



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA
Rua José Camacho, n.º 585 - Bairro Olaria - CEP 76801-330 - Porto Velho - RO - www.tjro.jus.br
- Criada conforme Resolução N. 100/2019-PR.

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO Nº 29 / 2024 - AUDIPEC/AUDINT/PRESI/TJRO

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

1. CONTEXTO OPERACIONAL

Este relatório reflete o resultado do monitoramento das recomendações exaradas no Relatório de Auditoria n. 23/2023 (3619530), proveniente da Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, executada no período de 12/6 a 18/8/2023.

A auditoria objetivou avaliar a aderência à política pública instituída pela [Resolução n. 351/2020-CNJ](#), 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](#), elaborado pelo Tribunal de Contas da União(TCU).

O referido Relatório de Auditoria foi encaminhado às unidades envolvidas no processo, em 19/10/2023, para conhecimento e elaboração, no prazo de 30 dias (até 20/11/2023), do Plano de Ação para atendimento das recomendações. Após transcorrido o prazo, houve resposta das unidades por meio dos seguintes documentos: Despacho 8608 - GABSG/Emeron ([3651915](#)); Informação 1504 - DEPED/Emeron ([3663835](#)); Despacho 108195 - GGOV ([3655793](#)); Despacho 128743 - CMI ([3767576](#)); Despacho 108519 -SGP ([3657507](#)); Despacho 116982 -SA ([3703970](#)); Despacho 118110 - CPCAD-1G ([3709681](#)); Documento - CPCAD-1G ([3711249](#)) e Despacho 10486 -GabSCGJ ([3772171](#)). Contudo, sem a apresentação dos planos de ação.

Desse modo, considerando que o Plano de Ação constitui importante e principal instrumento para o monitoramento dos trabalhos de auditoria, foi concedida dilação de prazo para apresentação dos planos de ação até 31/1/2024. Assim, foram apresentados os documentos 3820043 e 3827080, com o planejamento das ações.

Importante ressaltar que a presente atividade de monitoramento está prevista no [Apêndice VI do Plano Anual de Auditoria Interna 2024](#), aprovado pelo Conselho da Magistratura e de Gestão de Desenvolvimento Institucional (COMAG), conforme [Ata de Julgamento n. 63/2023-COMAG](#), publicada no DJe n. 220, de 30/11/2023.

Portanto, a finalidade deste monitoramento é aferir o grau de cumprimento das recomendações, bem como da eficácia das ações implementadas na melhoria dos controles internos e gerenciamento dos processos de trabalho.

2. DO ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES

R1. Apresentar o cronograma concernente à realização de pesquisa especificamente acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com o público em geral, a fim de avaliar a percepção de todos que se relacionam com o Poder Judiciário do Estado de Rondônia, seja este colaborador laborativo ou não. (Achado 01).

Análise da equipe de auditoria

Em 21/11/2023, a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 1º Grau (CPCAD-1G), em conjunto com a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do 2º Grau (CPCAD-2G), informou, por meio do Despacho n. 118110/2023 (3709681), que a pesquisa será realizada no primeiro semestre de 2024.

Outrossim, em pesquisa no sistema Sei, identificamos o processo n. 0006881-26.2024.8.22.8000, instruído com documentos relacionados à realização da pesquisa em questão.

No referido processo, consta o Despacho 3974460, exarado pela atual responsável pela pasta no CNJ, Conselheira Renata Gil, do qual se extraiu que, por considerar fundamental que os tribunais realizem suas próprias pesquisas, recomendou a aplicação de questionário preferencialmente no mês de maio, o qual é destinado a ações relacionadas ao tema. Ademais, encaminhou o instrumento de pesquisa aplicado pelo CNJ para servir de modelo orientativo e indicou o Grupo de Pesquisas Judiciárias (GPJ) como estrutura auxiliar na aplicação do questionário.

