



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
*Secretaria de Auditoria*

**RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA INTERNA**

*AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ SOBRE A POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS*

I. IDENTIFICAÇÃO

**Relatório:** 02/2023

**Processo Administrativo:** MA - 465/2023

**Origem da Demanda:** Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria 2023 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ

**Objeto da auditoria:** Política de Enfrentamento aos Assédios Sexual e Moral e à Discriminação de Todas as Formas no Poder Judiciário

**Unidade Auditada:** Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

**Autoridade Superior:** Desembargador Federal do Trabalho Audaliphil Hildebrando da Silva (Presidente)

**Município/UF:** Amazonas e Roraima

**Período abrangido pela auditoria:** A partir da publicação da Resolução CNJ nº 351/2022 em outubro de 2020.

**Equipe de Auditoria:** Paulo Joel Batista Xavier (líder) e Gilberto Amadeo Ferreira de Lima (membro)

**Revisora:** Marta Mello da Costa

**Supervisor:** Néelson Machado Barros

II. INTRODUÇÃO

**a) Deliberação que originou a auditoria**

Plano Anual das Ações Coordenadas de Auditoria em 2023 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

**b) Razões que motivaram o trabalho**

a.1.1) Atender solicitação do CNJ, a fim de manter a sintonia com o Planejamento Estratégico;

a.1.2) Averiguar se os princípios da Administração Pública, quanto aos aspectos de eficiência, eficácia e economicidade da gestão de pessoal e operacional estão sendo atendidos;

a.1.3) Auxiliar o Presidente do Tribunal na sua missão de zelar pela boa e regular gestão administrativa durante o exercício;

a.1.4) Avaliar o cumprimento das metas do Orçamento Anual e do Plano Plurianual, visando comprovar a conformidade de sua execução;

a.1.5) Avaliar os controles internos adotados;



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

a.1.6) Acompanhar as ações adotadas pelo Tribunal em face das decisões proferidas na área administrativa pelo CNJ, CSJT, TCU e diligências da própria Secretaria de Auditoria;

a.1.7) Verificar a aplicação das normas, das legislações vigentes, bem como das diretrizes traçadas pela Administração deste Tribunal.

**c) Visão geral do objeto**

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário.

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

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

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base em quatro eixos, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

**Institucionalização**

- a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e
- c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.

**Prevenção**

- a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;
- b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;
- c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;
- d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e
- e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
*Secretaria de Auditoria*

**Detecção**

- a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e
- b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

**Correção**

- a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
- b) Receber e encaminhar denúncias;
- c) Analisar preliminarmente as denúncias;
- d) Apurar os casos de assédio identificados; e
- e) Estabelecer processo de responsabilização.

A ação foi programada para ser desenvolvida entre os meses de janeiro e junho de 2023, conforme decisão do Presidente da Comissão Permanente de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça, *ad referendum* dos demais membros da comissão. As ações de auditoria realizadas para avaliar a aderência à Política de Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação nos órgãos do Poder Judiciário, deflagrados por solicitação do CNJ, nos Ofícios COSI nº 49/2021 e nº 50/2022, e levadas a cabo por este Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região no ano de 2023, foram direcionadas aos setores responsáveis pelos trâmites e procedimentos concernentes a institucionalizar as práticas de prevenção, detecção e correção ao assédio e à discriminação, quais sejam: Presidência, Secretaria-Geral da Presidência, Corregedoria, Ouvidoria, Escola Judicial, Diretoria-Geral, Secretaria de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica, Governança de Contratos, Coordenadoria de Comunicação, Coordenadoria de Saúde e Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, a fim de avaliar os processos de trabalho e o nível de execução das disposições presentes na Resolução nº 351/2020 do CNJ, e, por conseguinte, tendo por base as competências e as atribuições das unidades auditadas.

Percebe-se a relevância da presente auditoria pela sensibilidade do tema e complexidade da legislação, e, ainda, exigiu, da comissão, especial atenção na verificação dos procedimentos principais a serem implementados, como canais de denúncia e preservação do anonimato dos envolvidos.

