seguem: contrato n.º 05/2023 (1249074); contrato n.º 11/2022 (1043937); contrato n.º 34/2022 (1112913) e contrato n.º 50/2022 (1188320);

Causas: Ausência de implementação efetiva da política instituída pelo CNJ no Tribunal Alagoano que refletem nas contratações;

Consequências: Maior exposição do Órgão em face da carência de mecanismos de prevenção ao assédio; maior probabilidade de ocorrência de casos de assédio;

Recomendações: À CPEAMAS em conjunto com a SAD/SLC, para atualização dos processos de trabalho de modo a integrar a política prevista na Res. CNJ nº 351/2020 aos contratos de colaboradores externos.

ACHADO 8 - Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho.

Situação encontrada: O item 2.6 consiste em avaliar se existem estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade etc.

Com exceção da modalidade de trabalho teletrabalho, regulamentada por meio da IN n.º 01/2023 (alterada pela IN n.º 03/2023), para as demais modalidades não identificamos normas, decisão ou estratégia disciplinando a gestão participativa, com a definição de metas individuais, de recursos necessários, de horários de trabalho e horários de disponibilidade entre outros.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6; IN n.º 01/2023 (alterada pela IN n.º 03/2023).

Evidências: Instrução Normativa TRE-AL n.º 01/2023 (alterada pela IN n.º 03/2023);

Causas: Insuficiência de estruturação da política de prevenção e combate ao assédio no Órgão; Falta de propositura pelas unidades competentes;

Consequências: Possibilidade de ocorrências de assédio moral através da imputação de condições e metas de trabalho abusivas;

Recomendações: À SGP, para analisar e promover medidas (estratégias, atos normativos e/ou decisões) que orientem a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários entre outros, nas demais modalidades de trabalho.

ACHADO 9 - Ausência de repasse de orientação pela CPEAMAS às demais unidades do Tribunal sobre práticas específicas da política.

Situação encontrada: O item 2.8 destina-se a avaliar se a Comissão repassa orientação, expede ou pratica atos (sugestões, recomendações etc), p.ex., às áreas de RH, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, entre outros.

Identificamos, por exemplo, que alguns testes demandam ações de algumas unidades, tais como:

- SAD/SLC, para adequar contratações de terceirizados/colaboradores à política;

- SGP, no que se relaciona, por exemplo, à gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais e de recursos necessários, não apenas dos servidores que estão em teletrabalho;
- atuação da AAMO, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação, uma vez que podem prescrever ações imediatas, sugerindo, se for o caso, à autoridade competente ou à Presidência do Tribunal a realocação do(s) servido(es) envolvido(s), com a sua anuência, em outra unidade.

Entendemos, s.m.j., que tais ações necessitam ser provocadas pela Comissão, responsável por tal atribuição, conforme previsto no art. 16 da Resolução CNJ n.º 351/2020:

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

(...)

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:
(...)

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

Questionamos as comissões que realizam esse trabalho, em resposta obtivemos: “As capacitações e eventos organizados pelas Comissões são voltados a todos os servidores e magistrados. Não existem ações específicas para determinado setor.”

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1; Res. CNJ n.º 351/2020;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Pouca efetividade das Comissões no Regional, no quesito repasse de orientação às demais áreas do Tribunal;

Consequências: Estrutura de prevenção e combate de ocorrências de assédio e discriminação deficitária do Regional;

Recomendações: Às comissões de 1º e 2º grau, para praticar atos voltados a sugerir e recomendar ações e abstenções, seja num setor específico, seja nas áreas e departamentos da organização como um todo, como áreas de RH, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, entre outros, para que todos estejam alinhados à política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

ACHADO 10 – Ausência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.

Situação encontrada: No item 2.11, foi avaliado se o canal disponível a gestores e colaboradores atuam formalmente em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos. Ainda inexistem fluxogramas de trabalho aprovados, estando em fase de elaboração, mas em consulta às Comissões afirmaram que as suas atuações são independentes dos demais setores do Tribunal. Situação, inclusive, evidenciada pela ausência de participação de profissionais da área de saúde nas Comissões.

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

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Insuficiência de estruturação da política de prevenção e combate ao assédio no Órgão; pouca efetividade na atuação das Comissões no Regional, no quesito integração com a área de gestão de pessoas e de saúde;

Consequências: Carência de cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação; falta de *expertise* e de propositura de medidas pela Assessoria de Assistência Médica, em face de casos clínicos possivelmente identificados em atendimento ambulatorial;

Recomendações: Às Comissões, para inserirem nos fluxogramas dos procedimentos que estão sendo elaborados a participação em conjunto com áreas específicas da Secretaria de Gestão de Pessoas, inclusive da área de saúde.

ACHADO 11 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.

Situação encontrada: No item 2.12, avaliamos se é(são) realizado(s) levantamento(s) de riscos de sofrimento/prática de assédio e discriminação e a criação de controles para mitigá-los, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis. Em resposta, as comissões informaram que não foi possível elaborar este levantamento porque não houve denúncias.