Entretanto, a GPJ apresentou argumentos quanto à inviabilidade de auxiliar na pesquisa e sugeriu à CPCAD-1G que realize a pesquisa via formulário do Google, com auxílio da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e do Centro de Custos, Informação e Estatística (CIES/GGOV), conforme Despacho n. 44840/2024 (4022659).

Depreendeu-se das informações coletadas acerca da pesquisa que, embora as Comissões não tenham apresentado um cronograma detalhado das ações necessárias, a previsão é de que a pesquisa será realizada até o mês de junho/2024 e há um modelo do questionário a ser aplicado.

Ante o exposto, considerou-se a recomendação **R1 em implementação**.

R2. Estabelecer programa de trabalho contemplando ações preventivas sobre práticas específicas, seja por sugestões, recomendações, orientações entre outras formas, relacionadas à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a Discriminação no âmbito das unidades componentes deste PJRO. (Achado 03)

R8. Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, assim como criação de controles para mitigá-los, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis. (Achado 06)

R9. Realizar o mapeamento dos processos de trabalho inerentes ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO e estabelecer os fluxos de trabalho, com base em estudos para identificação dos gargalos contidos nos processos, com a finalidade de reduzir o tempo de processamento da notícia, assim como possível redefinição do prazo contido na Resolução nº 189/2021-TJRO, observando-se as Diretrizes Gerais e Específicas do Protocolo de Acolhimento estabelecido no anexo II da Resolução n. 351/2020-CNJ, ressaltando a necessidade de estabelecer procedimentos para manter o noticiante/noticiado ciente sobre o encaminhamento de sua notícia, adotando transparência ativa, comunicando-o acerca das ações, prazos, andamento processual e demais informações pertinentes. (Achados 05, 10 e 11)

R12. Apresentar cronograma relativo à análise do normativo e da comunicação com orientações aos gestores, propostos pela CPCAD-1G por meio do processo 0008094-04.2023.8.22.8000. (Achado 08)

Análise da equipe de auditoria

A CPCAD-1G apresentou à Presidência minutas de um protocolo e de uma circular interna com orientações aos gestores sobre como lidar com denúncias/notícias de assédio e/ou discriminação em suas unidades de trabalho, solicitando autorização para publicação (3371076). As minutas foram encaminhadas ao Gabinete de Governança (GGOV) e à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) para análise (3380271).

A SGP informou, por meio do Despacho n. 61438/2023 (3417063), estar “de pleno acordo com o solicitado (3371076) pela CPCAD” e quanto à proposta para que nos encontros de gestores seja trabalhada a sensibilização quanto à maneira de agir ante a denúncia/notícia de assédio moral, sexual ou discriminação, nos termos do documento apresentado pela Comissão.

O GGOV, por seu turno, “observou a necessidade de aperfeiçoamento do fluxo institucional relativo à matéria e sua relação com o Sistema de Integridade e Compliance que está sendo implementado no âmbito do PJRO, conforme consta no Despacho 64658 (3431463)”. Desse modo, em atendimento às recomendações desta Auditoria no Relatório n. 23/2023 (3619530), bem como para o aperfeiçoamento do fluxo do processo de trabalho inerente ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO, a Coordenadoria de Modernização Institucional/GGOV(CMI) elaborou um plano de trabalho com a participação das comissões, comitê e demais unidades do sistema (3723637), com o objetivo de mapear os processos de atendimento e monitoramento das denúncia/notícias de assédio, de acordo com o Despacho n. 120760/2023 (3723637) e Informação n. 2548/2024 (3852652).



Figura 1 - Cronograma definido na Oficina de Sensibilização para Construção do Fluxo (3852652)

Foram realizadas as ações previstas no referido cronograma (3723637) pelas unidades, e registradas nos documentos 3852652, 3875533, 3875750, 3875766, 3876086, 3891614, 3910054, 3986602 e matéria publicada no sítio eletrônico do TJRO: [Oficinas discutem melhorias no fluxo de atendimento do TJRO em casos de assédio e discriminação](#). Entretanto, houve a alteração dos prazos estabelecidos, devido à identificação de novas ações, reprogramando a finalização dos trabalhos para 30/04/2024 (3935028).

