



**RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA**  
**NÚCLEO DE AUDITORIA INTERNA - NUAUD**  
**AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA SEÇÃO JUDICIÁRIA DO AMAPÁ**

**SUMÁRIO**

1. INTRODUÇÃO
  - 1.1. Objetivo
  - 1.2. Questões de auditoria
  - 1.3. Processos correlatos
  - 1.4. Pesquisa para aferir a percepção quanto à implementação da política de combate ao assédio e a discriminação na SJAP
  - 1.5. Equipe de auditoria
  - 1.6. Técnicas de auditoria
  - 1.7. Procedimentos realizados
  - 1.8. Legislação aplicada
2. ACHADOS
3. CONCLUSÃO
4. ENCAMINHAMENTO

**1 INTRODUÇÃO**

Tendo em vista o estabelecido no Plano Anual de Auditoria Interna - PAA 2023 ( 17628286), foram desenvolvidos os trabalhos da Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, tendo como escopo o 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](#).

Os trabalhos de auditoria, incluindo a fase de planejamento, foram realizados no período de junho a agosto de 2023, de acordo com o Programa de Trabalho de Auditoria (18407276).

Nesse sentido, este Núcleo de Auditoria Interna - NUAUD, após exames dos elementos selecionados, efetuou o levantamento dos achados relacionados aos questionamentos consubstanciados no item 13 da Matriz de Planejamento, constante do Programa de Trabalho de Auditoria.

**1.1 Objetivo**

A presente atividade de auditoria teve por objetivo avaliar, no âmbito da Seção Judiciária do Amapá, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, a fim de contribuir com o CNJ, cuja intenção é 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, bem como verificar a existência no ambiente interno, instâncias e instrumentos de proteção eficazes contra as referidas práticas.

**1.2 Questões de auditoria**

1. Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?
2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?
3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

**1.3 Processos correlatos**

Para a avaliação da aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, foram confeccionados questionários para obtenção de informações das unidades responsáveis, baseados no Plano de Trabalho (18150905) elaborado pelo CNJ para esta auditoria, os referidos questionários e as respectivas respostas obtidas constam dos processos administrativos listados no quadro 01, abaixo.

Quadro 01 - Questionários aplicados às unidades responsáveis

UNIDADE	Nº DO PROCESSO
CPEFAMAS	0001718-11.2023.4.01.8003
SECAD	0001734-62.2023.4.01.8003
COGECOD	0001736-32.2023.4.01.8003
NUCGP	0001743-24.2023.4.01.8003
SECOS	0001744-09.2023.4.01.8003
NUCAD	0001753-68.2023.4.01.8003
SEBES	0001769-22.2023.4.01.8003

Outros Processos analisados pela equipe de auditoria: PAe-Sei nº 0000584-17.2021.4.01.8003, referente a criação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito desta Seção Judiciária do Amapá e o PAe-Sei nº 0001728-26.2021.4.01.8003, que trata de registros de ações da referida Comissão.

#### 1.4 Pesquisa para aferir a percepção quanto à implementação da política de combate ao assédio e a discriminação na SJAP

Concomitante à avaliação quanto à aderência à política pela SJAP, a unidade de auditoria interna realizou pesquisa para conhecer a percepção dos magistrados, servidores e demais colaboradores, acerca da implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Amapá. A pesquisa, anônima, foi realizada por formulários eletrônicos disponibilizados aos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários da SJAP, conforme quadro 02, abaixo.

Quadro 02 - Formulários da pesquisa quanto a percepção sobre a Política na SJAP

Direcionamento do questionário	Link para o questionário
Magistrados	<a href="https://forms.office.com/r/vWWfjNU151">https://forms.office.com/r/vWWfjNU151</a>
Servidores	<a href="https://forms.office.com/r/YjFzyd5S9P">https://forms.office.com/r/YjFzyd5S9P</a>
Estagiários	<a href="https://forms.office.com/r/0eEPz7EYap">https://forms.office.com/r/0eEPz7EYap</a>
Colaboradores Terceirizados	<a href="https://forms.office.com/r/nunFSRDJTI">https://forms.office.com/r/nunFSRDJTI</a>

Não obtivemos respostas ao questionário destinado aos magistrados; a documentação da pesquisa e o resumo das respostas dos questionários destinados aos servidores, colaboradores terceirizados e estagiários estão nos autos de nº 0002299-26.2023.4.01.8003, relacionado a este processo. A frequência relativa das respostas a cada afirmativa dos formulários estão dispostas nos anexos I, II e III deste relatório.