Na condução dos trabalhos de auditoria, foram levados em conta os normativos pertinentes ao tema, a saber:

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 351/2020	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal
Convenção OIT n. 111/1958	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão
Convenção OIT n. 190/2019	C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, <i>caput</i> e inc. V	Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
Lei n. 7.716/1989	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional
Lei n. 7.853/1989	Discriminação contra a pessoa com deficiência
Lei n. 13.146/2015	Estatuto da Pessoa com deficiência
Lei n. 8.112/1990, artigos 116 e 117	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais
Lei n. 8.429/1992	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa
Lei n. 9.029/1995	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez
Lei n. 13.869/2019	Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público
Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º	Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial
Projeto de Lei (PL) n. 4.742/2001	Define o assédio moral no ambiente de trabalho como crime

**d) Escopo**

Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

Especificamente, a definição do escopo considerou, dentre outros:

- a) Solicitação do CNJ;
- b) relevância;
- c) materialidade; e
- d) risco.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

**e) Objetivo**

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

**f) Questões de auditoria**

**As questões de auditoria elaboradas pela equipe de trabalho na fase de planejamento foram as seguintes:**

Q1 - Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Q2 - Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Q3 - Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

Q4 - Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

**g) Volume de recursos examinados**

Não aplicável – auditoria pretende medir o nível de maturidade de política pública quanto à conformidade de procedimentos.

**h) Benefícios estimados ou esperados**

Com esta auditoria, *a priori*, espera-se alcançar na Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral e à Discriminação no Poder Judiciário maior aderência às normas, aprimorar a atuação da gestão e dos, respectivos, controles internos com enfoque na institucionalização, prevenção, detecção e correção do referido tema no ambiente ocupacional.

**III. ESTRATÉGIA METODOLÓGICA**

**a) Procedimentos adotados e técnicas de auditoria**

**a.1) Aviso de Auditoria:** foi encaminhado o Memorando SECAUD nº 008/2023 (referente ao Processo nº 465/2023), de 18 de janeiro de 2023, informando à Diretoria-Geral, sobre o início dos trabalhos de Auditoria Interna (Coordenada), referente à análise da aderência à Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual e ao Assédio Moral e à Discriminação no Poder Judiciário, esclarecendo o período em que seriam realizadas as atividades (de 02/01/2023



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
*Secretaria de Auditoria*

a 30/06/2022) e o nome dos membros da equipe (Paulo Joel Batista Xavier – Líder e Gilberto Amadeo Ferreira de Lima - membro), para que, assim, as unidades subordinadas, responsáveis pela gestão das atividades, objeto da auditoria, tivessem conhecimento e, desta forma, pudessem contribuir com os trabalhos.

**a.2) Planejamento e Capacitação:** foram distribuídas horas para o planejamento da auditoria, que incluiu a preparação dos seguintes papéis de auditoria: Matriz de Planejamento e Programa de Auditoria. Ainda na fase de preparação da auditoria, a capacitação da equipe de auditoria ocorreu por meio da participação em eventos institucionais educativos, como: Conferência – Impactos do Assédio na Saúde Mental, promovido pelo TST, CSJT e ENAMAT; e Seminário – Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho, realizado pela EJUD11 – TRT da 11ª Região AM/RR.

**a.3) Requisições e Documentos, Informações e Manifestação - RDIM:** durante os trabalhos de execução da auditoria, encaminhou-se 02 (dois) formulários:

**a.3.1) RDIM nº 070/2023**, DP 10983/2023, para a Secretaria-Geral da Presidência, mediante Requisição de Documentos, Informações e Manifestação, a fim de se obter esclarecimentos sobre o grau de **institucionalização** do tema no nível estratégico do TRT da 11ª Região AM/RR, com informações como: A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação? A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação? A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação? A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação? A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)? No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição? No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma? No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores? No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição? No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência? A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

e discriminação? A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação? No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais? A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos? Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor? A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?

