



**RELATÓRIO DO MONITORAMENTO
DA AUDITORIA COORDENADA CNJ
SOBRE POLÍTICA DE PREVENÇÃO
E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
E DISCRIMINAÇÃO- EXERCÍCIO
2023 (PAA 2025)**

**MARÇO
2025**



RELATÓRIO DO MONITORAMENTO DA AUDITORIA COORDENADA DO CNJ SOBRE A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - EXERCÍCIO 2023 (PAA2025)

Trata-se de Relatório do Monitoramento da Auditoria Coordenada do CNJ sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, Exercício 2023 (PAA2023), realizado em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria referente a 2025 ([PAA2025](#)), aprovado por meio da [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 1134, de 12 de dezembro de 2024](#), executado pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE).

EQUIPE DE TRABALHO		
Unidade de lotação	Nome	Função
SAU	Catiuscia Dantas Abreu Oliveira	Supervisora
SEAPE	Greice Martinelli da Costa Santos	Líder da Auditoria



RESUMO DA AUDITORIA REALIZADA

O QUE A UNIDADE DE AUDITORIA DO TRE-BA FISCALIZOU?

A Auditoria sobre Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação - exercício 2023 foi realizada pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE), sob a coordenação do CNJ, com o objetivo de avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020 no âmbito deste Tribunal, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação ao tema.

METODOLOGIA

Foram aplicados os testes determinados pelo CNJ, constantes do Programa de Auditoria, tendo sido avaliado pela equipe de auditoria o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Tribunal, bem como o grau de aderência às práticas de prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação.

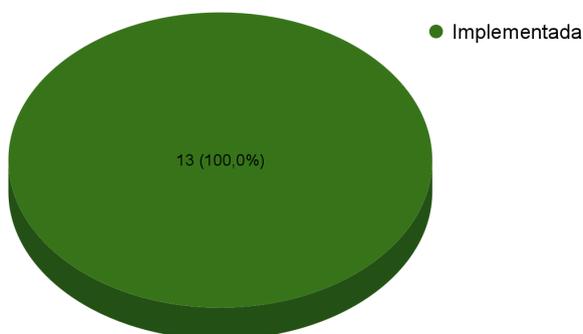
ESCOPO

Os trabalhos tiveram por escopo o exame da conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ nº 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

O QUE ESTÁ SENDO MONITORADO?

O atual estágio de cumprimento das proposições recomendadas para saneamento das fragilidades evidenciadas, com vistas ao aprimoramento do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação

ESTATÍSTICA DE CUMPRIMENTO





SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	4
1. INTRODUÇÃO.....	5
2. ANÁLISE DO ATENDIMENTO ÀS RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA.....	6
3. CONCLUSÃO.....	21



1. INTRODUÇÃO

A Secretaria de Auditoria Interna (SAU), por intermédio da Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE), realizou, no período compreendido entre 07/01 e 28/02/2025 o Monitoramento da Auditoria sobre Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação - exercício 2023, consoante previsão inserta no Plano Anual de Auditoria referente a 2025 (PAA2025), aprovado por meio da Portaria da Presidência do TRE-BA nº 1134, de 12 de dezembro de 2024.

O presente monitoramento teve por objetivo verificar o atual estágio de cumprimento das proposições constantes do Relatório da Auditoria sobre Política contra Assédio e Discriminação, devidamente homologadas pela Presidência deste Regional (SEI nº 0014765-82.2023.6.05.8000, Docs. nº 2452804 e 2456977).

O procedimento foi objeto do Comunicado-Circular de Monitoramento de Auditoria nº 05/2025/SEAPE/SAU (SEI nº 0000383-16.2025.6.05.8000), remetido à Secretaria-Geral da Presidência, Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Planejamento de Estratégia, Inovação e de Eleições, Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual de 1º e 2º Grau e Coordenadoria da Escola Judiciária Eleitoral.

Os exames técnicos foram realizados com base nas propostas de encaminhamento homologadas, avaliando-se, a partir das evidências coletadas, o grau de atendimento às proposições, priorizando-se a correção das fragilidades identificadas em detrimento do cumprimento formal de deliberações, quando não fundamentais à correção de falhas, consoante orientação encartada no art. 57, da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 309, de 11 de março de 2020. Após, procedeu-se à classificação dos encaminhamentos monitorados em “implementado”, “em implementação”, “não implementado” ou “perdeu o objeto”.

Nesse sentido, esclarece-se que as 13 proposições homologadas, relativas à política contra assédio e discriminação e constantes do relatório da auditoria sob exame, foram convertidas em objeto de efetivo monitoramento.