Ao final da etapa de mapeamento, a CMI/GGOV apresentou (3935028) as minutas dos fluxos de recebimento, acolhimento e processamento de notícia/denúncia de assédio moral, sexual e discriminação (3945006, 3945022, 3945035 e 3945042), para validação pela Presidência, Ouvidoria, Corregedoria Geral da Justiça (CGJ), CPCAD-1G e CPCAD-2G. As minutas foram validadas pela Presidência (3949584), CGJ (3953618), CPCAD-1G (3957193) e Ouvidoria (4047578).

A CMI/GGOV submeteu ainda à aprovação, as minutas do Manual de Procedimentos e Gestão de Riscos (4005686) e o Protocolo de Orientação aos Gestores e Gestoras (4005692). As CPCADs e a SGP apresentaram sugestões de alterações, conforme documentos 4010733 e 4038419, respectivamente.

Concluídos os trabalhos de revisão pela CMI, o GGOV emitiu o Relatório n. 16/2024 (4063470) acerca do mapeamento e melhoria dos fluxos dos processos vinculados ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO, com o encaminhamento das minutas dos documentos resultantes desse trabalho (ato, manual, protocolo, resolução, plano de melhorias) para apreciação pelas CPCADs, SCGJ, Juíza Auxiliar da Presidência e Juízes Auxiliares da Corregedoria, visando o prosseguimento com os trâmites necessários de submissão ao Presidente e, posteriormente, ao Tribunal Pleno Administrativo, conforme processo 0008094-04.2023.8.22.8000.

Importa destacar que, o trabalho realizado demonstrou o empenho das unidades do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO no aprimoramento dos procedimentos, a partir da análise crítica dos controles existentes e identificação dos riscos inerentes.

Ante o exposto, considerou-se as recomendações **R2, R8, R9 e R12 em implementação**.

R3. Adequar o formulário disponibilizado na página das CPCADs aos termos utilizados na Resolução n. 189/2021-TJRO, substituindo “denúncia”, “requerente” e “requerido”, por “notícia”, “noticiante” e “noticiado”, respectivamente. (Achado 07)

Análise da equipe de auditoria

Por meio do Despacho n. 118110/2023 (3709681), as CPCADs informaram a adequação recomendada do formulário.

Consultando o [formulário disponibilizado na página eletrônica da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação](#), constatou-se que a recomendação **R3 foi implementada**.

R4. Incluir na Resolução n. 189/2021-TJRO o formulário disponibilizado na página das CPCADs como forma de encaminhamento da notícia. E, estabelecer no fluxo do processo que as notícias encaminhadas por processo eletrônico ou e-mail aos canais de recebimento (CPCADs, CGJ, Ouvidoria) sejam transcritas para o referido formulário, de modo a armazenar e organizar os dados em um banco único, sob a responsabilidade das CPCADs, gerando um histórico atualizado, com facilidade de acesso e possibilidade da criação de relatórios com informações estratégicas, que auxiliarão na tomada de decisão referente à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 07)

Análise da equipe de auditoria

As CPCADs submeteram a recomendação para deliberação da Presidência do TJRO, por considerar que “eventuais alterações ou acréscimos nas resoluções devem ser decididas pelo Tribunal” (3709681).

Em 14/11/2023, a Resolução n. 189/2021 foi revogada pela [Resolução n. 307/2023](#), a qual, em seu artigo 14, estabelece que a notícia seja formulada por meio de formulário eletrônico no sítio do TJRO, processo eletrônico, telefone e Canal de Denúncias do TJRO (a ser implementado). Estabelece ainda, que os relatos recebidos pela Corregedoria Geral da Justiça, Ouvidoria e Canal de Denúncias sejam remetidos às CPCADs.