#### 1.5 Equipe de auditoria:

- Robson Cardoso Borges - Supervisor/Coordenador
- Milena Alves de Castro Oliveira - Membro

#### 1.6. Técnicas de auditoria

Neste trabalho, foram aplicadas as seguintes técnicas:

- Análise documental - análise de documentos relacionados ao objeto da auditoria em busca de dados ou informações que poderão servir como evidências dos achados;
- Exame de registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados;
- Observação direta - coleta de informação contextualizada sobre a forma de funcionamento do objeto auditado; e
- Indagação escrita - formulação e apresentação de questões, por intermédio de solicitações de auditoria, com o objetivo de obter informações sobre a efetividade da implementação e da gestão da política de assédio na Seção Judiciária do Amapá; e
- Correlação entre as informações obtidas - cotejamento entre normativos, respostas às indagações e processo eletrônico SEI;

#### 1.7. Procedimentos realizados

Os trabalhos desta auditoria tiveram como propósito avaliar a aderência da Seção Judiciária do Amapá à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, para tanto, foram realizados os seguintes procedimentos:

- Estudo de normativos e boas práticas aplicáveis a cada questão de auditoria estabelecida;
- Identificação de processos, controles internos e riscos associados às atividades;
- Reuniões;
- Expedição de solicitações de auditoria às unidades para a obtenção de dados e informações;
- Avaliação do material coletado;
- Apresentação de Relatório Preliminar, contemplando os Achados de Auditoria;
- Análise da manifestação da área auditada; e
- Comunicação dos resultados.

#### 1.8 Legislação aplicada

- [Resolução CNJ n. 351/2020, que 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, que, entre outras, determina a divulgação do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU](#)
- [Resolução CNJ n. 401/2021, que dispõe sobre 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, que dispõe sobre discriminação em Matéria de Emprego e Profissão](#)
- [Convenção OIT n. 190/2019, que dispõe sobre 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, que dispõe sobre discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional](#)
- [Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre discriminação contra a pessoa com deficiência](#)
- [Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com deficiência](#)
- [Lei nº 8112/90, 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, dispõe sobre Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez](#)

- [Lei nº 13.869/2019, dispõe sobre Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público](#)
- [Decreto - Lei nº 2.848/1940 - Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º, dispõem sobre Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial](#)
- [Resolução CJF 147, de 15 de abril de 2011, que institui o Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º Grau](#)
- [Resolução Presi 20, de 24 de maio de 2022, que dispõe sobre a criação da Ouvidoria da Justiça Federal da 1ª Região](#)
- [Portaria Consolidada/Presi n. 100/2017, que dispõe sobre a adoção do Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus](#)
- [Portaria SJAP-Diref 44/2023, que institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Amapá](#)

## 2 ACHADOS

Em cumprimento ao art. 53 da [Resolução CNJ nº 309/2020](#) e ao art. 94 da [Resolução CJF nº 677/2020](#), esta unidade de auditoria interna apresentou, às unidades auditadas e demais responsáveis, relatório contendo os achados preliminares, para que em caso de discordância apresentassem elementos que possibilitassem nova compatibilização entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, entretanto, a única manifestação apresentada, por membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, não trouxe novos elementos capazes de alterar o entendimento preliminar dos auditores, os quais decidiram manter os achados do relatório preliminar e suas respectivas recomendações, dispostos no quadro 3, abaixo.