Para obtenção das informações que subsidiaram os exames realizados foram analisadas as informações disponibilizadas nos SEI's nº 0013341-68.2024.6.05.8000 (A1, A2, A4); 0001480-85.2024.6.05.8000 (A2); 0007327-68.2024.6.05.8000 (A5); 0002902-95.2024.6.05.8000 (A6); 0012478-15.2024.6.05.8000 (A7); 0012988-28.2024.6.05.8000 (A8) ; 0012993-50.2024.6.05.8000 (A9); sendo utilizado o Papel de Trabalho “Matriz de Planejamento – Monitoramento da Auditoria Coordenada Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação”.

Para emissão de opinativo quanto ao atual estágio de cumprimento dos



encaminhamentos monitorados, restaram utilizadas técnicas de análise documental e correlação entre as informações coletadas, merecendo registro, ainda, a realização de consultas ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI), ao Diário Oficial da União (DOU) e ao Diário de Justiça Eletrônico (DJE) deste Regional para obtenção de dados atualizados acerca do trâmite processual de expedientes específicos, exame do inteiro teor de atos normativos pertinentes, editados pela Alta Administração deste Tribunal e procedimentos realizados pelas unidades monitoradas.

Registre-se, ainda, que os trabalhos desenvolvidos ao longo do presente procedimento de monitoramento de auditoria foram conduzidos em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 309, de 11 de março de 2020 e com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna (IPPF) do Instituto dos Auditores Internos (IAA), não tendo sido encontrado nenhum óbice no desenvolvimento dos trabalhos.

Destaque-se que as unidades responsáveis criaram processos específicos no SEI para acompanhamento das recomendações de auditoria homologadas pela Presidência, viabilizando um acompanhamento contínuo e individualizado para os encaminhamentos em questão.

Nesse sentido, durante a execução do presente monitoramento, a equipe de trabalho analisou as diversas informações e situações apresentadas em todos os processos que serviram de base à formação da opinião relativa ao atendimento do quanto recomendado, registrando, no presente relatório, as conclusões obtidas para as recomendações monitoradas.

Esperamos que o resultado deste monitoramento, além de viabilizar a consolidação de diagnóstico acerca do panorama de cumprimento dos encaminhamentos originalmente homologados pela Presidência deste Regional, instrumentalize a Alta Administração do TRE-BA nas decisões atinentes à governança e gerenciamento da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

2. ANÁLISE DO ATENDIMENTO ÀS RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA

Concluídas as etapas reservadas ao exame e cotejo de documentos, manifestações das unidades envolvidas e demais fontes de informação utilizadas para a execução do presente monitoramento, passa-se à exposição do seu resultado, no que tange às 13 recomendações que constituíram objeto do presente procedimento, discriminadas na sequência:

Proposição 9.1 - Recomendar à Presidência que, no prazo de 60 dias, divulgue carta de compromisso de submissão da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do Tribunal.



Achado(s) de Auditoria

A1 - Divulgação insuficiente acerca da submissão da Alta Administração ao sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Providências adotadas e comentários dos gestores

No Instagram do TRE-BA foi divulgada, em 19/12/2024, matéria sobre assinatura, pelo Presidente do Órgão, da Carta de Compromisso para prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0013341-68.2024.6.05.8000, verificou também a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024, tendo o Capítulo VI, da Resolução TRE-BA nº 18/2024, previsão de procedimentos específicos para recepção de denúncias de assédio e discriminação, inclusive contra a Alta administração ou membro do Tribunal.

Análise da equipe de monitoramento

Tendo em vista a assinatura da Carta de Compromisso para prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação pelo Presidente do TRE-BA, bem assim a publicação da Resolução nº 18/2024 que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, na edição nº 139, do DJE de 19 de julho de 2024, prevendo o estabelecimento dos procedimentos específicos para recepção e apuração das denúncias de assédio e discriminação no Cap. VI, , inclusive contra a Alta administração ou membro do Tribunal, esta unidade de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0013341-68.2024.6.05.8000, Res.-TRE-BA nº 18/2024; SEI
0002902-95.2024.6.05.8000. Matéria ASCOM:
<https://www.instagram.com/p/DDxyDiDvWOY/?igsh=b2hpaDB3OWVldDBi>

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.2 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta



Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; a adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (referente achados A1, A2 e A4).

Achado(s) de Auditoria

A1 - Divulgação insuficiente acerca da submissão da Alta Administração ao sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

A2 - Deficiência do procedimento de monitoramento da percepção dos colaboradores do Tribunal sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.

A4 - Inexistência de normativo interno que uniformize os processos de trabalho, procedimentos e protocolos de prevenção, combate e correção do assédio e da discriminação, no âmbito do Tribunal.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0013341-68.2024.6.05.8000, verificou a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024.