Constatou-se, no processo 0008094-04.2023.8.22.8000, que a minuta do Manual de Procedimentos e Gestão de Riscos (4085991) apresenta o [Fluxo de Recebimento da Notícia/Denúncia e Acolhimento](#) (página 07), o qual contempla a atividade, a cargo dos canais de notícia/denúncia, de “Formalizar/autuar em SEI sigiloso, caso a notícia seja recebida em outros formatos”. Desse modo, inferiu-se que os dados para geração de informações estratégicas relacionadas ao tema serão direcionados às CPCADs no sistema SEI.

Assim, levando em conta que referida minuta encontra-se para apreciação pelas CPCADs, SCGJ, Juíza Auxiliar da Presidência e Juízes Auxiliares da Corregedoria, visando o prosseguimento com os trâmites necessários de submissão ao Presidente e, posteriormente, ao Tribunal Pleno Administrativo, conforme Relatório n. 16/2024 (4063470), considerou-se a recomendação **R4 em implementação**.

R5 .Realizar o monitoramento da evolução da frequência dos casos noticiados, preferencialmente categorizando por tipo (assédio moral, sexual, discriminação etc.). (Achado 07)

Análise da equipe de auditoria

Por meio do Despacho 3709681, as CPCADs asseveraram que “o monitoramento já é feito via formulário Google e também via planilha Excel”. Entretanto, não apresentaram evidências que possibilitem a verificação de cumprimento da recomendação.

Desse modo, considerou-se a recomendação **R5 em implementação**.

R6. Realizar o monitoramento contínuo quanto à capacitação de colaboradores (internos e externos) com o intuito de universalizar as capacitações acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (Achado 09)

Análise da equipe de auditoria

As CPCADs informaram que “o monitoramento será realizado via formulário Google, a ser preenchido com nome, lotação e comarca”, durante os encontros promovidos “com magistrados (as), servidores (as), estagiários (as) e colaboradores(as) terceirizados(as) com o objetivo de garantir um espaço de debate sobre assédio moral, sexual e discriminação, explicar o fluxo interno da denúncia e principalmente ouvir e responder eventuais dúvidas” (3709681).

Em consulta à [página eletrônica da CPCAD](#), verificou-se que as publicações das ações realizadas pelas Comissões não se encontram atualizadas.

Contudo, constatou-se no Portal da Gestão de Pessoas a previsão de realização da Semana de Combate ao Assédio e Discriminação, no período de 6 a 8 de maio, com a Formação sobre Assédio nas Organizações e Relações de Trabalho, destinada a 14 (quatorze) magistrados e 6 (seis) magistradas, no dia 6 de maio; e o Seminário Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ambiente de Trabalho, para 14 (quatorze) magistrados, 6 (seis) magistradas, 50 (cinquenta) servidores e 65 (sessenta e cinco) servidoras. Ambos os eventos no formato presencial, conforme [notícia publicada](#).

Constatou-se ainda, a previsão de palestra, promovida pela SGP no dia 4 de junho, para 55 (cinquenta e cinco) estagiários(as), estudantes de nível médio, lotados na Comarca de Porto Velho, no formato presencial, de acordo com [divulgação no Portão de Gestão de Pessoas](#).

Oportuno destacar que o Plano de Melhoria proposto nas oficinas com as unidades integrantes do Sistema (4064031) apresenta ações voltadas ao aperfeiçoamento das capacitações acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Mostram-se pertinentes, portanto, alguns apontamentos acerca da importância do monitoramento dessas ações de capacitação.

O processo de monitoramento acompanha no tempo o desenvolvimento de determinadas atividades e formula hipóteses a respeito. Sendo assim, o monitoramento verifica. (CONASS, 2016).

Monitorar continuamente permite ajustar as medidas a fim de se aproximar do alcance dos objetivos (OLIVEIRA; REIS, 2016, p. 13).