Apesar da resposta, entendemos que tal medida independe da ocorrência de situações concretas, ante a possibilidade de ocorrência de situações “veladas”, pelas quais o servidor/colaborador optou por não denunciar, além dos riscos serem inerentes, independentemente de casos concretos.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Insuficiência de estruturação da política de prevenção e combate ao assédio no Órgão; Gestão de riscos não implementada no Regional;

Consequências: A não identificação de cargos, setores e atividades mais suscetíveis impede a instituição de controles tendentes a mitigar tais riscos de sofrimento e práticas de assédio e discriminação;

Recomendações: Às comissões, para a partir da atuação conjunta com as demais unidades do Regional, realizar estudos de modo a levantar as áreas do Tribunal mais suscetíveis e expostas a risco, discutindo e instituindo medidas de controle para mitigá-los.

ACHADO 12 – Possível falta de conhecimento e utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de problemas.

Situação encontrada: O item 2.14 objetiva avaliar se há estruturação de dados a partir de informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional sobre nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima organizacional, entre outros, que possam auxiliar na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas mais propícias aos casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outro tipo de abordagem.

A representante das comissões informou que os dados são requisitados quando necessários.

Contudo, embora periodicamente seja realizada a pesquisa de Clima Organizacional, uma vez que não há levantamento de riscos e nem uma atuação conjunta da CPEAMAS com a AAMO e a SGP, conforme evidenciado nos itens 2.11 e 2.12, os dados de domínio da área de pessoal do Tribunal, a exemplo de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, licenças médicas recorrentes, ante a falta de comunicação com a CPEAMAS, podem não ser direcionados para promoção de medidas para melhoria dos ambientes de trabalho, prevenindo e combatendo possíveis casos de assédio.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031), com respostas aos itens 2.11 e 2.12;

Causas: Insuficiência de estruturação da política de prevenção e combate ao assédio no Órgão; pouca efetividade na atuação das Comissões no Regional, no quesito interação com os dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde;

Consequências: Possíveis situações veladas de assédio não conjecturadas pela Comissão a partir de dados das áreas da SGP, especialmente, da AAMO e SRS;

Recomendações: Às comissões, para que a partir de uma atuação conjunta com as demais unidades do Tribunal estabeleça uma estruturação de dados que permita a adoção de medidas mais profícuas relacionadas à política de prevenção e combate ao assédio no Órgão.

ACHADO 13 - Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, além do difícil acesso no site do Tribunal.

Situação encontrada: O item 2.17 solicita a avaliação da existência de informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e

discriminação no site do Tribunal (portal da internet) e se a informação consegue ser acessada diretamente e com poucos cliques. Em observação, vimos que no fim da página inicial do portal do Tribunal constam apenas *links* da ouvidoria da mulher e da ouvidoria SIC – Serviço de Informação ao Cidadão, não ficando claro que são canais de acolhimento e para receber denúncias também.

Consultada a representante da comissão, afirmou que existe um canal permanente, indicando o link que segue: <https://www.tre-al.jus.br/institucional/conheca-o-tre-al/comissoes-1/comissao-de-combate-ao-assedio>. Contudo, consideramos de difícil acesso, não contendo informações na página inicial e dependendo de vários cliques, a saber: 1º) Portal TRE/AL; 2º) Aba Institucional; 3º) Aba “Conheça o TRE”; 4º) Aba “Comissões”; 5º) Comissão de Prevenção e Enfrentamento e Combate ao Assédio; 6º) Aba Formulário de Denúncias.

Também não localizamos link das Comissões na aba Institucional – Governança Corporativa, na qual identificamos o acesso para outras Comissões, Comitês e Conselhos do Tribunal (<https://www.tre-al.jus.br/institucional/governanca-corporativa/comissoes-e-comites/comissoes-e-comites>).

Evidências: link do canal: <https://www.tre-al.jus.br/institucional/conheca-o-tre-al/comissoes-1/comissao-de-combate-ao-assedio>; portal do TRE/AL.

Causas: Pouca efetividade na atuação das Comissões no Regional, em relação a facilitar o canal de acesso no portal da internet para denúncia;

Consequências: Dificuldade de acesso aos canais de orientação e denúncia; possível desconhecimento da existência desse canal; limitações ao encorajamento para expor situações vividas; possível exposição para denunciar em razão do desconhecimento do canal próprio existente;

Recomendações: Às comissões, para disponibilizarem *link* das comissões na página inicial do Portal da Internet e da intranet do Regional, bem como na aba Institucional – Comissões e Assemelhados, promovendo-se, em seguida, a ampla publicidade nos meios sociais e institucionais disponíveis, a fim de que colaboradores internos, externos e o público em geral tenham ciência dos canais permanentes disponibilizados.

Por oportuno, recordamos a importância da elaboração da logomarca das comissões, conforme consta na ata de reunião realizada em 31/01/2021 (0907723), ainda pendente.

ACHADO 14 – Ausência de estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

Situação encontrada: O item 2.19 consiste em avaliar se o Tribunal estabelece e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe por meio de ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas.