Em parceria com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, no âmbito do 1º e 2º grau de jurisdição, a ASCOM promoveu a divulgação das ações empreendidas pelas referidas comissões acerca do tema.

Análise da equipe de monitoramento



Em análise do conteúdo da Resolução TRE-BA nº 18/2024, a equipe de auditoria identificou o estabelecimento de regras uniformes de atuação, observando procedimentos específicos, prazos e protocolos de trabalho para as diversas situações possíveis.

Verificou-se que no seu art. 6º, §1º, consta a previsão de elaboração de relatório anual contendo os dados relacionados ao assédio e à discriminação, com base, dentre outros, de pesquisas periódicas acerca do clima organizacional e de assédio e monitoramento da avaliação de desempenho dos(as) servidores(as) e dos atestados médicos.

No Capítulo VI da referida norma, verificou-se a presença dos procedimentos específicos para recepção de denúncias de assédio e discriminação, nos quais constam descritos os procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho (art. 24), que observam métodos e técnicas adequadas (art. 30); procedimentos alternativos para os casos em que a vítima não deseja se identificar (art. 25); e mecanismos para mediação de conflitos (art. 41).

No SEI nº 0012478-15.2024.6.05.8000, verificou-se a juntada de Planilha de Plano de Tratamento de Riscos (doc. 2868094), na qual constam a Matriz de Riscos, bem como o plano de comunicação para tratamento dos riscos identificados, contendo sugestões referentes às ações de tratamento e respectivos responsáveis.

Em relação à planilha constante do doc. 2868096, apesar de não ser possível atestar a participação de outras unidades interessadas além das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual do 1º e 2º grau, verificou-se a elaboração do plano de ação e a efetiva realização das ações previstas através de campanhas internas e externas, palestras, eventos e redes sociais. Consta, ainda, no SEI nº 0005781-41.2025.6.05.8000, plano de ação com previsão de campanha de escalrecimento sobre as condutas que caracterizam o assédio moral, sexual e a discriminação.

Assim, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente cumprida.

Evidências

SEI 0012478-15.2024.6.05.8000 e doc. 2868096; e SEI 0013341-68.2024.6.05.8000; SEI nº 0005781-41.2025.6.05.8000.

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.3 - Recomendar à SGP que, no prazo de 60 dias do recebimento da solicitação de capacitação enviada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, e conforme disponibilidade orçamentária, viabilize a ação de capacitação necessária ao municiamento dos participantes dos conhecimentos necessários à elaboração de



normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal (referente achado A1).

Achado(s) de Auditoria

A1 - Divulgação insuficiente acerca da submissão da Alta Administração ao sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Providências adotadas e comentários dos gestores

No SEI nº 0014658-38.2023.6.05.8000, no Despacho doc. n.º 2962252, a EFAS informa a realização das seguintes capacitações para atendimento da referida recomendação:

a) "ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO: FOCO NO FLUXO DE PROCESSO DE DENÚNCIA, ACOLHIMENTO E ELABORAÇÃO DE ATOS NORMATIVOS CONFORME RESOLUÇÃO CNJ 351/2020" - SEI nº 0003024-11.2024.6.05.8000 - realizada nos períodos de 26 a 28/2 e 6 e 7/3/2024, na modalidade Ead online, destinada aos servidores da Comissão de assédio do Primeiro e segundo Graus e aos servidores que iriam auxiliar na formulação do regramento que tratará do assedio em todas as suas formas no âmbito deste Tribunal.

b) "PALESTRA SOBRE SITUAÇÕES PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO" - SEI nº 0005916-87.2024.6.05.8000 - realizada no dia 27 de maio de 2024 e destinada a todos os servidores do Tribunal e, atualmente, disponibilizada na página da EFAS para os servidores que, porventura, não puderam atender à convocação da Presidência para assistir a palestra síncrona.

Análise da equipe de monitoramento

Em consulta ao SEI nº 0003024-11.2024.6.05.8000, doc. 2667074, verificou-se a realização do curso "Assédio e Discriminação no Trabalho: Foco no Fluxo de Processo de Denúncia, Acolhimento e Elaboração de Atos Normativos Conforme Resolução CNJ 351/2020" com foco no desenvolvimento dos conhecimentos necessários à elaboração de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal, do qual participaram os servidores que compõem as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus, conforme consta nos doc. 2667074 e doc. 2810145. Verificou-se, também, a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024. Assim, esta equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente implementada.

Evidências



SEI nº 0014658-38.2023.6.05.8000, doc. 2962976; SEI 0003024-11.2024.6.05.8000, doc. 2667074 e doc. 2810145; e SEI 0021565-29.2023.6.05.8000.

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.4 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição que, no prazo de 60 dias, finalize o processo de tabulação da pesquisa aplicada em 2023, dando ampla publicidade dos resultados obtidos e apresentando recomendações e sugestões de atuação eventualmente pertinentes.

Achado(s) de Auditoria

A2 - Deficiência do procedimento de monitoramento da percepção dos colaboradores do Tribunal sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria verificou que as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, no âmbito do 1º e 2º grau de jurisdição, em cumprimento aos despachos ID 2682327 e 2726588 realizaram a tabulação da pesquisa que está publicada na página da Comissão, disponível no site do TRE-BA em 14/01/2025 (aba outras informações - [link](#)).

Foi identificada matéria de divulgação elaborada pela ASCOM que deu ampla publicidade ao tema, e que ficou disponível na internet (<https://www.tre-ba.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/tre-ba-divulga-resultados-da-pesquisa-sobre-assedio-e-discriminacao>).

Análise da equipe de monitoramento

A equipe de auditoria, em análise à ao documento disponibilizado pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição no sítio do TRE-BA, verificou a finalização do processo de tabulação da pesquisa aplicada em 2023, e constatou que foi dada publicidade aos resultados obtidos, assim a equipe de auditoria conclui que a recomendação está implementada.

Evidências

SEI nº 0001480-85.2024.6.05.8000; doc. 2868049, [tabulação](#), [matéria de divulgação](#)

Conclusão

Implementada.



Proposição 9.5 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 45 dias, adote as medidas pertinentes para ratificação e/ou retificação dos membros designados para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual dos 1º e 2º Graus de Jurisdição, em observância ao quanto disposto no art. 15, §1º, da Resolução CNJ nº 351/2020.

Achado(s) de Auditoria

A3 - Inobservância dos critérios estabelecidos na Resolução CNJ nº 351/2020 para nomeação dos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria, em consulta ao sítio oficial do TRE-BA, localizou a Portaria TRE-BA nº 484/2022, publicada no DJE-TRE-BA, nº 126, de 14/07/2022, e suas alterações, que designou os(as) membros(as) das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, no âmbito do 1º e do 2º grau de Jurisdição deste Tribunal.

Análise da equipe de monitoramento

Inicialmente, cumpre registrar que a Resolução CNJ nº 351/2020, foi alterada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023, que deu nova redação ao art. 15. Dessa forma, a análise do cumprimento da recomendação já observa o novo texto legal.

A equipe de auditoria, em análise à Portaria TRE-BA nº 484/2022, publicada no DJE-TRE-BA, nº 126, de 14/07/2022, e suas alterações, verificou que foram cumpridas as diretrizes dispostas no art. 15 da Resolução CNJ 351/2020, que determina a participação plúrima de magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as), em sua composição.

Evidências

SEI 0013341-68.2024.6.05.8000, doc. 3207833, [Res. Adm TRE-BA 18/2024](#), [Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual](#)

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.6 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 90 dias, estabeleça procedimento detalhado e cuidadoso, com definição de prazos, para apuração de suposta infração disciplinar, enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, mediante regulamentação interna ou adoção formal de manual de procedimentos já existente em outra instituição.



Achado(s) de Auditoria

A4 - Inexistência de normativo interno que uniformize os processos de trabalho, procedimentos e protocolos de prevenção, combate e correção do assédio e da discriminação, no âmbito do Tribunal.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0013341-68.2024.6.05.8000, verificou a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024.

Em análise do quanto disposto na Resolução TRE-BA nº 18/2024, verificou-se que no seu “Capítulo VII - das infrações, dos procedimentos disciplinares e das penalidades”, no art. 43, §2º e §3º, há previsão de aplicação das penalidades contidas na legislação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais; bem como a definição de que a prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

Análise da equipe de monitoramento

Em análise ao conteúdo da Resolução TRE-BA nº 18/2024, especialmente do quanto estabelecido nos Cap. VI e VII, a equipe de auditoria identificou a definição de procedimentos e de critérios para dosimetria das sanções disciplinares, especialmente o enquadramento da prática de assédio sexual como infração disciplinar de natureza grave. Assim, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0013341-68.2024.6.05.8000, doc. 3207833, [Res. Adm TRE-BA 18/2024](#)

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.7 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, efetue um levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição de fluxos do processo de trabalho e realização das atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, para apreciação da Presidência do Tribunal.

Achado(s) de Auditoria



A5 - Ausência de definição de fluxo de trabalho e de estrutura física adequada à atuação das unidades responsáveis pelo enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0013341-68.2024.6.05.8000, verificou a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024.

Em análise do quanto disposto na Resolução TRE-BA nº 18/2024, verificou-se que no “Capítulo V- das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação”, nos art. 12 e 18, define-se a constituição das comissões permanentes e estabelece-se os recursos materiais necessários para a realização das suas atividades.

Análise da equipe de monitoramento

Em análise ao conteúdo da Resolução TRE-BA nº 18/2024, especialmente do quanto estabelecido no Cap. V, a equipe de auditoria identificou critérios para constituição e funcionamento das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, recursos humanos, bem como a definição dos recursos materiais (espaço físico reservado, com isolamento acústico e leiaute inclusivo) necessários ao fluxo de trabalho. Assim, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0013341-68.2024.6.05.8000, doc. 3207833; [Res. Adm TRE-BA 18/2024](#)

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.8 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, defina e formalize os fluxos do processo de trabalho no âmbito do Tribunal (referente achado A5).

Achado(s) de Auditoria

A5 - Ausência de definição de fluxo de trabalho e de estrutura física adequada à atuação das unidades responsáveis pelo enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Providências adotadas e comentários dos gestores



A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0013341-68.2024.6.05.8000, verificou a publicação da Resolução nº 18/2024, no DJE de 19/07/2024, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e dá outras providências, edição nº 139, DJE de 19 de julho de 2024.

Em análise do quanto disposto na Resolução TRE-BA nº 18/2024, verificou-se que no Capítulo VI - da notícia de assédio ou discriminação, o art. 24 e 25 estabelecem as fases para o tratamento da notícia.

Análise da equipe de monitoramento

Em análise ao conteúdo da Resolução TRE-BA nº 18/2024, especialmente do quanto estabelecido no Cap. VI, a equipe de auditoria identificou no art. 24 o fluxo do processo para tratamento da notícia, a saber, I- instauração, com o recebimento e a autuação no SEI; II - arquivamento preliminar, na hipótese do art. 32; III - escuta ativa dos(as) envolvidos(as), testemunhas e demais medidas de instrução; IV - deliberação por encaminhamentos e ações; V - inclusão em banco de informações que auxilie no tratamento de possíveis relatos futuros; e VI - arquivamento. O art. 25 trata do fluxo dos processos para os casos que não preenchem os requisitos do §1º do art. 21. Assim, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0013341-68.2024.6.05.8000, doc. 3207833; [Res. Adm TRE-BA 18/2024](#)

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.9 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 90 dias e ouvidas todas as unidades participantes do processo de trabalho, avaliem a pertinência de ampliar a capacitação dos colaboradores que atuam nos diversos canais de atendimento do Tribunal, a exemplo dos membros das referidas comissões, da Comissão Permanente de Ética, da Ouvidoria Eleitoral e do Serviço de Saúde, a fim de capacitá-los para fornecer orientação, acolhimento e acompanhamento profissional, tanto ao público interno quanto ao externo do Tribunal que se encontre envolvido em eventual situação de assédio e/ou discriminação, e/ou estabelecer protocolos e fluxos formais de trabalho, que viabilizem uma avaliação objetiva da situação e determinem o consequente encaminhamento da situação ao Serviço Psicossocial, implementando a(s) medida(s) que entenderem mais pertinente(s).

Achado(s) de Auditoria



A6 - Ausência de profissionais capacitados para atuar em alguns dos canais disponibilizados aos gestores e colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento de situações passíveis de enquadramento como assédio e/ou discriminação, bem como de formalização de atuação conjunta dos respectivos canais com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A equipe de auditoria, em consulta ao SEI nº 0002902-95.2024.6.05.8000, verificou que as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual do 1º e 2º grau de jurisdição, no doc. 2658076, entenderam pertinente ampliar a capacitação dos colaboradores que atuam nos diversos canais de atendimento do Tribunal, a exemplo dos membros das referidas comissões, da Comissão Permanente de Ética, da Ouvidoria Eleitoral e do Serviço de Saúde, a fim de capacitá-los para fornecer orientação, acolhimento e acompanhamento profissional, tanto ao público interno quanto ao externo do Tribunal que se encontre envolvido em eventual situação de assédio e/ou discriminação. Assim, solicitaram à EFAS a inclusão de 3 capacitações relativas ao tema no PAC 2024.

Comunicaram, ainda, que, em reunião com a participação de membros das Comissões de 1º e 2º grau, a Secretária de Gestão de Pessoas e a Psicóloga restou estabelecido que quando a denúncia for identificada, a Comissão oferecerá para os envolvidos acolhimento, por meio do nosso serviço de assistência social e que tal proposta terá previsão na minuta de normativo interno a respeito do tema.

A EFAS, por seu turno, informou que foram incluídas no PAC Geral 2024 duas das capacitações requeridas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual do 1º e 2º grau de jurisdição e uma capacitação solicitada pela Ouvidoria, mas que atende ao tema.