Nesse sentido, monitoramento consiste no acompanhamento rotineiro de informações relevantes. Propõe-se a verificar a existência de mudanças, mas não suas razões a fundo. É um processo sistemático e contínuo de acompanhamento de indicadores [...], que visa a obtenção de informações, em tempo oportuno, para subsidiar a tomada de decisão, redução de problema e correção de rumos. Em suma, o monitoramento verifica a realização das atividades e o alcance dos efeitos da intervenção (OLIVEIRA; REIS, 2016, p. 12).

De forma simplificada, o monitoramento objetiva responder à pergunta: fizemos o que foi planejado? Portanto, para monitorar um projeto relacionado à oferta de capacitação é necessário definir e medir o progresso em relação aos indicadores do produto final. Como por exemplo:

1 - Taxa de adesão, que tem como objetivo analisar a relação entre o número de pessoas convocadas/convidadas a participar e as que de fato aderiram ao evento. A partir desse indicador é possível, por exemplo, descobrir a eficiência da divulgação e o interesse dos colaboradores pelo tema;

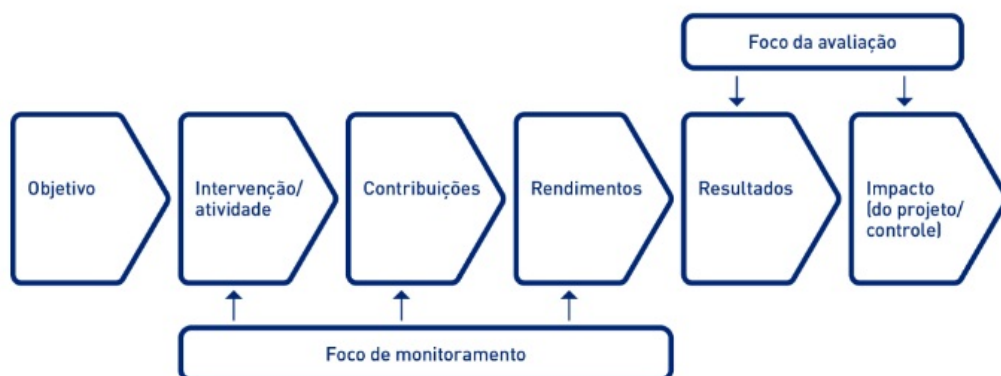
2 - Taxa de abandono, que identifica quantos participantes desistiram no meio do caminho. Com esse indicador pode-se descobrir problemas relacionados ao conteúdo e à execução do evento;

3 - Taxa de colaboradores alcançados, com a qual se quantifica o número de colaboradores que foram contemplados com o treinamento em determinado período, possibilitando avaliar a necessidade de adotar estratégias que ampliem esse alcance.

O monitoramento é um processo contínuo que servirá de base para a avaliação. Assim, é preciso que as informações geradas sejam apresentadas em formato de fácil utilização pelos gestores, como por exemplo em painéis de monitoramento.

Por sua vez, a avaliação tem por finalidade melhorar a eficácia e a sustentabilidade das ações/atividades realizadas, para subsidiar a tomada de decisão sobre planos futuros.

De modo que, “o monitoramento se concentra no rastreamento do progresso na implementação dos controles de riscos ou do projeto e a avaliação se concentra predominantemente na eficácia, sustentabilidade e replicabilidade, ou seja, se os resultados planejados foram alcançados; se as ações/atividades trarão valor a longo prazo; e se as ações/atividades merecem ser repetidas (com base no custo-benefício, bem como em termos de seu sucesso na obtenção dos resultados planejados)?”. Portanto, é necessário observar a evolução dos resultados ao longo de um período de tempo (série histórica)



Assim, mostra-se relevante que as melhorias propostas quanto às capacitações (4064031) considerem o monitoramento e a avaliação necessários.

Dessa forma, considerou-se a recomendação **R6 em implementação**.