Consultada a representante das comissões, foi-nos informado que sim, na página da Comissão no Portal e por meio das campanhas voltadas ao público interno. Todavia, apesar de serem realizados treinamentos e campanhas, não localizamos os procedimentos que podem e devem ser praticados pelo gestor em casos envolvendo a sua equipe de trabalho. Localizamos orientações apenas para o próprio envolvido.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2;

Evidências: link do canal: <https://www.tre-al.jus.br/institucional/conheca-o-tre-al/comissoes-1/comissao-de-combate-ao-assedio>; portal do TRE/AL.

Causas: Carência de ações pelas Comissões de Assédio, quanto à divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe;

Consequências: Possível omissão de gestores em face de casos concretos; pouco envolvimento dos gestores em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.

Recomendações: Recomendamos a atualização e divulgação do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere que estabeleça os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe, assim como a inclusão do tema nas campanhas e treinamentos.

ACHADO 15 - Ausência de capacitação dos colaboradores externos sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, a partir da edição da Resolução CNJ nº 351/2020.

Situação encontrada: O item 2.21 consistiu em avaliar a realização de campanhas e de treinamento(s) com regularidade para todos os colaboradores (internos e externos), considerando ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n.º 351/2020. Apesar de identificarmos a realização de campanhas em 2021 e 2022 em consulta à intranet no programa qualidade de vida (<https://intranet.tre-al.jus.br/index.jsp?url=/unidades/sgp/programaQualidadeDeVida.jsp>) e da realização de treinamento em 2021, não foi observada a realização de ações de capacitação para os colaboradores externos (terceirizados e estagiários).

Em resposta ao item, a representante das comissões respondeu: *“Através de campanhas de esclarecimento. Os treinamentos são voltados, inicialmente, para magistrados e servidores. Mas há a previsão de evento específico para colaboradores terceirizados.”*

Critério: Resolução CNJ nº 351/2020 - Artigos 1º, p. único, e 16, VII, “i” e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.3;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Divulgação insuficiente da política na organização para os colaboradores externos;

Consequências: Possibilidade de ocorrência de assédio e discriminação; falta de uso efetivo de recursos organizacionais; possível sensação de insegurança e desamparo; ausência de participação de todos em todas as fases de construção da política.

Recomendações: Às comissões, para em conjunto com a EJE, no caso dos estagiários e com a Secretaria de Administração, nos demais casos, avaliar a promoção de capacitação sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação para colaboradores externos.

EIXO 3 – DETECÇÃO

ACHADO 16 - As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

Situação encontrada: No item 3.5, avaliamos se houve formalização dos procedimentos a serem adotados, por exemplo, por meio de manual, fluxos e/ou *checklist*. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação? Os fluxogramas da organização estão em elaboração, portanto, ainda não foram instituídos.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1;

Evidências: Entrevista a membro das comissões;

Causas: Pouca efetividade das comissões instituídas no que se refere à implantação de todas as medidas necessárias à sua consolidação no Órgão;

Consequências: Ausência de práticas formalizadas para detecção de assédio e discriminação;

Recomendações: Às comissões, para aprovação urgente dos fluxogramas, contemplando os procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

ACHADO 17 - Ausência de previsão de mecanismos eficazes de proteção dos denunciadores contra represálias.

Situação encontrada: O item 3.7, requer avaliar se são adotados mecanismos eficazes de proteção, a exemplo de medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor(es) em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares. Não identificamos previsão formal desses mecanismos. Consultada às comissões, sua representante respondeu: *“As denúncias permanecem no âmbito das Comissões até que seja determinado qual a tramitação que será dada, se o processo irá pra Corregedoria, pra Presidência ou qual ação será empregada para cada caso específico.”*

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.3.;

Evidências: Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Desatualização do Código de Ética, datado de 2014, que não ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação ou de outro normativo que venha a fornecer tal garantia;

Consequências: Ausência de previsão de garantias aos envolvidos, podendo gerar o sentimento de injustiça/impunidade, desproteção e até medo/pânico; falta de formalização de denúncias face à ausência de previsão de garantias mínimas de atenção e cuidado;

Recomendações: A atualização do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, contendo mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes, na forma prevista na referida Resolução.

ACHADO 18 - Carência de instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados na avaliação de desempenho

Situação encontrada: No item 3.8, é avaliada a existência de ato(s) normativo(s) que estrutura(m) a instância de mediação de conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de eventuais recursos administrativos.

Foram solicitados esclarecimentos à SGP, que por meio da SRACF afirmou:

“O TRE-AL segue o disposto no Art. 9º e 22 da Resolução TSE nº 22.582/2017, para mediação de conflitos e recursos na avaliação periódica de desempenho, in verbis:

Art. 9º Cabe às unidades de gestão de pessoas promover a mediação entre o avaliador e o avaliado, em caso de discordância sobre os resultados da avaliação.

(...)