Análise da equipe de monitoramento

A equipe de auditoria verificou que foram adotadas as medidas pertinentes para a implementação da recomendação em tela, tendo em vista a previsão inserta nos PAC Geral de 2024 e 2025 e a realização das capacitações requeridas. Assim, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI nº 0002902-95.2024.6.05.8000 (doc. 2658076, 2679635 e 2874993), [PAC GERAL 2024](#) (doc. 3095576)

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.10 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de



15 dias do recebimento da solicitação de capacitação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, expeça convocação aos indicados para participação no(s) treinamento(s) (referente achados A6 e A8).

Achado(s) de Auditoria

A6 - Ausência de profissionais capacitados para atuar em alguns dos canais disponibilizados aos gestores e colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento de situações passíveis de enquadramento como assédio e/ou discriminação, bem como de formalização de atuação conjunta dos respectivos canais com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.

A8 - Insuficiente capacitação para identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de suspeita de sua ocorrência.

Providências adotadas e comentários dos gestores

Em consulta ao SEI nº 0012478-15.2024.6.05.8000, doc. 2862941, foi verificada a contratação das seguintes ações/iniciativas, com vistas a capacitar os servidores e colaboradores acerca do tema:

- Assédio moral, assédio sexual e discriminação na administração pública com base na resolução 351/2020 do CNJ;
- Desafios do mundo do trabalho: assédio moral e o bem-estar no ambiente laboral;
- PDL 2023: Prevenção e reconhecimento de diversas formas de assédio, ambiente psicologicamente seguro;
- Assédio e discriminação no trabalho: foco no fluxo de processo de denúncia, acolhimento e elaboração de atos normativos conforme resolução CNJ 351/2020;
- Situações práticas que caracterizam assédio;
- O tratamento das Denúncias na Ouvidoria e na Ouvidoria da Mulher no âmbito do TRE/BA.

Em consulta ao SEI nº 0007187-34.2024.6.05.8000, doc. nº 2842060, verificou-se Decisão expedida pela Presidência, convocando os servidores e servidoras do Tribunal a participarem do evento de capacitação, tendo a EFAS divulgado a convocação por e-mail institucional.

Análise da equipe de monitoramento

Foi constatada a realização de capacitações com foco no desenvolvimento dos conhecimentos abordados nos achados e a participação dos servidores que compõem as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e



2º grau de Jurisdição, bem assim Decisão expedida pela Presidência, convocando os servidores e servidoras do Tribunal a participarem do evento de capacitação, conforme doc. nº 2842060. Dessa forma, esta equipe de auditoria conclui pelo integral atendimento da recomendação.

Evidências

SEI 0014658-38.2023.6.05.8000; SEI nº 0007187-34.2024.6.05.8000, doc. nº 2842060; [E-mail da Efas](#).

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.11 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição e à SGP que, com a participação das demais unidades atuantes no processo de trabalho e com a assessoria da Seção de Gestão de Processos, da Qualidade e de Riscos (SEGEPRO), se necessária, no prazo de 180 dias, efetuem levantamento de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, estabelecendo controles para mitigá-los.

Achado(s) de Auditoria

A7 - Ausência de levantamento de riscos e impactos decorrentes de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual de 1º Grau, juntou ao processo SEI nº 12478-15.2024.6.05.8000, planilha contendo Plano de Tratamento de Riscos (doc. nº 2860079) referente ao processo Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e discriminação e plano de comunicação.

Análise da equipe de monitoramento

A equipe de auditoria, em análise à Matriz de Riscos apresentada no SEI nº 12478-15.2024.6.05.8000 (doc. nº 2860079), identificou o levantamento dos eventos de risco, possíveis causas e consequências, bem como controles existentes e ações de tratamento com respectivos responsáveis. Desta forma, conclui-se que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0012478-15.2024.6.05.8000, doc. 2868094



Conclusão

Implementada.

Proposição 9.12 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, coordenem e promovam, em parceria com a EFAS e a EJE, ações de capacitação específicas aos diversos públicos-alvo do Tribunal que forneçam o conhecimento necessário à identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos devem ser adotados por magistrados e demais gestores, em caso de suspeita de sua ocorrência

Achado(s) de Auditoria

A8 - Insuficiente capacitação para identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de suspeita de sua ocorrência.

Providências adotadas e comentários dos gestores

A unidade EFAS/COEDE no SEI nº 0012478-15.2024.6.05.8000, doc. 2862941, informou a realização das ações de capacitação "Situações práticas que caracterizam assédio"; "Desafios do mundo do trabalho: assédio moral e o bem-estar no ambiente laboral" e "PDL 2023: Prevenção e reconhecimento de diversas formas de assédio, ambiente psicologicamente seguro" direcionada aos servidores e servidoras, e aos gestores e gestoras do Tribunal.

Análise da equipe de monitoramento

Em análise à temática das ações de capacitação promovidas, esta equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

SEI 0012988-28.2024.6.05.8000, doc. 2905851 e 2924874

Conclusão

Implementada.

Proposição 9.13 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades que atuam no processo de trabalho, elaborem protocolos para monitoramento do tratamento de situações que



envolvam condutas passíveis de consideração como assédio e/ou discriminação, criando um banco de informações consolidadas que auxilie no tratamento de possíveis denúncias futuras, bem como na definição de estratégias e ações a serem recomendadas e adotadas.

Achado(s) de Auditoria

A9 - Ausência de controle da evolução de frequência dos possíveis casos de assédio e discriminação noticiados ao Tribunal.

Providências adotadas e comentários dos gestores

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, no âmbito do 1º e 2º graus de jurisdição informaram que foi instituída Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia por meio da Resolução Administrativa nº 18, de 17 de julho de 2024. A referida resolução, no capítulo VIII, Disposições Finais, artigos 48 e 49, trata do estabelecimento de protocolos de monitoramento para o tratamento de situações que envolvem condutas passíveis de consideração como assédio e/ou discriminação, criando um banco de informações que fundamente ações e estratégias a serem adotadas.

Análise da equipe de monitoramento

Em análise ao conteúdo da Resolução TRE-BA nº 18/2024, especialmente do quanto estabelecido no Cap. VIII, a equipe de auditoria verificou no art. 48 a previsão de manutenção, pelas áreas responsáveis, de registros estatísticos das notícias de fato, sindicâncias e procedimentos administrativos recebidos e instaurados em relação a situação que configure assédio moral, sexual ou discriminação, com os desfechos respectivos, resguardado o sigilo quanto à identidade das pessoas envolvidas. Já no art. 49, consta a determinação de criação, a partir do monitoramento dos casos, de um banco de dados consolidados que auxilie no tratamento de possíveis relatos futuros e na elaboração de estratégias e ações de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação. Dessa forma, a equipe de auditoria conclui que a recomendação foi integralmente atendida.

Evidências

[Res. Adm TRE-BA 18/2024](#)

Conclusão

Implementada.



3. CONCLUSÃO

O monitoramento do cumprimento de proposições resultantes de ações fiscalizatórias realizadas tem por benefício imediato assegurar efetividade às recomendações homologadas pela Alta Administração e, em última instância, instrumentalizar o aperfeiçoamento da gestão no que tange à melhoria dos processos de trabalho e à mitigação de riscos ao alcance dos macro objetivos institucionais associados ao objeto examinado.

Cumprir registrar que a Resolução CNJ nº 351/2020, foi alterada pelas Resoluções CNJ nº 413/2021, nº 450/2022, nº 518/2023 e nº 538/2023, e a análise do cumprimento das recomendações observou o novo texto legal, quando pertinente.

O presente relatório de monitoramento constitui a consolidação do diagnóstico quanto ao atual estágio de cumprimento das recomendações homologadas pela Presidência desta Casa, relativas à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, constantes do relatório conclusivo da referida auditoria, conforme se observa no Quadro 1, apresentado na sequência:

Quadro 1

SITUAÇÃO	QUANTITATIVO	(%)	PROPOSIÇÕES
IMPLEMENTADA	13	100%	<p>9.1 - Recomendar à Presidência que, no prazo de 60 dias, divulgue carta de compromisso de submissão da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do Tribunal.</p> <p>9.2 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e</p>



			<p>discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; a adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (referente achados A1, A2 e A4).</p> <p>9.3 - Recomendar à SGP que, no prazo de 60 dias do recebimento da solicitação de capacitação enviada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, e conforme disponibilidade orçamentária, viabilize a</p>
--	--	--	--



			<p>ação de capacitação necessária ao municiamento dos participantes dos conhecimentos necessários à elaboração de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal (referente achado A1).</p> <p>9.4 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Graus de Jurisdição que, no prazo de 60 dias, finalize o processo de tabulação da pesquisa aplicada em 2023, dando ampla publicidade dos resultados obtidos e apresentando recomendações e sugestões de atuação eventualmente pertinentes.</p> <p>9.5 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 45 dias, adote as medidas pertinentes para ratificação e/ou retificação dos membros designados para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual dos 1º e 2º Graus de Jurisdição, em observância ao quanto disposto no art. 15, §1º, da Resolução CNJ nº 351/2020.</p> <p>9.6 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 90 dias, estabeleça procedimento detalhado e cuidadoso, com definição de prazos, para apuração de suposta infração disciplinar, enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, mediante regulamentação interna ou adoção formal de manual de procedimentos já existente em outra instituição.</p> <p>9.7 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio</p>
--	--	--	---