R7. Oportunizar capacitação a todos os membros da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, bem como aos (às) servidores(as) indicados(as) pelas unidades que recebem as notícias, em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, observando o conteúdo mínimo de 40h/a estabelecido pela [Resolução n. 351/2020-CNJ](#). (Achado 04)

Análise da equipe de auditoria

Em atenção à recomendação, as CPCADS informaram as capacitações solicitadas à Emeron para o ano de 2024 (3709681), dentre as quais, a prevista para os seus integrantes, conforme processo n. 0008064-66.2023.8.22.8000.

De acordo com a Ata de Reunião n. 2/2024 - Emeron (3804890), que trata da avaliação e deliberação das demandas de capacitação para 2024, a Capacitação em Assédio Moral para os integrantes da CPCAD (2024.0231) e a Sensibilização em Justiça Restaurativa para os integrantes da CPCAD (2024.0232) encontram-se no sistema Emeron Web na reserva orçamentária e deverão ser avaliados em momento oportuno.

Ademais, verificou-se por meio do processo n. 0005185-52.2024.8.22.8000 que, embora a CPCAD tenha formulado nova solicitação à Emeron quanto à Capacitação em Assédio Moral para os integrantes da CPCAD (2024.0231), informando o conteúdo programático para atender a [Resolução CNJ N.518/2023](#), a capacitação pleiteada permanece na Reserva.

Assim, considerou-se a recomendação **R7 em implementação**.

R10. Estabelecer nos instrumentos contratuais, convênios, termos de parcerias e congêneres firmados pelo PJRO, cláusula de observância às práticas de prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação. (Achado 2)

Análise da equipe de auditoria

Esta recomendação foi direcionada à SA, SGP e Emeron, que são unidades responsáveis pela formalização de instrumentos contratuais, convênios, termos de parcerias e congêneres firmados pelo TJRO.

A Secretaria Administrativa apresentou o Plano de Ação (3827080), com previsão de adequação dos contratos relativos à prestação de serviços terceirizados e de convênio relacionado à utilização de mão de obra reeducanda até 08/03/2024. O prazo de conclusão do Plano de Ação foi alterado para 05/04/2024 e a DCC/SA informou que as ações foram concluídas dentro do prazo previsto (3956450).

A SGP não se manifestou quanto à recomendação, conforme Despacho n. 10859/2023 (3657507).

Por meio do Despacho n. 119/2024 (3797893), a Assessoria Jurídica (Assejur) da Emeron informou que as providências para o cumprimento da recomendação R10, relativas aos contratos com terceiros, estavam sendo realizadas no processo 0000059-55.2024.8.22.8700.

Consultando os processos constantes na Informação n. 5839/2024 (3956450), constatou-se o acréscimo da cláusula *“Coibir atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza, em relação a etnia, a sexo, a religião, a estado civil, a orientação sexual, a faixa etária ou a condição física especial, intimidação, hostilidade ou ameaça, humilhação por qualquer motivo ou assédio moral e sexual.”* nos instrumentos contratuais 3914260 (copeiragem), 3914090 (limpeza e conservação) e 3918587 (agente de portaria); e termo de convênio 3948286 (mão de obra de reeducandos).

De forma diligente em pesquisa no sistema SEI, quanto à contratação de estagiário(as), verificou-se que os Termos de Compromisso de Estágio emitidos pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL), em janeiro (4045286) e fevereiro de 2024 (3860146), em sua Cláusula Décima Quarta, tratam acerca da política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do PJRO.

Constatou-se ainda, que a partir de abril/2024, com a mudança do agente de integração (Universidade Patativa do Assaré), as informações relativas ao tema constam no item 10 do documento denominado “Orientações de Estágio” (4004456, 4007428, 4008265, 4085817, 4086849, 4088299,4098392), o qual segue anexo ao Ofício expedido pela SGP ao encaminhar o(a) estagiário(a) à unidade de lotação, para ciência dos supervisores/chefias imediatas, bem como do estagiário (a) admitido (a), conforme transcrito abaixo.

10. DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO: O Poder Judiciário do Estado de Rondônia, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação, nos termos da Resolução 307/2023-TJRO, cujo art. 6º, 7º e 8º desta norma elenca as situações que caracterizam o assédio moral, sexual e discriminação.

Em caso de conduta que viole o dispositivo citado acima, deve ser feita a denúncia para a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, por meio do site <https://www.tjro.jus.br/resp-cpcad>, com o preenchimento do formulário para denúncia <https://www.tjro.jus.br/cpcad/cpcad-formulario>.

Quanto aos contratos de prestação de serviços educacionais referentes ao Curso de Especialização em Direito para a Carreira da Magistratura, celebrados pela Emeron, constatou-se, ao consultar o processo 0000059-55.2024.8.22.8700, que as minutas (3797862, 3797868, 3797871 e 3797875), aprovadas pela Direção daquela Escola em 24/02/2024 (3871995), contemplam dispositivo que trata de assédio moral e sexual, bem como de atitudes discriminatórias ou preconceituosas de qualquer natureza.

Ante o exposto, considerou-se a recomendação **R10 como implementada**.

R11. Encaminhar informações (devidamente tratadas) à CPCAD-1G e CPCAD-2G, referentes a colaboradores (internos e externos) que foram capacitados de forma específica ao tema da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sugerindo-se que as informações sejam encaminhadas mensalmente. (Achado 9)

Análise da equipe de auditoria

Em resposta à recomendação a Emeron, por meio do Departamento Pedagógico (Deped) esclareceu que "o Relatório de Concluintes (capacitados) é encaminhado à Diadec/SGP no encerramento de cada ação desenvolvida pela Emeron, para que os devidos registros e acompanhamentos sejam realizados". Reforçou ainda, que "conforme Informação n. 1160/2023 (3550436), o Departamento Pedagógico da Emeron se disponibiliza em enviar os dados necessários ao final das ações de execução também à CPCAD." E, considerando a sugestão da Auditoria para o encaminhamento mensal das informações, propôs "que o fluxo de envio seja contínuo, ou seja, o encaminhamento seja realizado no momento de finalização das ações (cursos e eventos), podendo ser fornecido, ainda, relatório semestral com compilado das informações, posto que não há capacitações mensais sobre a temática." Ademais, solicitou "que sejam esclarecidos quais dados devem ser apresentados para realização do devido tratamento." Por fim, reafirmou "o compromisso em apresentar as informações solicitadas por essa Auditoria, ressaltando que compete a Escola fornecer os dados das capacitações (ações realizadas e concluintes), eventuais dados para análise em cotejamentos com dados externos à Emeron, é essencial que sejam obtidos nas unidades competentes."

Verificou-se que no Plano de Melhoria (4064031), proposto nas oficinas com as unidades integrantes do Sistema, as ações voltadas ao aperfeiçoamento das capacitações acerca da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação serão desenvolvidas pela CPCAD, SGP e Emeron. Assim, mostra-se necessário que tais unidades definam conjuntamente quais dados devem ser monitorados e a forma de tratamento desses dados.

Reitera-se, portanto, os apontamentos apresentados na Análise da equipe de auditoria da recomendação R6, acerca da importância do monitoramento dos dados relativos às ações de capacitação.

Desse modo, considerou-se a recomendação **R11 em implementação**.

R13. Autuar todos os processos relativos à notícia de assédio e/ou discriminação com o nível de acesso "sigiloso", em atenção ao art. 16, §1º, da Resolução n. 189/2021-TJRO. (Achado 12)

Análise da equipe de auditoria

A Resolução n. 189/2021-TJRO foi revogada pela [Resolução n. 307/2023-TJRO](#), a qual estabelece, no § 2º do artigo 14, que "deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento do relato de assédio ou discriminação, vedado o anonimato".