Art. 22. Caberá recurso do resultado das avaliações de desempenho relativas à 2ª, 3ª e 4ª etapas do estágio probatório à comissão de que trata o artigo 14, no prazo de dez dias, contados da data em que o servidor tomar ciência.

§ 1º A comissão proferirá decisão no prazo de dez dias contados do recebimento do recurso.

§ 2º Caberá recurso da decisão da comissão ao Diretor-Geral do tribunal eleitoral, no prazo de dez dias, contados da data em que o servidor tomar ciência.

§ 3º O Diretor-Geral do tribunal eleitoral proferirá decisão no prazo de dez dias contados do recebimento do recurso.

Art. 23. Caberá recurso do resultado da avaliação de desempenho de que trata o art. 16 ao Diretor-Geral do tribunal eleitoral, no prazo de dez dias, contados da data em que o servidor tomar ciência.

Parágrafo único. O Diretor-Geral do tribunal eleitoral proferirá decisão no prazo de dez dias contados do recebimento do recurso.

Concluindo, ao final, que “o TRE-AL não possui normativo que estrutura a instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos, apenas aspectos gerais mencionados no item 3.8 - Subquestão de Auditoria.”

Assim, a despeito do Regional utilizar normativo de regência do TSE, ainda não estruturou a sua instância interna de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos, de acordo com resposta da SRACF/CODES.

Critério: Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.4.;

Evidências: Despacho SRACF (1353025);

Causas: Ausência de indicação de qual unidade, no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas, caberia promover a mediação entre o avaliador e o avaliado, em caso de discordância sobre os resultados da avaliação de desempenho;

Consequências: Retardamento na resolução de conflitos e possível agravamento da situação em face da ausência de instância competente; possível prejuízo ao avaliado ou ao avaliador ante à ausência de instância mediadora;

Recomendações: À SGP, para promover a indicação de instância interna de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho, bem como propor a constituição de Comissão prevista no art. 14 da Resolução TSE nº 22.582/2007, que reconhece a aquisição da estabilidade dos servidores aprovados, caso inexistente.

EIXO 4 – CORREÇÃO

ACHADO 19 – Inexistência de mecanismos formais de conciliação, mediação de conflitos e ajuste de conduta.

Situação encontrada: Nos itens 4.1, 4.2 e 4.3, avalia-se a existência de mecanismos formais (normas, fluxos de trabalho etc) para conciliação, que possam evitar a abertura de processo administrativo disciplinar, mediação entre ofendido e ofensor e ajuste de conduta para casos em que não caiba sanção disciplinar, contudo, no âmbito do TRE-AL não foram localizados instrumentos formais.

Crerios: Modelo de Avaliação do TCU – itens 4.1.1, 4.1.2 e 4.1.3; Resolução CNJ nº 351/2020 - Art. 4º, III, “c”

Evidências: Entrevista representante das comissões; consultas aos normativos internos;

Causas: Desatualização do Código de Ética, datado de 2014, que não ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

Consequências: Ausência de práticas de prevenção e possível correção do assédio; ausência de previsão de medidas conciliativas, quando cabíveis;

Recomendações: Instituição de procedimentos formais, mediante fluxograma e/ou atualização do Código de Ética ou a criação de outro normativo congênere, que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, na forma prevista na referida Resolução.

ACHADO 20 – Inexistência de procedimentos especiais para receptionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.

Situação encontrada: No item 4.4, são avaliadas a adoção e divulgação de procedimentos especiais que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas, por exemplo, ao conselho de administração ou órgão colegiado do Tribunal. Não identificamos procedimentos estabelecidos para recepção de denúncias de assédio e discriminação praticados por membros da alta administração ou membro de Poder. Em consulta às comissões, sua representante respondeu: *“Ainda não foram estabelecidos procedimentos para estes casos.”*

Crerios: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2;

Evidências: Entrevista à representante da comissão; Consultas aos normativos internos; Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Desatualização do Código de Ética, datado de 2014, que ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

Consequências: Baixo grau de comprometimento da alta administração do TRE/AL com a política instituída pelo CNJ;

Recomendações: Instituição de procedimentos formais, mediante fluxograma e/ou atualização do Código de Ética ou da criação de outro normativo congênere, que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, na forma prevista na referida Resolução.

ACHADO 21 – Ausência de formalização de medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar.

Situação encontrada: No item 4.5, avaliamos se o TRE/AL adota medidas formais para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar, por exemplo, proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar.

