



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;

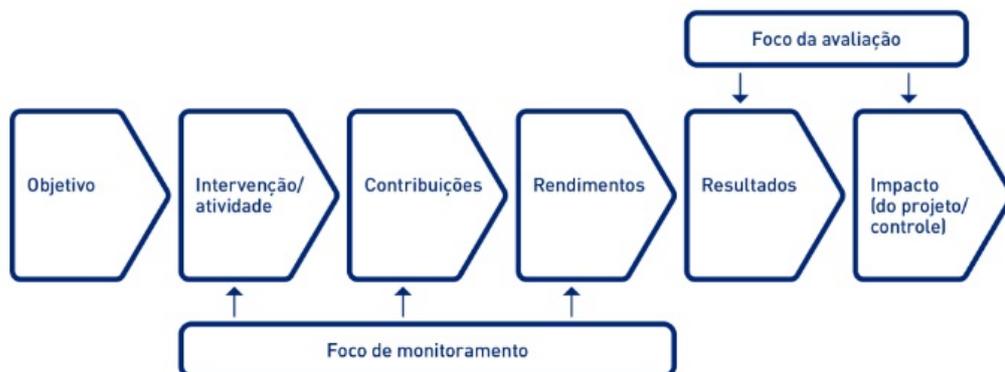
2 - Taxa de abandono, que identifica quantos participantes desistiram no meio do caminho. Com esse indicador pode-se descobrir problemas relacionados ao conteúdo e à execução do evento;

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**.

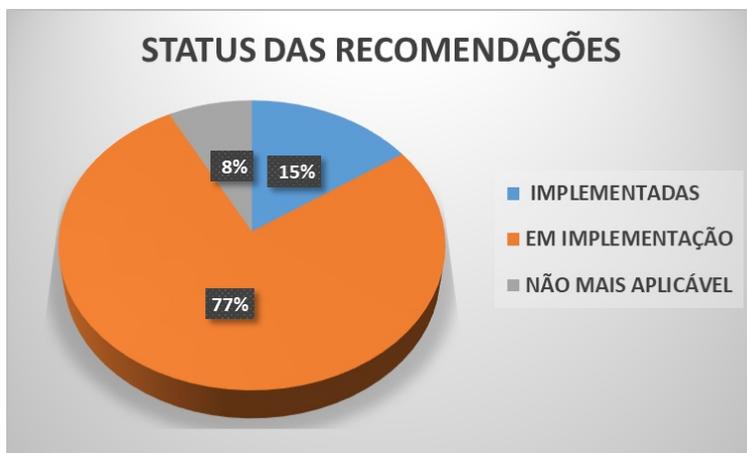
### **3. CONCLUSÃO**

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**.