**a.3.2) RDIM nº 071/2023**, DP 11243/2023, para a Secretaria-Geral da Presidência, que, por sua vez, após reunião com a equipe da SECAUD, direcionou o documento à Corregedoria, Ouvidoria, Escola Judicial, Diretoria-Geral, Secretaria de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica, Governança de Contratos, Coordenadoria de Comunicação, Coordenadoria de Saúde e Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral. As unidades foram instadas a municiar a equipe de auditoria sobre os seguintes pontos:

- **Prevenção** - A Comissão criada e designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais? A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis? A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos? A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros? A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? A organização prevê em planos estratégicos ou normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho? A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores? A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas? A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento? No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados? No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos? A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
*Secretaria de Auditoria*

suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação? A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação? A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações? A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação? A organização realiza campanhas informativas e orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação? A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)? A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe? A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?

- **Detecção** - A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração de eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio? A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização? A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)? A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação? A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação? Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis? A organização adota



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias? A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?

- **Correção** - A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar? A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação? A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar? A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior? A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar? A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros? A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração? A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia? A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia? A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis? A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?

**a.4) Relatório Preliminar de Auditoria Interna:** elaborou-se o presente relatório preliminar, contendo os achados preliminares, e que será encaminhado à Presidência, com o fim de obter junto às unidades administrativas o respectivo Plano de Ação e/ou envio de nova manifestação, se for o caso.

**b) Papéis de trabalho**

b.1) Na fase de planejamento: utilizou-se o Plano de Trabalho ACA Assédio – **Papel de Trabalho 1**; e formalizou-se o **Papel de Trabalho 6** – Matriz de Planejamento, que compuseram o Programa de Auditoria 002/2023 (**Papel de Trabalho 7**). Também fazem parte da fase inicial, o Certificado de Conferência – TST (**Papel 10**) e Certificado - EJUD11 (**Papel 11**), referentes a capacitação da equipe de auditoria.

b.2) Na fase de execução:



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

- b.2.1) **Papel de Trabalho 2** – Resolução do CNJ nº 351/2020;
- b.2.2) **Papel de Trabalho 3** – Resolução Administrativa do TRT da 11ª Região AM/RR nº 152/2021;
- b.2.3) **Papel de Trabalho 9** – Apresentação da auditoria: articulação e esclarecimentos;
- b.2.4) **Papel de Trabalho 12** - RDIM nº 70/2023, solicitação de respostas na esfera estratégica;
- b.2.5) **Papel de Trabalho 13** - RDIM nº 71/2023, solicitação de respostas na esfera tático-operacional.

**c) Observância aos padrões de auditoria**

**A auditoria seguiu os padrões definidos na legislação vigente, abaixo discriminada:**

- c.1) Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 05/10/1988;
- c.2) Resolução CFC 986/2003;
- c.3) Resolução CNJ 308/2020;
- c.4) Resolução CNJ 309/2020; e
- c.5) Manual de Auditoria Interna do TRT 11ª Região (2016).