			<p>Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, efetue um levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição de fluxos do processo de trabalho e realização das atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, para apreciação da Presidência do Tribunal.</p> <p>9.8 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, defina e formalize os fluxos do processo de trabalho no âmbito do Tribunal (referente achado A5).</p> <p>9.9 - Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 90 dias e ouvidas todas as unidades participantes do processo de trabalho, avaliem a pertinência de ampliar a capacitação dos colaboradores que atuam nos diversos canais de atendimento do Tribunal, a exemplo dos membros das referidas comissões, da Comissão Permanente de Ética, da Ouvidoria Eleitoral e do Serviço de Saúde, a fim de capacitá-los para fornecer orientação, acolhimento e acompanhamento profissional, tanto ao público interno quanto ao externo do Tribunal que se encontre envolvido em eventual situação de assédio e/ou discriminação, e/ou estabelecer protocolos e fluxos formais de trabalho, que viabilizem uma avaliação objetiva da situação e determinem o consequente encaminhamento da situação ao Serviço Psicossocial, implementando a(s)</p>
--	--	--	--



			<p>medida(s) que entenderem mais pertinente(s).</p> <p>9.10 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 15 dias do recebimento da solicitação de capacitação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, expeça convocação aos indicados para participação no(s) treinamento(s) (referente achados A6 e A8).</p> <p>9.11 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição e à SGP que, com a participação das demais unidades atuantes no processo de trabalho e com a assessoria da Seção de Gestão de Processos, da Qualidade e de Riscos (SEGEPRO), se necessária, no prazo de 180 dias, efetuem levantamento de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, estabelecendo controles para mitigá-los.</p> <p>9.12 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, coordenem e promovam, em parceria com a EFAS e a EJE, ações de capacitação específicas aos diversos públicos-alvo do Tribunal que forneçam o conhecimento necessário à identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos devem ser adotados por</p>
--	--	--	---



			<p>magistrados e demais gestores, em caso de suspeita de sua ocorrência. 9.12 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, coordenem e promovam, em parceria com a EFAS e a EJE, ações de capacitação específicas aos diversos públicos-alvo do Tribunal que forneçam o conhecimento necessário à identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos devem ser adotados por magistrados e demais gestores, em caso de suspeita de sua ocorrência.</p> <p>9.13 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades que atuam no processo de trabalho, elaborem protocolos para monitoramento do tratamento de situações que envolvam condutas passíveis de consideração como assédio e/ou discriminação, criando um banco de informações consolidadas que auxilie no tratamento de possíveis denúncias futuras, bem como na definição de estratégias e ações a serem recomendadas e adotadas.</p>
TOTAL	13	100	-

Fonte: evidências coletadas no Monitoramento da Auditoria de Gestão de Commissionamento – Função Comissionada – Exercício 2023 (PAA2025).

Considerando os 13 encaminhamentos resultantes da ação fiscalizatória sob monitoramento, constatou-se o adimplemento integral de 100% das proposições homologadas. Não restaram encaminhamentos pendentes de implementação.

O presente monitoramento constatou melhorias em aspectos associados ao saneamento



de fragilidades na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, com normatização do tema, capacitação dos envolvidos, padronização de processos, divulgação dos canais de acesso e campanhas de conscientização.

Registra-se que o presente diagnóstico de cumprimento de encaminhamentos de auditoria representam, em última instância, a conclusão do trabalho desta Unidade para a Auditoria Coordenada CNJ sobre a Política Contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, podendo os temas abordados voltarem a constituir objeto de exame de ações fiscalizatórias a serem contempladas em planejamentos futuros, conforme preceitua o §2º do art. 57, da Resolução CNJ nº 309/2020, *in verbis*:

Art. 57. O monitoramento das auditorias consiste no acompanhamento das providências adotadas pelo titular da unidade auditada em relação às recomendações constantes do relatório final, no qual deverá constar prazo para atendimento e comunicação das providências adotadas.

[...]

§ 2º As auditorias subsequentes verificarão se o titular da unidade auditada adotou as providências necessárias à implementação das recomendações consignadas nos relatórios de auditoria anteriores sobre o mesmo tema.

Por fim, cumpre reconhecer o excelente trabalho realizado pelas unidades envolvidas, que efetivamente se empenharam em sanear as fragilidades encontradas e adotaram providências para a efetivação de todos os encaminhamentos homologados pela Administração.

Salvador - BA, 02 de abril de 2025.

GREICE MARTINELLI DA C. SANTOS
Auditora Interna
Chefe da SEAPE

CATIUSCIA DANTAS ABREU
Supervisora dos Trabalhos
Secretária da SAU