Quadro 03 - Achados de Auditoria

EIXO	ITEM	ACHADO	SITUAÇÃO OBSERVADA	CRITÉRIO	RECOMENDAÇÃO PRELIMINAR	UNIDADE RESPONSÁVEL
Institucionalização	A1	Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela	Inexistência de divulgação de carta de compromisso e de procedimentos para tratamento de casos envolvendo a alta administração.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, itens 1.1.2 e 1.1.3.	Que a alta administração: Utilize com maior frequência os meios corporativos de comunicação, de amplo alcance, como campanhas, cartazes, boletins, site, mural, intranet e a TV corporativa, abordando o tema combate ao assédio e discriminação; Divulgue carta de compromisso com a política de combate ao assédio e a discriminação; e Estabeleça formalmente os procedimentos para tratamento dos casos envolvendo a alta administração.	SECAD
	A2	Impossibilidade da organização de assegurar que seus colaboradores percebem o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio	Falta de avaliação específica quanto a percepção dos colaboradores da SJAP sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, itens 1.1.4 e 2.3.4.	Que a alta administração realize pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou outra medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.	SECAD
	A3	Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma	Inexistência de procedimento formal para a padronização das ações e clareza do fluxo de trabalho da demanda.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 1.3.4	Que a Administração avalie a oportunidade e conveniência para estabelecer em norma, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação no âmbito da seccional.	SECAD
	A4	Ausência de evidências quanto ao efetivo funcionamento da CPEFAMAS	Embora a seccional tenha constituído a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - CPEFAMAS, desde 02/02/2021, não foram encontrados documentos, atas de reuniões ou qualquer outra evidência que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.	Art 1º da Portaria SJAP-DIREF 17/2021 (12160397); Art.6º, § 1º da Portaria SJAP-DIREF 26/2021 (12198336); e Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 1.3.8.	Que a CPEFAMAS inicie ou retome os trabalhos, cuja as atribuições estão previstas no art 1º da portaria DIREF 17/2021, bem como, o contido no § 1º, do art.6º da portaria SJAP-DIREF - 26/2021, documentando e evidenciando as ações desenvolvidas.	CPEFAMAS

A5	Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis	Conforme doc Sei 18407221, da SJAP-Secos, foi realizada uma campanha sobre o Combate ao Assédio Moral, porém não é suficiente para alcançar uma grande parcela de todas as categorias de colaboradores e explicitar quais são os comportamentos indesejáveis ou inaceitáveis como assédio e discriminação.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.1	Que a Administração envie esforços no sentido de esclarecer todas as categorias de colaboradores da seccional, utilizando os meios corporativos de comunicação, sobre quais os comportamentos que são considerados desejáveis (ou, às vezes, toleráveis) e quais são considerados inaceitáveis.	SECAD
A6	Promoção insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis	Falta de campanhas de sensibilização, esclarecendo aos colaboradores os comportamentos desejáveis e não aceitáveis, referente ao assédio sexual e discriminação.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.2	Que a Administração envie esforços no sentido de esclarecer, por meio de exemplos, todos os colaboradores da seccional, utilizando os meios corporativos de comunicação, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.	SECAD
A7	Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos	Inexistência de ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.3	Que a administração avalie a oportunidade e conveniência para desenvolver ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos no âmbito da seccional.	SECAD
A8	Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários	Inexistência de normativos e decisão administrativa definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de terceiros.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.4	Que a administração providencie normativo ou decisão definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação em seus contratos de colaboradores terceirizados.	SECAD
A9	Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação	Inexistência de cláusulas de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.4	Que a administração providencie ajustes em seus modelos de contratos com a inclusão de cláusulas de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia de assédio e discriminação.	SECAD
A10	Falta de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias x colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho	Ausência de 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.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.6	Que a Administração estabeleça instrumentos de incentivo a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.	SECAD
A11	Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos à área de licitações e contratos (ou outra) sobre práticas específicas da política	Inexistência de sugestões, recomendações que deveriam ser repassadas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação às demais áreas sobre práticas específicas.	Ar. 16 da <a href="#">Res/CNJ nº 351/2020</a> ; e Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.2.1.	Que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, da SJAP, cumpra sua atribuição de orientar as demais áreas da seccional sobre práticas específicas de prevenção e combate ao assédio e a discriminação.	CPEFAMAS

## Prevenção

A12	Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e discriminação e/ou da criação de controles para mitigá-los	Falta de levantamento nos casos de assédio, o que impede o diagnóstico e a providência específica dos casos, deixando as vítimas vulneráveis.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.2.4.	Que a administração realize levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e discriminação e crie controles para mitigá-los.	SECAD
A13	Ausência de compilação de dados para suportar o planejamento de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação	Impossibilidade de avaliação de dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.2.5.	Que a Administração desenvolva banco de dados com informações que suportem ações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação.	SECAD
A14	Oferta insuficiente de ações de instrução às lideranças e chefias, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação	Embora o NUCGP tenha informado no doc. Sei 18392386 sobre a oferta de capacitação aos diretores onde também trata sobre o tema, não é possível observar a abordagem da identificação de situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação. Ademais foram poucas as ações realizadas.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 6º, § 1º; e Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.1.	Que a Administração ofereça, com regularidade, ações de instrução aos gestores, para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação.	SECAD
A15	Divulgação insuficiente dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos	A Secos informou, no doc. S e i 18407221 que a seccional possui em seu site informações sobre canais de orientação, acolhimento e denúncia sobre assédio e discriminação e apontou como evidência para tanto, o link da ouvidoria no TRF1. Entretanto informações e orientações sobre os canais locais não estão disponíveis no portal da JFAP na internet, ou não apresentam fácil acesso.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.3.3.	Que a Administração disponibilize em seu sítio na internet, com facilidade de acesso, as informações sobre todos os canais disponíveis de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação.	SECAD
A16	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)	Apesar da criação do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta e da Comissão de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, citado pelo Nugg no doc. Sei 18392386, não existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.4.1.	Que a Administração estabeleça formalmente e divulgue os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado).	SECAD
A17	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe	Apesar da criação do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta e da Comissão de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, citado pelo Nugg no doc. Sei 18392386, não há evidências de ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas que orientem o gestor.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.4.2.	Que a Administração estabeleça formalmente e divulgue os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio ou discriminação em sua equipe.	SECAD
A18	Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos de todos os colaboradores (internos e externos)	Insuficiência de campanhas e de treinamento(s) que atendam a todos os colaboradores.	Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 1º, p. único, e 16, VII, "i"; e Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.5.3.	Que a Administração ofereça, regularmente, capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	SECAD

	A19	Ausência de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação	Em pesquisa realizada no Sistema Eletrônico de Informação - SEI e Portal da Seccional na internet, além de informações do Nucgp e CPEFAMAS, d o c ' s 18392386 e 18585840, respectivamente, não foi possível obter evidências de monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; informação esta que subsidia o planejamento de ações sobre o tema.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 2.5.5	Que a administração estabeleça controle para o monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	SECAD
<b>Detecção</b>	A20	Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.	De acordo com a SECAD e o NUCGP, é realizada pesquisa de clima organizacional, que inclui o tema assédio e discriminação, entretanto, no formulário da referida pesquisa (17617953), só foi observada uma questão sobre respeito e ética no ambiente de trabalho, o que não é suficiente para caracterizar a realização de uma pesquisa sobre assédio e discriminação no âmbito da seccional. A pesquisa demonstra proatividade da organização na detecção de casos de assédio e discriminação.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 3.1.3	Que a Administração, atuando proativamente na detecção de casos de assédio e discriminação, realize pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação no âmbito da seccional.	SECAD
	A21	Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação;	Conforme informação do Nucgp (18442740), a unidade não compila os dados sobre denúncias de assédio e discriminação mas sabe a média de casos anuais e tem meios de manter em sigilo as identidades dos envolvidos. Embora a unidade consiga estimar o número de ocorrências e mantenha certas práticas de tratamento dos casos, a estruturação das informações permite o acompanhamento e, caso necessário, a intervenção oportuna no decorrer do processo, além de permitir que a vítima perceba a seriedade no tratamento da questão.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 3.1.4	Que a administração mantenha banco com dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados.	SECAD
	A22	Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados	Apesar do Nucgp e Secad informarem nos documentos 18442740 e 18425803, respectivamente, conseguir monitorar a evolução dos casos de assédio, mesmo sem compilação dos dados, em vista do reduzido número anual de casos, a falta de monitoramento com informações estruturadas dos casos de assédio e discriminação dificulta o acompanhamento das denúncias e ainda sua rastreabilidade.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 3.1.5	Que a Administração realize o monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação se utilizando de informações compiladas em banco de dados.	SECAD

	A23	As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.	De acordo com a SECAD (18425803) e o NUCGP (18442740) a seccional tem como prática procedimentos de recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, porém é recomendável a formalização desses procedimentos, como por exemplo por meio de manuais, check list, fluxos de processos ou outros instrumentos que garantam a continuidade da disponibilidade da estrutura de recebimento de denúncias em eventuais mudanças de lotação, desligamentos ou ausências dos servidores que compõem a estrutura de recebimento e tratamento inicial de denúncias.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 3.2.1	Que a Administração formalize os procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, a serem observados no âmbito da SJAP.	SECAD
Correção	A24	Inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis	Embora o Núcleo de Gestão de Pessoas, no doc Sei 18443712 justifique sobre a possibilidade de adoção de medidas, quando possível, visando promover a conciliação entre ofendido e ofensor e assim evitar a instauração de processo disciplinar, não ficou demonstrada a existência de ferramentas ou processos formais que auxiliem nessa prática.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 4.1.1	Que a Administração formalize as medidas que devem ser adotadas, quando cabíveis, visando à conciliação entre ofendido e ofensor (por exemplo: estabelecimento de fluxos de trabalho, emissão de normativo).	SECAD
	A25	Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder	Não foi identificada formalização e divulgação de procedimentos especiais para recepcionar e encaminhar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder às instâncias superiores.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 4.2.2	Que a Administração formalize os procedimentos que devem ser adotados para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder	SECAD
	A26	Falta de clareza em relação aos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia	Embora as unidades indagadas tenham afirmado que na seccional os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia são claros, não foi identificada a formalização de tais procedimentos.	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 4.3.1	Que a administração formalize os procedimentos que devem ser adotados para processar as denúncias recebidas.	SECAD
	A27	Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia	Conforme relato das unidades indagadas não houve até então o estabelecimento de procedimentos alternativos para os casos em que a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia	Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 4.3.3	Que a administração formalize os procedimentos alternativos que devem ser adotados para os casos de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (por exemplo orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros).	SECAD

A28	Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante sobre o encaminhamento de sua denúncia	De acordo com as informações apresentadas pela CPEFAMAS (18585905), Secad (18425810) e Nucgp (18443712), a seccional adota certos procedimentos, não formalizados, a fim de manter o denunciante sobre o encaminhamento de sua denúncia, entretanto, constituiu-se em uma boa prática o estabelecimento formal de procedimentos dispondo sobre as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão, ao denunciante.	Acórdão n. 456/2022 - TCU- Plenário, Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, item 4.3.5	Que a administração formalize os procedimentos para manter o denunciante sobre o encaminhamento de sua denúncia	SECAD
-----	--	--	--	---	-------

### 3 CONCLUSÃO

Primeiramente cumpre informar que os trabalhos desta auditoria foram realizados com total colaboração da Direção desta Seccional, bem como das unidades auditadas, não ocorrendo interferências durante o processo de avaliação do objeto da auditoria assim como nos resultados obtidos. Os recursos estruturais, equipamentos, acesso às informações dos sistemas internos foram satisfatoriamente disponibilizados à equipe de auditoria.

O resultado do levantamento sobre a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação na Seccional Amapá, associado à pesquisa sobre a percepção de todos os colaboradores, de modo geral, conduziu os auditores às seguintes conclusões:

- a. a seccional dispõe formalmente de um sistema de prevenção e combate ao assédio e a discriminação, entretanto é recomendável que a alta administração demonstre a todos, interna e externamente à organização, com maior frequência, o seu compromisso em prevenir e combater as práticas de assédio e discriminação;
- b. unidades envolvidas na apuração de notícias de assédio e discriminação, de um modo geral, seguem alguma rotina, entretanto, se constitui uma boa prática a formalização e divulgação dos fluxos de processo e procedimentos para o tratamento desses casos;
- c. embora a seccional já tenha constituída a sua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, é necessário que esta efetivamente atue de acordo com sua competência, estabelecida na portaria que a constituiu.

É importante que a seccional fortaleça suas ações preventivas às situações de assédio e discriminação, sob pena da ocorrência de impactos tais como: degradação do ambiente de trabalho; sentimento de injustiça/impunidade entre colaboradores; maior probabilidade de ocorrência de casos de assédio e discriminação; prejuízo à imagem da organização; aumento do absenteísmo e redução da produtividade.

### 4 ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminhamos este Relatório Final de Auditoria:

a) à Diretoria do Foro, para conhecimento;

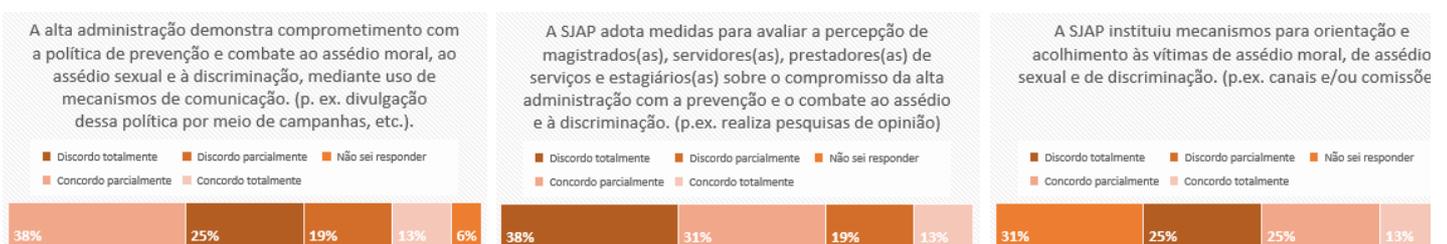
b) à Diretoria da Secretaria Administrativa, para providências e remessa às unidades responsáveis, com o seguinte destaque: as medidas, julgadas convenientes e necessárias, a serem implementadas pelas unidades responsáveis em atendimento às recomendações constantes deste relatório, bem como o prazo previsto para a conclusão das ações, devem ser apresentados no documento intitulado Plano de Providências (modelo doc. 18891985), que deverá ser inserido nestes autos **até 13/10/2023**.

Respeitosamente,

**MILENA ALVES DE CASTRO OLIVEIRA**  
Supervisora da Seção de Auditoria Interna - SEAUD

**ROBSON CARDOSO BORGES**  
Diretor do Núcleo de Auditoria Interna - NUAUD

#### ANEXO I - PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES SOBRE A POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA SJAP





ANEXO II - PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES TERCEIRIZADOS SOBRE A POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA SJAP



A SJAP protege as pessoas que desejam pedir socorro ou denunciar casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, guardando segredo sobre a identidade da vítima e da pessoa que fez a denúncia, de modo que elas não sofram represálias.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Sei ou já ouvi falar q seguro para que as pe sobre a possibilidade assédio sexual e discrim sua

■ Discordo totalmente ■ D  
■ Concordo parcialmente ■ C



### ANEXO III - PERCEPÇÃO DOS ESTAGIÁRIOS SOBRE A POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NA SJAP

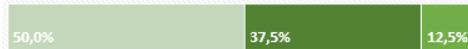
Já tive conhecimento ou recebi alguma divulgação sobre a política de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, da Seção Judiciária do Amapá - SJAP, como por exemplo, cartazes, panfletos, notícias no site ou no e-mail da seccional.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Já tive conhecimento de campanha interna da SJAP sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Já participei de campanha interna da SJAP sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Já recebi orientação da SJAP sobre quais são os comportamentos desejáveis no trabalho, bem como quais comportamentos são considerados indesejáveis ou inaceitáveis e que caracterizam assédio moral, assédio sexual e discriminação.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Conheço ou já ouvi falar dos procedimentos passo-a-passo que a SJAP divulga para o(a) estagiário(a) pedir socorro ou denunciar, caso seja vítima ou tenha presenciado situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Já participei de palestra(s) na SJAP sobre prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



A SJAP protege as pessoas que desejam pedir socorro ou denunciar casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação, guardando segredo sobre a identidade da vítima e da pessoa que fez a denúncia, de modo que elas não sofram represálias.

■ Discordo totalmente ■ Discordo parcialmente ■ Não sei responder  
■ Concordo parcialmente ■ Concordo totalmente



Sei ou já ouvi falar q seguro para que as p sobre a possibilida assédio sexual e discrim SU

■ Discordo totalmente ■ D  
■ Concordo parcialmente ■ C



Documento assinado eletronicamente por **Milena Alves de Castro Oliveira, Supervisor(a) de Seção**, em 31/08/2023, às 09:11 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Robson Cardoso Borges, Diretor(a) de Núcleo**, em 31/08/2023, às 09:35 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.trf1.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **18834098** e o código CRC **0522D301**.