**d) Limitações ao alcance dos procedimentos de auditoria**

A presente auditoria teve início no primeiro semestre de 2023, por solicitação do CNJ, época em que os 02 (dois) servidores lotados na Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas – SEAGEP/SECAUD, responsáveis pela auditoria, estavam sob alta demanda para analisar atos de admissão a serem encaminhadas ao TCU. No mesmo sentido, o líder da equipe, PAULO JOEL BATISTA XAVIER, a despeito de ter participado de trabalhos anteriores, estava empenhado em atender diligências propostas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), em especial, as determinações dos Acórdãos de todo o ano de 2022, a fim de assistir no acompanhamento e monitoramento das recomendações daquele órgão, bem como o membro GILBERTO AMADEO FERREIRA DE LIMA estar empenhado em auditoria Extraordinária do CSJT sobre pagamentos de Passivos de VPNI de Quintos/Décimos a magistrados, servidores e pensionistas, fato que acarretou o atraso no planejamento da presente auditoria e, conseqüentemente, dos trabalhos de execução. Outro fator complicador no presente trabalho, foi a amplitude do tema – assédio moral, assédio sexual, discriminação de gênero, deficiência, religião, orientação política, racial, etc. Além disso, a complexidade operacional, presente na etapa de execução, da Política em foco por envolver diversos atores e, como consequência, setores que compõem o TRT da 11ª Região AM/RR. Outrossim, existem as limitações associadas ao prazo utilizado para abordar as questões de auditoria, no caso, as subquestões foram assaz extensas a serem respondidas em curto período pelos setores competentes. Todavia, isso não indica que o resultado da auditoria poderia ser diferente, mas tão somente mais adequado à importância do tema, ajustando a amplitude do assunto da Política de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação com o prazo de realização da auditoria.

**e) Cronograma de realização:**



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

- e.1) Planejamento: 15.05.2023 a 26.05.2023; (10 dias úteis)  
e.2) Execução da Auditoria: 05.06.2023 a 14.07.2023; (29 dias úteis)  
e.3) Elaboração dos Relatórios (Relatórios de Fatos Apurados e Relatório Preliminar): 17.07.2023 a 28.07.2023. (10 dias úteis)

**f) Equipe e horas/atividade (total de trabalho):**

<b>ATIVIDADE</b>	<b>EQUIPE</b>	<b>HORA/ATIVIDADE</b>
Planejamento da Ação	Paulo Joel Batista Xavier	44h
	Gilberto Amadeo Ferreira de Lima	22h
Coordenação Geral/ Análise Final/ Revisão/ Comunicação à Autoridade Superior	Nelson Machado Barros	20h
	Marta Mello da Costa	20h
Consolidação de Dados/ Obtenção de Evidências/ Análise de Demonstrativos, de Atos Formalizados e dos Processos Administrativos/ Exame dos Registros nos Sistemas Informatizados/ Conferências/ Avaliação das Informações Prestadas	Paulo Joel Batista Xavier	240h
	Gilberto Amadeo Ferreira de Lima	120h
Relatório Preliminar de Auditoria Interna	Paulo Joel Batista Xavier	24h
	Gilberto Amadeo Ferreira de Lima	12h

**IV. ACHADOS DE AUDITORIA**

A fim de verificar se a legislação foi obedecida no tocante ao grau de adesão à Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual, ao Assédio Moral e à Discriminação no Poder Judiciário, a avaliação dos procedimentos implementados no campo da institucionalização, prevenção, detecção e correção baseou-se em informações prestadas pelas unidades responsáveis pela matéria, objeto da presente auditoria, e na verificação da consistência dos dados constantes dos sistemas E-SAP, portal oficial da instituição (<https://portal.trt11.jus.br>) e portais de notícias, em confrontação com a legislação aplicável, bem como na análise,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
*Secretaria de Auditoria*

principalmente, do processo administrativo de instalação de comissões, regras de conduta, relatórios, ações e programas, tendo sido detectadas as situações abaixo elencadas:

**1ª Situação Encontrada**

Ausência de consulta aos colaboradores e/ou às partes interessadas quanto às medidas resultantes da política; concentração das ações para construção do sistema.

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 70/2023;

**Causas:** Aplicação incompleta da legislação.

**Efeitos:** Participação insuficiente dos colaboradores na construção da política, bem como o compartilhamento de situações potencialmente vulneráveis as quais possam estar submetidos e que podem ser identificadas através de pesquisas ou consultas.