Consultamos a representante das comissões, que informou que há a proteção da identidade do denunciante e do denunciado e ambiente seguro para o acolhimento. Contudo, vimos que tais medidas ainda não estão formalizadas, ante à ausência de norma interna e fluxogramas ainda em fase de elaboração;

Crerios: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.4;

Evidências: Entrevista representante da comissão; Informação n.º 3398 - TRE-AL/PRE/CPEAMAS (1329031);

Causas: Desatualização do Código de Ética, que ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; Ausência de procedimentos consistentes e formalizados para processar as denúncias recebidas, seja através de atos normativos ou de fluxogramas;

Consequências: possível sensação de insegurança em denunciar ou simplesmente conversar, por carência de procedimentos formalizados, que instituem medidas para reduzir desconto; possíveis ocorrências veladas de assédio e de discriminação;

Recomendação: Instituição de procedimentos formais, mediante fluxograma ou atualização do Código de Ética ou da criação de outro normativo congênere, que estabeleça as diretrizes/mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, na forma prevista na Resolução CNJ, no tocante à redução do desconforto dos que desejam denunciar, proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar; divulgar por meio dos canais de comunicação do Regional as pessoas da comissão aptas e responsáveis pelo acolhimento e oitiva inicial, bem como o local reservado e seguro para o acolhimento.

ACHADO 22 – Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia

Situação encontrada: Nos itens 4.6 e 4.7, foi avaliado se são estabelecidos procedimentos claros de análise de admissibilidade da denúncia e se são colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração. Contudo, não identificamos a existência de processos, normas e/ou *checklist* contendo, ao menos, os procedimentos claros para receber as denúncias, bem como as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

Critérios: Modelo de Avaliação do TCU – itens 4.3.1 e 4.3.2.;

Evidências: Entrevista representante da comissão; Consultas aos normativos internos;

Causas: Desatualização do Código de Ética, que ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; Ausência de procedimentos consistentes e formalizados para processar as denúncias recebidas;

Consequências: possíveis anulações judiciais; possíveis decisões desfavoráveis face a insuficiência de elementos mínimos necessários para caracterizar as infrações;

Recomendação: Seguindo a boa prática vista na Petrobras, observada no relatório do TCU, vimos: *“333. O juízo de admissibilidade requer que existam especificidades que tipifiquem a ocorrência de violência, que o lapso temporal não seja muito grande (geralmente menos de um ano), que tenha havido repetição da ofensa, que existam evidências, que o agressor e a vítima sejam claramente identificados, que o agressor seja empregado da empresa, mesmo que cedido, que a vítima, sendo ou não o denunciante, consinta com sua identificação (sigilosa) no trâmite processual e que a descrição dos fatos seja clara. O trabalho de apuração e admissibilidade é feito pela Ouvidoria.”*

Assim, recomendamos que no âmbito do TRE-AL sejam estabelecidos procedimentos claros de análise de admissibilidade da denúncia, por meio de processos, normas e/ou *checklist* contendo as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade de cada caso.

ACHADO 23 – Inexistência de procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar e de ciência ao denunciante sobre o encaminhamento da denúncia.

Situação encontrada: No item 4.8, pretende-se avaliar se a organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia, tais como orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc. Questionadas as comissões, sua representante respondeu: “A *formalização da denúncia só é feita mediante a identificação do denunciante e do denunciado.*”

De fato, no canal não há essa opção, fizemos um teste no *link* da Comissão sem incluir nome do denunciado e colocando nome fictício como denunciante, apareceu mensagem de ser vedado o anonimato. Como informado, também não localizamos formas alternativas para formalizar a denúncia.

No item 4.9, verificamos se existem procedimentos estabelecidos por ocasião dos encaminhamentos, comunicando as ações e prazos, com precisão, ao denunciante. Porém, também não identificamos. Em consulta à representante das comissões, afirmou que o denunciante pode acompanhar todo o procedimento administrativo por meio de consulta ao SEI. Porém, não foram estabelecidos pelo Regional os procedimentos para ciência do denunciante sobre o encaminhamento da sua denúncia.

Crerios: Modelo de Avaliação do TCU – itens 4.3.3 e 4.3.5.;

Evidências: Entrevista representante da comissão; Consultas aos normativos internos;

Causas: Desatualização do Código de Ética, que ainda não está compatibilizado com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

Consequências: Possíveis situações de assédio e discriminação veladas e não tratadas, perpetuando sentimento de sofrimento/doenças e de impunidade/injustiça;

Recomendação: Recomendamos disponibilizar na página da comissão um contato para agendamento de orientações às vítimas. Tratar-se-ia um momento prévio, informal, que consideramos necessário, para as mesmas se sentirem seguras para dar início a um procedimento que requer aposição dos nomes envolvidos.

ACHADO 24 – Processo de apuração de suposta infração disciplinar e de enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares não está amparado por procedimento detalhado e normatizado internamente.

Situação encontrada: Nos itens 4.10 e 4.11, verificamos se o processo de instauração de procedimento administrativo para apuração de suposta infração disciplinar, bem como de dosimetria das sanções disciplinares aplicadas estão amparados por procedimento detalhado e normatizado internamente, a partir das normas superiores aplicáveis. A representante das comissões não soube responder. Direcionamos o questionamento à CRE/AL (Despacho SOIC 1349459), que informou que, no que diz respeito aos

magistrados e servidores vinculados às Zonas Eleitorais, são observadas as disposições contidas na Resolução CNJ nº 135/2011 e à Lei Federal nº 8.112/90.