O Manual de Procedimentos e Gestão de Riscos - Recebimento, Acolhimento e Processamento da Denúncia de Assédio Moral, Sexual e Discriminação, conforme minuta 4085991, orienta que "os canais de denúncia formalizem a notícia no sistema SEI no modo sigiloso, caso a notícia seja recebida em outros formatos."

Desse modo, considerou-se a recomendação **R13 não mais aplicável**.

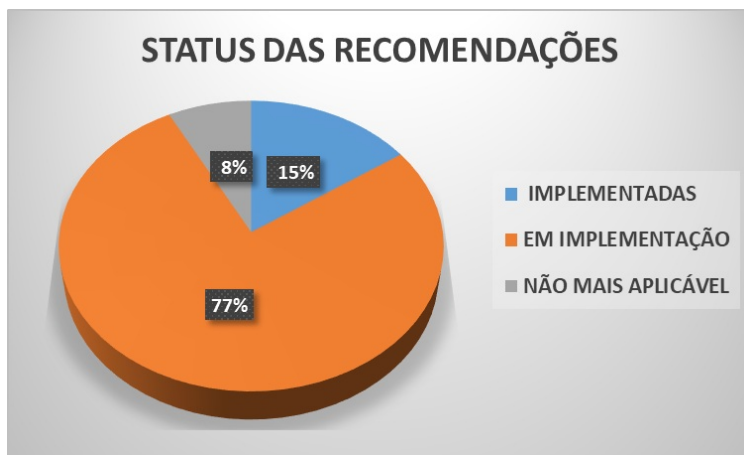
3. CONCLUSÃO

A atividade de auditoria contribui para o aperfeiçoamento da gestão e agrega valor à instituição por meio da efetividade das suas recomendações, a qual é verificada por meio do acompanhamento contínuo da implementação das melhorias recomendadas.

O [Manual de Auditoria da Controladoria Geral da União-CGU](#), p. 119 dispõe que "compete, em primeiro lugar, aos gestores das unidades auditadas a responsabilidade pelo atendimento das recomendações, e cabe a auditoria interna o estabelecimento, a manutenção e a supervisão do processo de monitoramento da implementação das recomendações".

Diante do exposto, este relatório de monitoramento evidenciou que as 13 (treze) recomendações expedidas, encontram-se no seguinte *status*:

- > Implementadas: (R3, R10)
- > Em implementação: (R1, R2, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R11, R12)
- > Não mais aplicável: (R13)



4. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Em relação às recomendações pendentes de implementação, solicita-se, no prazo de 30 (trinta) dias:

À CPCAD-1G:

- 4.1 Quanto às recomendações R1, R6: informar as providências adotadas para a implementação das recomendações.
- 4.2. Quanto à recomendação R5: apresentar a planilha Excel utilizada para o monitoramento apontado.
- 4.3. Quanto à recomendação R7: apresentar evidências da inclusão das ações de capacitação para os membros das CPCADs no Plano Anual de Capacitação da Emeron para o exercício de 2025.

AO GGOV:

- 4.4. Quanto às recomendações R2, R4, R8, R9, R11, R12: informar o andamento das análises necessárias para a aprovação dos documentos resultantes dos trabalhos de melhoria dos fluxos dos processos vinculados ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do PJRO, conforme processo 0008094-04.2023.8.22.8000.



Documento assinado eletronicamente por **SIMARA JANDIRA CASTRO DE SOUZA, Auditor(a)-Chefe**, em 25/06/2024, às 15:31 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARIA DE FATIMA SILVA, Coordenador (a)**, em 26/06/2024, às 08:04 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **DOUGLAS YORRARA OLIVEIRA FORTE, Auditor Interno**, em 26/06/2024, às 08:11 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **FRANKLYN OLIVEIRA FIRMO, Auditor Interno**, em 26/06/2024, às 08:13 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **CELINA PONTES DA COSTA FRANÇA, Auditor Interno**, em 26/06/2024, às 08:14 (horário de Rondônia), conforme § 3º do art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI <https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei>, informando o código verificador **4105391** e o código CRC **869820AB**.