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: *“Parcialmente. Até o momento não foram feitas pesquisas de opinião especificamente sobre a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, no entanto, através de eventos realizados pelo Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TRT11 é possível demonstrar o compromisso da alta administração com o tema.”*

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

**2ª Situação Encontrada**

Políticas internas estabelecendo diretrizes, tais como Código de Conduta dos servidores, Programa de Integridade etc, não existem ou não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 70/2023. Código de Ética dos Servidores do TRT da 11ª Região, ano 2018;

**Causas:** A complexidade do tema, maturidade do órgão e prazo para institucionalização, por meio da adição do tema ao Código de Ética dos Servidores do TRT da 11ª Região;

**Efeitos:** Dificuldade na promoção de uma postura padronizada interna, que proporcione uma cultura organizacional homogênea, saudável, diversa e inclusiva;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: *“Sim. A Resolução Administrativa Nº 152/2021, do TRT11, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRT da 11ª Região AM/RR ([RA152.pdf](#) ([trt11.jus.br](http://trt11.jus.br))).”*



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

### 3ª Situação Encontrada

Participação insuficiente na representação da Comissão.

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 70/2023. Portaria do TRT da 11ª Região AM/RR nº 256/2023;

**Causas:** Inobservância da legislação de regência quanto à representatividade de grupos vulneráveis;

**Efeitos:** Representantes no Comitê não serem reconhecidos pelos representados nos grupos diversos;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: “*Considerando a PORTARIA 256/2023/SGP, a composição atual do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual contempla o Corregedor Regional, o Juiz Auxiliar da Corregedoria, o Diretor-Geral, o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas, Médico Psiquiatra da Seção de Saúde, Presidente da AMATRA, Presidente do SITRAAM/RR. Nessa linha, informa-se que a composição conta com diversidade de gênero, raça e idade, atendendo as multiplicidades existentes neste Tribunal.*”

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

### 4ª Situação Encontrada

Ausência da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em um grau de jurisdição.

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 70/2023. Portaria do TRT da 11ª Região AM/RR nº 256/2023;

**Causas:** Inobservância da legislação de regência;

**Efeitos:** Atribuições do Comitê não atendam plenamente àquelas previstas no art. 16 e incisos, da Resolução CNJ n. 351/2020 e não sejam efetivas no enfrentamento ao assédio e à discriminação;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: “*Não. Atualmente existe apenas uma Comissão no Tribunal, cujo os membros foram designados por meio da Portaria nº 256/2023/SGP* (256 -

[Designa a composição dos membros do Comitê de Prevenção - Assédio Moral.pdf \(trt11.jus.br\)](#)”



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

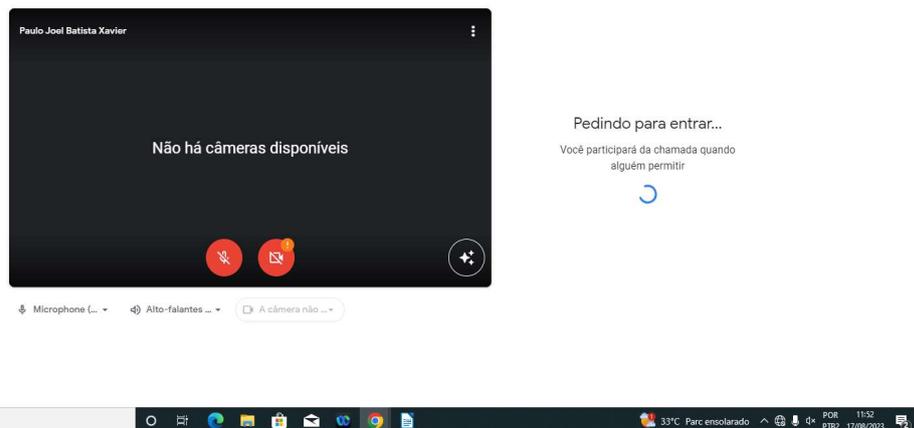
**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

### 5ª Situação Encontrada

Canal permanente de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos não está disponível aos colaboradores ou interessados externos.