Assim, apesar de serem seguidas tais disposições normativas, inexistem normatização interna dos procedimentos de apuração de infração disciplinar, bem como inexistem guias, manuais, fluxogramas, *checklist*, rotina de trabalho ou outros documentos do Tribunal ou ainda, estudos de terceiros como a Dosimetria das Sanções Administrativas Disciplinares: Advertência e Suspensão, da CGU (<https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/calculadora-de-viabilidade-de-tac-e-a-calculadora-de-penalidade-administrativa>), desde que elaborados e aplicados de forma detalhada e cuidadosa no Regional Eleitoral Alagoano.

CrITÉrios: Modelo de Avaliação do TCU – 4.4.1 e 4.5.1; Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 13, § 4º, e 17, §§ 1º e 2º.

Evidências: Entrevista representante da comissão; Despacho SOIC (1349459);

Causas: Carência de ações efetivas pelas Autoridades Superiores ou provocação das Comissões, quanto à normatização interna dos procedimentos de apuração de infração disciplinar e dosimetria das sanções disciplinares;

Consequências: Possíveis anulações judiciais; judicialização de denúncias;

Recomendação: Recomendamos o estabelecimento de normatização interna dos procedimentos de apuração de infração disciplinar, bem como de guias práticos, fluxogramas, *checklist* e rotinas de trabalho com tal objetivo, de forma detalhada e cuidadosa.

VIII. PONTOS DE APRIMORAMENTO

Relacionamos abaixo situações que, embora não tenham se caracterizado como achados, podem ser aperfeiçoadas, mediante melhoria de procedimentos já instituídos ou adoção de novas medidas, conforme delineado a seguir:

1. Ausência de informações sobre os comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis como assédio e discriminação no ambiente de trabalho na página das Comissões Permanentes.

Situação encontrada: Relativamente às subquestões 2.1 e 2.18, que dizem respeito a utilização de meios corporativos de comunicação para explicitar comportamentos desejáveis no trabalho e os considerados indesejáveis e sobre o estabelecimento e divulgação dos procedimentos que devem ser adotados pelos colaboradores internos e externos, em caso ou suspeita de assédio e discriminação, identificamos a realização de campanhas, mas realizadas de forma pontual e de difícil consulta pelas partes.

Recomendação: Manter na página das Comissões Permanentes informações sobre os comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis como assédio e discriminação no ambiente de trabalho de forma perene e não apenas por ocasião da realização de ações. De igual maneira, recomendamos que a página principal contenha o *link* das Comissões de Prevenção e Enfrentamento, contendo além daquelas informações, orientações sobre os procedimentos a serem adotados no caso de suspeita de assédio ou discriminação.

2. **Promoção insuficiente de campanhas de esclarecimento sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédio.**

Situação encontrada: No item 2.2, avaliamos se os meios corporativos de comunicação da organização esclarecem sobre a diferença entre conflito, violência pontual e assédios. Apesar da representante das Comissões informar a realização de campanha específica sobre o tema nas redes sociais, entendemos que são necessários maiores esclarecimentos por meio de exemplos, sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédios, já que nem todas as formas de violência laboral caracterizam assédio e discriminação.

No Instagram do Regional, foram localizadas campanhas informando o que é o assédio moral, o que caracteriza o assédio moral, os quatro tipos de assédio moral, frases utilizadas que caracterizam assédio moral, assédio sexual no ambiente de trabalho, o que a vítima deve fazer, comportamentos que podem ser abusivos e o assediômetro.

Recomendação: Campanhas sobre o tema, esclarecendo a diferença entre conflito, violência pontual e assédios, observando-se, inclusive, o modelo criado pelo TCU, item 2.1.2 (1294712).

3. **Melhorias e revisão dos canais para orientação, acolhimento e acompanhamento de denúncias disponíveis a gestores e colaboradores.**

Situação encontrada: No item 2.9, avaliou-se se existe instância atuante como canal para orientação, acolhimento e acompanhamento, disponível a gestores e colaboradores. Identificamos como canais permanentes as ouvidorias e as comissões permanentes de combate ao assédio e à discriminação. Sendo as situações repassadas às Comissões, que realizam a oitiva, acolhimento e orientação. Apesar da resposta da representante das comissões afirmar que as Comissões estão disponíveis para o atendimento de gestores e colaboradores presencialmente, mediante agendamento, na forma descrita no Art. 7º da Res. CNJ n.º 351/2020, entendemos que há a necessidade de aperfeiçoamento, conforme trecho extraído do relatório do TCU consta:

“ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO • Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. • O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho. • As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar. • A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha. • O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das opções de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação. • As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em

rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação. • Em face dos riscos psicossociais relevantes, os(as) profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade. (CNJ, 2021). (Grifos nossos).

Assim, apesar de serem os canais existentes no Regional, pela própria configuração, a nosso ver, não consideramos a forma mais acolhedora e humanizada. Em resposta anterior, as Comissões responderam que tais aspectos estão em elaboração, pendentes da nomeação de um psicólogo do quadro do Tribunal para integrar as Comissões. No quesito atenção humanizada, talvez o canal existente não seja tão acessível, requerendo de início a descrição dos envolvidos e da denúncia, não permitindo uma escuta inicial e descompromissada.

Resolução CNJ nº 351/2020 - Art. 7º

Art. 7º Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Recomendação: Às comissões, para avaliar a aplicação das melhorias pontuadas no Relatório do Acórdão do TCU n.º 456/2022 – Plenário e na Resolução CNJ n.º 351/2020, inclusive com manutenção de canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação.

4. Carência de capacitações regulares sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação para gestores e colaboradores externos (terceirizados e estagiários).

Situação encontrada: No item 2.20, avaliamos se a organização assegura com regularidade aos gestores a realização de capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com incentivos à participação em treinamentos. Identificamos que, desde a instituição da política pela Resolução CNJ n.º 351/2020, foi realizada uma única capacitação em 2021.

Resolução CNJ n.º 351/2020

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

(...)

Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá as seguintes atribuições:

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

(...)

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

Da mesma forma, o item 2.22 consistiu em avaliar se é realizado controle de participação, com vistas a universalizar a capacitação na política e no sistema. Em consulta às comissões, a representante respondeu: *“Ainda não houve o monitoramento por não ter havido a capacitação.”*

Os dados existentes são apenas os dos colaboradores que participaram do 1º treinamento em 2021, não tendo sido realizados eventos posteriores.

Recomendação: Às comissões, para a promoção de capacitações com maior regularidade, inserindo os colaboradores externos (terceirizados e estagiários) e observando sempre o ingresso de novos servidores na instituição. Assim, recomendamos a promoção de nova capacitação para os colaboradores que ainda não receberam treinamento, incluindo os colaboradores externos e manter controle de monitoramento de novos ingressos de colaboradores com a SGP, SAD e EJE (estagiários).

5. Estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação.

Situação encontrada: Nos itens 3.3 e 3.4, avaliamos se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas de assédio ou discriminação, resguardada a identidade dos envolvidos e se há monitoramento dos casos. Em resposta ao questionamento, a representante das comissões afirma que existe e que está previsto no fluxograma das Comissões. Contudo, uma vez que ainda não foi recepcionado nenhum caso, apesar de previsão no fluxograma em elaboração, ainda não foram implementadas as ferramentas citadas. Assim, trata-se de recomendação para o futuro a ser observada por ocasião do recebimento de denúncias.

Recomendação: Às Comissões para proposição de estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas de assédio ou discriminação, resguardada a identidade dos envolvidos e o andamento quanto ao monitoramento dos casos.

6. Ausência de ferramenta para acompanhamento de denúncia pelos colaboradores externos e pelo público

Situação encontrada: No item 3.6, avaliamos se nos canais disponibilizados existe controle de recebimento e acompanhamento das denúncias, bem como se são controladas e rastreáveis. Vimos que os canais do Tribunal (ouvidoria, ouvidoria da mulher e link das comissões de 1º e 2º grau) direcionam a denúncia à comissão, que, após receber *e-mail*, inicia o contato para acolhimento, oitiva e direcionamento do denunciante. Na sequência, após manifestar o interesse em denunciar, é inaugurado procedimento no sistema SEI, que permite seu acompanhamento. O sistema em uso não gera protocolo específico. Contudo, considerando, que não tivemos nenhum caso concreto, a implantação de tal ferramenta se mostra no momento despendida. Por outro lado, tal procedimento, por enquanto, está

disponibilizado apenas para servidores e magistrados. Sendo, portanto, necessária a **previsão de procedimentos para os colaboradores externos**.

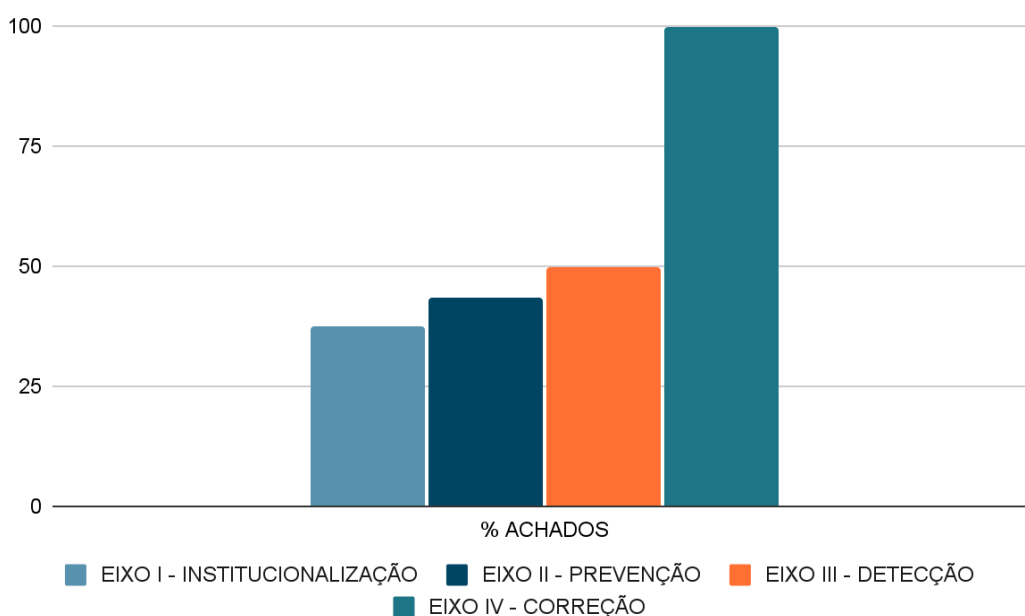
Recomendação: À Comissão, a fim de avaliar a rotina a ser estabelecida e envidar esforços juntamente à STI para adoção das medidas necessárias ao atendimento dessa demanda, viabilizando o acompanhamento da denúncia pelos colaboradores externos e público.

IX. CONCLUSÃO

O presente trabalho em ação coordenada pelo CNJ buscou avaliar a aderência de todos os tribunais do país à política pública instituída pela Resolução CNJ n.º 351/2020.

A partir dos testes realizados, nos limites delineados pelo CNJ, mediante exame de conformidade dos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, identificamos achados em todos os eixos, conforme gráfico abaixo:

PERCENTUAL DE ACHADOS X EIXOS ANALISADOS



Observamos, por meio dos dados compilados, a necessidade urgente de medidas, sobretudo, para as proposições contidas no eixo de correção, que se relaciona à implementação das práticas necessárias para os casos confirmados de assédio, que devem ser a menor parte dos casos tratados pelo sistema. Apesar da não ocorrência de casos concretos no Tribunal, os testes revelaram o alto índice de despreparo para lidar

com possíveis situações que porventura venham a surgir, demandando, portanto, uma maior atenção das Comissões e da Administração, no que lhe couber.

Os eixos de institucionalização, prevenção e detecção ficaram num patamar similar de não atendimento à política, apresentando um cenário que ainda requer a implantação de medidas, a fim de que o Regional acompanhe a contento a política instituída pelo CNJ.

Por fim, identificamos situações que, embora tenham cumprido às previsões da Resolução CNJ n.º 351/2020 e do Modelo do TCU, entendemos que podem ser aperfeiçoadas, conferindo maior publicidade, acessibilidade, participação e internalização da própria política.

Em síntese, foram identificadas as seguintes desconformidades:

- Ações limitadas de submissão da própria Alta Administração à política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;
- Carência de instrumentalização de diretrizes da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação em código de ética ou conduta;
- Inexistência de fluxograma para demonstrar a independência da CPEAMAS;
- Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma interna;
- As ações de acolhimento e acompanhamento não observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais;
- Ausência de protocolo de trabalho estabelecendo a consolidação dos eventos suspeitos e o compromisso de confidencialidade;
- Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores externos;
- Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho;
- Ausência de repasse de orientação pela CPEAMAS às demais unidades do Tribunal sobre práticas específicas da política;

- Ausência de fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH;
- Ausência de levantamento de riscos e impactos de prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los;
- Possível falta de conhecimento e utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas;
- Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, além do difícil acesso no site do Tribunal;
- Ausência de estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe;
- Ausência de capacitação dos colaboradores externos sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, a partir da edição da Resolução CNJ nº 351/2020;
- As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias;
- Ausência de previsão de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias;
- Carência de instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados na avaliação de desempenho;
- Inexistência de mecanismos formais de conciliação, mediação de conflitos e ajuste de conduta;
- Inexistência de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder;
- Ausência de formalização de medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar;
- Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia;

- Inexistência de procedimentos alternativos caso a vítima não deseje se identificar e de ciência do denunciante sobre o encaminhamento da denúncia;
- Processo de apuração de suposta infração disciplinar e de enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares não está amparado por procedimento detalhado e normatizado internamente.

Assim, o objetivo do presente relatório consiste em ressaltar a necessidade de observância das exigências decorrentes da Resolução CNJ n.º 351/2020 em face, sobretudo, de possíveis ocorrências futuras, mas também em decorrência de possíveis situações veladas possivelmente existentes, as quais podemos em parte atribuir responsabilidade a pouca aderência das iniciativas deste Tribunal à política instituída em 2020 pelo CNJ.

X. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminha-se o presente Relatório Final de Auditoria à consideração do Exmo. Senhor Desembargador Presidente deste Tribunal, com a proposta de remessa ao Senhor Diretor-Geral, à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), à Secretaria de Administração (SAD), À Comissão de Ética e às Comissões para Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, para ciência dos achados de auditoria e dos pontos de aprimoramentos propostos.

Maceió/AL, 31 de agosto de 2023.

Maria José Costa da Silva
Técnica Judiciária

Luciana Dionizio Bernardes Sales de Moura
Assistente III/AAU

Waleska Silva de Carvalho Cardoso
Assistente IV/AAU

Giane Duarte Coêlho Moura
Coordenadora de Auditoria Interna