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** E-mail institucionais do servidor da equipe de auditoria e da Comissão. Canal institucional da Comissão Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e à Discriminação, ver abaixo



**Causas:** Falha operacional nos canais institucionais da Comissão Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e à Discriminação – fator humano;  
**Efeitos:** Comprometimento de todo o esforço do TRT da 11ª Região AM/RR em assegurar o efetivo suporte às vítimas e denunciantes, e do Poder Judiciário em implementar a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual e à Discriminação;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: *“Sim. É possível fazer denúncias e tirar dúvidas sem necessidade de cadastro, com a possibilidade de utilização de pseudônimos, sem exibição de imagens ou utilização de microfone, podendo as mensagens serem encaminhadas por chat, mantendo-se o sigilo da conversa. Além das denúncias e informações, o canal serve como escuta ativa. Ademais, o TRT11 realiza ações como rodas de conversa e seminários, visando a comunicação e o acolhimento às pessoas expostas (<https://portal.trt11.jus.br/index.php/home/comites/comite-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-do-assedio-sexual#canal-de-comunicacao%A7%C3%A3o>)”*



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

**6ª Situação Encontrada**

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

**Critério:** Constituição Federal de 1988; Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021, Lei nº 14.133/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 71/2023. Contratos de estágios e de prestação de serviços vigentes em 2023;

**Causas:** Inexistência de legislação específica;

**Efeitos:** Aplicação da política de enfrentamento ao assédio e à discriminação em fases distintas quanto à diversidade da força de trabalho do TRT da 11ª Região. Potencial surgimento de situações a grupos mais vulneráveis, como colaboradores e estagiários;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: “Presume-se que a intenção das questões 1.4 e 1.5 seja a de averiguar entre outros artigos, o cumprimento do artigo 19 da Resolução 351/2020/CNJ:

“Art. 19. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação **integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços** firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.” (grifo nosso)

*Esta Coordenadoria não tem conhecimento de normativo ou decisão da alta administração acerca do tema. Diante disso, considerando ter relação com natureza da matéria e entendendo que o referido item possa ser respondido de maneira mais efetiva pela Seção de Contratos, subordinada à Coordenadoria de Licitações e Contratos, sugere-se, s.m.j, o compartilhamento com a unidade a fim de contribuir com a informação solicitada, bem como, que seja verificado se o(s) modelo(s) atualmente utilizado(s) de contratos neste Regional preveem cláusulas que atendam à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação. Caso não haja cláusulas que atendam à referida política, esta COGCO sugere que, preliminarmente, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual delibere acerca da melhor forma, seja por meio de normativo, seja por meio de cláusulas contratuais, bem como do teor do texto a ser inserido”*

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanear a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO**  
*Secretaria de Auditoria*

**7ª Situação Encontrada**

Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis.

**Critério:** Resolução CNJ nº 351/2020. Resolução Administrativa TRT 11 nº 152/2021;

**Evidência:** Resposta à RDIM 71/2023;

**Causas:** Hesitação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em demandar esforços na elaboração de estudos/pesquisas estatísticas considerando atividades mais suscetíveis ao assédio e à discriminação;

**Efeitos:** Imprecisão da administração na percepção de cargos, setores e atividades com maior chance de acometimentos de fatos considerados como assédio e discriminação;

**Manifestação dos responsáveis:** As manifestações do responsável estão expostas na MA nº 465/2023, de onde transcreveremos o seguinte: “*Até o momento não foi feito um levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.*”

**Proposta de encaminhamento:** A Administração apresentou proposta de ação; responsável; prazo e meta para sanar a situação aqui indicada (pág. 199/201, MA nº 465/2023). Assim sendo, esta equipe informa que não há proposta a ser apresentada para o presente achado de auditoria.

**Atenciosamente,**

*Assinatura eletrônica*

**Gilberto Amadeo Ferreira de Lima**  
*Chefe da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas*

*Assinatura eletrônica*

**Paulo Joel Batista Xavier**  
*Assistente-chefe da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas*