

RELATÓRIO DE AUDITORIA

**Auditoria de Avaliação da Política contra Assédio e
Discriminação no Poder Judiciário
Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ**

Secretaria de Auditoria Interna - SEAUDI

Porto Velho/RO, agosto de 2023

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

FICHA TÉCNICA

Tipo de Auditoria:	Avaliação da Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário
Escopo da Auditoria	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.
Solicitante do trabalho:	Conselho Nacional de Justiça - CNJ
Período examinado:	Exercício 2023
Processo nº	2.701/2023
Áreas envolvidas	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP Secretaria da Escola Judicial - SEJUD Ouvidoria-Geral - OUV Secretaria Administrativa - SA Coordenadoria de Assistência à Saúde - CAS
Supervisor:	Whander Jeffson da Silva Costa
Equipe de Auditoria:	Iraci Gomes Simão (Coordenadora) Regina Socorro Freitas Zoghbi Rivoredo (Membro) Edson Furtado Alves Júnior (Membro)
Formatação:	Edson Furtado Alves Júnior

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. Período de realização da auditoria	5
3. Composição da equipe de auditoria.....	6
4. Gestores responsáveis pelo Tribunal.....	6
5. Objeto da Auditoria	6
6. Critérios	6
7. Metodologia utilizada	6
8. Benefícios estimados da fiscalização	7
9. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS.....	7
10. RESULTADO DOS TRABALHOS.....	7
11. ACHADOS DE AUDITORIA	7
A1.1 - Itens 1.3 e 3.2 - O TRT14 não realiza pesquisa ou adota medidas próprias para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.	8
A1.2 - Itens 1.10 e 2.8 - Impossibilidade de avaliação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau quanto a sua atuação com independência e de orientações as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas dentro das suas atribuições, devido a sua novel criação em julho do corrente ano.....	9
A2.1 - Itens 2.12 - O TRT14 não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.	11
A2.2 - Itens 2.13 - O TRT14 não compila informações e/ou dados referentes às ações de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho.	12
A2.3 - Itens 2.14 - Os dados e/ou informações coletados na área de gestão de pessoas e de saúde não são estruturados com fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, com fim de tomada de decisão e implementação das correspondentes ações.	13
A2.4 - Item 2.17 - O TRT14 não dispõe de site com facilidade de acesso as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação.	15
A3.1 - Item 3.2 - O TRT14 não realiza em seu âmbito pesquisas sobre assédio e discriminação.	16
A3.2 - Item 3.3 - O TRT14 não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, com disposição de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados.....	17

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

A3.3 - Item 3.4 - O TRT14 não monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação	18
A4.1 - Item 4.4 - O TRT14 não dispõe de procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.	19
A4.2 - Item 4.7 - O TRT14 não mapeou seus processos de trabalho referente as denúncias de assédio e discriminação.	20
12. Do prazo para atendimento das recomendações e providências	21
13. RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS A SEREM ADOTADAS.....	21
14. CONCLUSÃO.....	22
15. SIGLAS	24

RELATÓRIO DE AUDITORIA

AO EXMO. SR. DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRT DA 14ª REGIÃO	
TIPO DE AUDITORIA:	AValiação da Política Contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário
INTERESSADO:	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PERÍODO EXAMINADO:	EXERCÍCIO 2023
RELATÓRIO Nº	003/2023/TRT14/SEAUDI
PROAD Nº	2701/2023

1. Introdução

Em cumprimento à Resolução CNJ nº 309/2020 e por força do Ofício-Circular nº 9/2023 (doc. 2) da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (CNJ) c/c e-mail encaminhado à todas as Unidades de Auditoria do Poder Judiciário, apresentamos o resultado da Auditoria de Avaliação da Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, autorizada pela Presidência do TRT da 14ª Região nos autos do Proad. 2701-2023, sendo que a apuração dos dados foi materializada por meio de questionário disponibilizado e submetido às unidades auditadas deste Regional (Secretaria de Governança e Gestão Estratégica-SSGE, Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEP, Secretaria da Escola Judicial - SEJUD, Ouvidoria-Geral - OUV, Secretaria Administrativa - SA e Coordenadoria de Assistência à Saúde - CAS) e analisada pela equipe de auditoria deste Tribunal.

Após a abertura desta auditoria, esta Controladoria Interna realizou reunião com as unidades auditadas, conforme demonstra a ata anexada no Id. 16, explanando os objetivos da auditoria sendo disponibilizado o Questionário de Auditoria às unidades supracitadas, conferindo-lhes prazo razoável para que fossem respondidos os quesitos, havendo, posteriormente, a sua conferência e das respectivas evidências com catalogação dos possíveis achados para inserção no relatório preliminar.

O Plano de Trabalho onde constam o detalhamento da auditoria, as orientações de planejamento e o cronograma de execução encontra-se anexado nos presentes autos (doc. nº 3).

Esclarecemos que durante os trabalhos de auditoria houve a integração da Secretaria de Auditoria Interna com as unidades auditadas, equacionando todas as dúvidas existentes, até a validação definitiva das respostas.

2. Período de Realização da Auditoria

Os trabalhos da presente Auditoria foram realizados no período de 22/05/2023 a 21/08/2023, quando então expediu-se o relatório final à Presidência do TRT da 14ª Região, para conhecimento e providências que entender pertinentes.

3. Composição da Equipe de Auditoria

A equipe de auditoria foi formada pelos servidores:

- Whander Jeffson da Silva Costa (Supervisor);
- Iraci Gomes Simão (Coordenadora)
- Regina Socorro Freitas Zoghbi Rivoredo (Membro)
- Edson Furtado Alves Júnior (Membro)

4. Gestores Responsáveis pelo Tribunal

Gestores responsáveis pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

Biênio de 2023/2024:

- Osmar João Barneze - Desembargador-Presidente; e
- Lélío Lopes Ferreira Júnior – Diretor–Geral.

5. Objeto da Auditoria

A auditoria tem como objetivo avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU (Apêndice I do Acórdão n. 456/2022/TCU/Plenário), a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Ao término dos trabalhos, esta Unidade de Auditoria Interna produziu os seguintes produtos: a) relatório contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários, contendo sumário dos achados e recomendações à alta administração; e b) respostas ao questionário eletrônico, respondido ao CNJ em 21/08/2023 e disponível no seguinte endereço: <https://formularios.cnj.jus.br/aca-assedio-e-discriminacao/>.

6. Critérios

Os critérios utilizados nesta auditoria estão estabelecidos no Plano de Trabalho onde constam o detalhamento da auditoria, as orientações de planejamento e o cronograma de execução (doc. 3), em que foi realizado 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.

7. Metodologia Utilizada

Os trabalhos desta auditoria foram realizados levando-se em consideração as normas descritas no Plano de Trabalho (doc. 3) que tratam dos critérios a serem aplicados neste procedimento. Assim, objetivando alcançar a finalidade proposta neste procedimento, elaborou-se o Questionário de Auditoria contendo 4 (quatro) questões de auditoria, subdivididas em vários itens, para Avaliação da Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, nos seguintes termos:

- 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?

As questões de auditoria, após respondidas pelos respectivos setores, foram analisadas pela Equipe de Auditoria deste Tribunal, sendo coletadas e analisadas informações adicionais mediante requisições de informações, normas aplicáveis à matéria e consolidação das respostas no questionário, com conferência e análise das evidências apresentadas.

Salientamos que os procedimentos dispostos no Plano de Trabalho e no Questionário de Auditoria foram realizados e nenhuma restrição foi imposta aos exames, por parte das unidades auditadas.

8. Benefícios Estimados

É possível elencar como benefícios estimados da presente Auditoria de Avaliação da Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, além da possibilidade de correção de possíveis impropriedades, o incremento dos critérios de adequação, eficiência e economicidade dos processos de trabalho, sistemas de informações e controles internos administrativos.

9. Do Questionário disponibilizado às Unidades

Adotados os procedimentos de Auditoria, as unidades auditadas apresentaram respostas, comentários e evidências ao questionário a que foram submetidas (doc. 19), cujo prazo expirou em 30/06/2023.

Considerando que um dos produtos gerados na presente auditoria foi o Questionário Eletrônico disponível no seguinte endereço: <https://www.cnj.jus.br/formularios/acaassedio2023/>, encaminhado ao CNJ em 21/08/2023, cujas respostas somente poderiam ser “sim” ou “não”, foi disponibilizado para as unidades campo próprio para apresentação de evidências e justificativas com fim de avaliação pela Equipe de Auditoria e emissão do Relatório Preliminar de Auditoria.

10. Resultado dos Trabalhos

Após a aplicação dos testes de auditoria, por intermédio do Questionário a que foram submetidas as Unidades deste TRT14, verificamos procedimentos e ações que ainda não foram executadas, outras em andamento e algumas com oportunidade de melhorias.

Diante disso, apresentamos nos tópicos seguintes a consolidação dos achados de auditoria, os esclarecimentos e evidências apresentadas pela unidades auditadas e, ainda, as análises e considerações dessa Unidade de Auditoria Interna.

11. Achados de Auditoria

Em face dos trabalhos desenvolvidos na presente auditoria, e após consubstanciados os exames e análises documentais e processuais, os achados adiante reportados encontram-se correlacionados com as seguintes questões de auditoria:

1 - Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Item 1.3 - O Tribunal adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?

Em resposta ao item a SGGEST respondeu “Não” e informou que o Tribunal

participa anualmente das pesquisas nacionais do CNJ <https://www.cnj.jus.br/cnj-2-a-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judicial/>, no entanto, até o momento, não realizou uma pesquisa própria. Assim, após a análise a Equipe de Auditoria considerou o item como não atendido.

Item 3.2 - O Tribunal realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito do Tribunal?

Em resposta ao item a CAS respondeu “Não” e informou que é realizada, via de regra, com a periodicidade anual, a Pesquisa de Clima Organizacional, que é gerenciada por esta Secretaria de Gestão de Pessoas, tendo sido as duas últimas realizadas nos anos de 2019 (PROAD 10371/2019) e 2021 (4253/2021), cuja pesquisa apesar de não contemplar itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação, é capaz de propiciar elementos que noticiem situações que impliquem na ocorrência destas violações, especialmente por contemplar na parte final do formulário de pesquisa, espaço para manifestação expressa pelo respondente a respeito de qualquer situação que lhe pareça oportuno e importante registrar, sendo-lhe resguardado o sigilo da identidade.

Assim, após a análise da Equipe de Auditoria o Item foi considerado não atendido, uma vez que, embora a Unidade Auditada informe que foram realizadas Pesquisas de Clima Organizacional, estas não contemplam itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A1.1 - Itens 1.3 e 3.2):

A1.1 - Itens 1.3 e 3.2 - O TRT14 não realiza pesquisa ou adota medidas próprias para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Situação encontrada

Embora o TRT14 participe anualmente das pesquisas nacionais do CNJ, não realiza pesquisa ou adota medidas próprias para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU - itens 1.1.4 e 2.3.4 e Item 3.1.3
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Itens 1.3 e 3.2 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Não realização de pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos.

Possíveis efeitos

Ausência de dados que possam avaliar a percepção do público interno e externo acerca do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SEGEP e CAS e sob a coordenação da primeira, que implemente ações visando a realização de pesquisas ou adote medidas próprias para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

Item 1.10 - No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?

Item 2.8 - A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas?

A SEGGEST apontou que a Resolução Administrativa n. 042/2020 definiu algumas atribuições sobre o tema assédio e discriminação à Comissão de Responsabilidade socioambiental e do Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade o qual é composto pelo Presidente e Vice-Presidente do Tribunal, além de 17 gestores da área administrativa.

Ademais, em análise ao Proad. 3242/2022 (doc. 41, 42, 51 e 52), verificamos que o TRT da 14ª Região, por meio das Portarias ns. 0925-2023 e 0924/2023, DEJT 24-7-23, instituiu os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau, e das Portarias ns. 0977/2023 e 0978-2023, DEJT 1º-8-23, nomeou os Subcomitês de Combate ao assédio de 1º Grau e 2º Grau.

No entanto, considerando a novel criação dos Subcomitês não houve como a equipe de auditoria avaliar a sua independência, embora pelo teor da norma certamente a mesma atuará com independência, como também orientações as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas dentro de suas atribuições (itens 1.10 e 2.8 respectivamente do Questionário de Auditoria).

Desse modo, embora os itens tenham sido respondido “Sim” no Questionário enviado ao CNJ devido a tais fatos, os mesmos merecem as recomendações a seguir: (A1.2 -itens 1.10 e 2.8):

A1.2 - Itens 1.10 e 2.8. Impossibilidade de avaliação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau quanto a sua atuação com independência e de orientações as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas dentro das suas atribuições, devido a sua novel criação em julho do corrente ano.

Situação encontrada

No processo 3242/2022 há manifestação da SEGGEST (id 22) sugerindo a criação de 2 Subcomitês, sendo um de 1º Grau e o outro de 2º Grau, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, sugestão esta acatada pela Presidência, conforme despacho

id 31. Também consta nos autos o OFICIO - CIRCULAR CNJ N. 16/CPEAD sobre o Questionário para controle de cumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020.

A SEGGEST apontou que a Resolução Administrativa n. 042/2020 definiu algumas atribuições sobre o tema assédio e discriminação à Comissão de Responsabilidade socioambiental e do Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade o qual é composto pelo Presidente e Vice-Presidente do Tribunal, além de 17 gestores da área administrativa.

Ademais, em análise ao Proad. 3242/2022 (doc. 41, 42, 51 e 52), verificamos que o TRT da 14ª Região, por meio das Portarias ns. 0925-2023 e 0924/2023, DEJT 24-7-23, instituiu os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau, e das Portarias ns. 0977/2023 e 0978-2023, DEJT 1º-8-23, nomeou os Subcomitês de Combate ao assédio de 1º Grau e 2º Grau.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020, artigo 15, caput
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 1.3.4 e 2.2.1
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Itens 1.10 e 2.8 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Novel criação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau (julho de 2023)

Possíveis efeitos

Descumprimento da Resolução CNJ n. 351/2020, artigo 15.

Proposta de encaminhamento

Devido a novel criação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau (Portarias ns. 0925-2023 e 0924/2023, DEJT 24-7-23), recomendamos que seja orientado que a sua atuação deve ocorrer com independência, bem como dentre as suas atribuições está a de orientação as demais áreas do Tribunal sobre suas práticas específicas.

2 - Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

2.12. O Tribunal realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?

A Unidade Auditada não respondeu ou apresentou evidências sobre a realização de

levantamentos de riscos e impactos que possam atender ao item. Assim, o item foi considerado não atendido.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A2.3 - item 2.12):

A2.1 - Itens 2.12 - O TRT14 não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

Situação encontrada

A Unidade Auditada não respondeu ou apresentou evidências sobre a realização de levantamentos de riscos e impactos que possam atender ao item. Assim, o item foi considerado não atendido.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4.
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 2.12 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Desconhecimento quanto a necessidade da realização de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

Possíveis efeitos

Impossibilidade de detecção de riscos e os meios para mitigá-los.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SGEP, que adote providências para levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

2.13. O Tribunal compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?

Embora a Unidade Auditada informe que foram realizadas Pesquisas de Clima Organizacional, estas não contemplam itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação, bem como a respectiva Unidade não apresentou evidência da

compilação de informações e/ou dados visando a melhoria do ambiente de trabalho.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A2.3 - item 2.13):

A2.2 - Itens 2.13 - O TRT14 não compila informações e/ou dados referentes às ações de treinamentos e campanhas visando à melhoria do ambiente de trabalho.

Situação encontrada

Embora a Unidade Auditada informe que foram realizadas Pesquisas de Clima Organizacional, estas não contemplam itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação, bem como a respectiva Unidade não apresentou evidência da compilação de informações e/ou dados visando a melhoria do ambiente de trabalho.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.5.
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 2.13 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Desconhecimento quanto a necessidade da compilação de informações e/ou dados na área de gestão de pessoas e de saúde visando a melhoria do ambiente de trabalho.

Possíveis efeitos

Não utilização ou subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SGEP, que adote providências para compilação de informações e/ou dados na área de gestão de pessoas e de saúde visando a melhoria do ambiente de trabalho.

2.14. O Tribunal utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?

Em resposta a SGEP e CAS respondeu “Não” ao item e informou que, via de regra,

com a periodicidade anual, a Pesquisa de Clima Organizacional, que é gerenciada por esta Secretaria de Gestão de Pessoas, tendo sido as duas últimas realizadas nos anos de 2019 (PROAD 10371/2019) e 2021 (4253/2021), cuja pesquisa apesar de não contemplar itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação, é capaz de propiciar elementos que noticiem situações que impliquem na ocorrência destas violações, especialmente por contemplar na parte final do formulário de pesquisa, espaço para manifestação expressa pelo respondente a respeito de qualquer situação que lhe pareça oportuno e importante registrar, sendo-lhe resguardado o sigilo da identidade. Também se considera como elemento de auxílio na identificação de situações que envolvam assédio e/ou discriminação a Avaliação periódica de Desempenho, por contemplar informações que podem refletir tal(is) situação(ões), da qual pode resultar recurso, cujo procedimento está regulamentado na RESOLUCAO ADMINISTRATIVA n. 030/2016, alterado pela RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 034, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2023 - <https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/materias/exibir.php?id=M129473> , submetido à apreciação dos membros do Subcomitê de Avaliação de Desempenho. Além disso, também é possível referir ao Programa de Acompanhamento Individual do Servidor - PAIS, operacionalizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, destinado a promover o acompanhamento de servidores que apresentem dificuldades no desempenho das atribuições do cargo, podendo a participação no programa ser motivada por questões/problemas de rendimento funcional, de relacionamento interpessoal e de saúde, incluindo as restrições funcionais, conforme regulamentado mediante a Portaria GP n. 160/2019 - link de acesso: <https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/materias/exibir.php?id=G107950> . A CAS detém os subsídios para informar a respeito do absenteísmo decorrente de situações dessa natureza - vejam com a Jéssica, da CAS.

Assim, após a análise da Equipe de Auditoria o Item foi considerado não atendido, uma vez que, embora a Unidade Auditada tenha informado que foram e são realizadas ações na área de gestão e saúde de pessoas, dentre outras, não foram enviadas evidências que os dados e/ou informações coletadas na área de gestão de pessoas e de saúde são estruturados com fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, visando de tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A2.4 - itens 2.14):

A2.3 - Itens 2.14 - Os dados e/ou informações coletados na área de gestão de pessoas e de saúde não são estruturados com fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, com fim de tomada de decisão e implementação das correspondentes ações.

Situação encontrada

Embora a Unidade Auditada tenha informado que foram e são realizadas ações na área de gestão e saúde de pessoas, dentre outras, não foram enviadas evidências que os dados e/ou informações coletadas na área de gestão de pessoas e de saúde são estruturados com fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, visando a tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2.
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 2.14 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Desconhecimento quanto a necessidade de que os dados e/ou informações coletadas na área de gestão de pessoas e de saúde sejam estruturados com o fito de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, com objetivo de tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações.

Possíveis efeitos

Não utilização ou subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde (p.ex. nível de absenteísmo) para avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, com o fim de tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SGEF e CAS, que adote providências para que os dados e/ou informações coletadas na área de gestão de pessoas e de saúde sejam estruturados com o fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, visando a tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações.

2.17 - O Tribunal dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?

Em resposta ao item a SEGGEST respondeu “Não” e informou que está em processo de criação uma página para centralizar as informações sobre o tema. Na oportunidade enviou o link: [Minuta de página a ser criada no portal corporativo https://docs.google.com/presentation/d/1xy5RZwEpPx_MzbtQLjN-jWvb8kaWgaylBaO_ofB88/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/presentation/d/1xy5RZwEpPx_MzbtQLjN-jWvb8kaWgaylBaO_ofB88/edit?usp=sharing)

Assim, após a análise da Equipe de Auditoria o Item foi considerado não atendido, uma vez que, conforme apontado pela Unidade Auditada, ainda está em processo de criação uma página para centralizar as informações.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A2.5 - itens 2.17):

A2.4 - Item 2.17 - O TRT14 não dispõe de site com facilidade de acesso as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação.

Situação encontrada

Conforme informações da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica-SEGGEST, o TRT14 ainda está em processo de criação de uma página para centralizar as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação.

Crítérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3.
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 2.17 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Página em processo de criação.

Possíveis efeitos

Indisponibilização de página que centralize as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SEGGEST, que finalize a criação de página na qual centralize as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação.

3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

3.2. O Tribunal realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito do Tribunal?

Em resposta ao item a CAS respondeu “Não” e informou que é realizada Pesquisa de Clima Organizacional, via de regra, com a periodicidade anual, que é gerenciada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, tendo sido as duas últimas realizadas nos anos de 2019 (PROAD 10371/2019) e 2021 (4253/2021), cuja pesquisa apesar de não contemplar itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação, é capaz de propiciar elementos que noticiem situações que impliquem na ocorrência destas violações, especialmente por contemplar na parte final do formulário de pesquisa, espaço para manifestação expressa pelo respondente a respeito de qualquer situação que lhe pareça oportuno e importante registrar,

sendo-lhe resguardado o sigilo da identidade.

Em análise ao item, a Equipe de Auditoria considerou não atendido, uma vez que, apesar das informações que foram realizadas Pesquisas de Clima Organizacional, estas não contemplam itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A3.1 - itens 3.2):

A3.1 - Item 3.2 - O TRT14 não realiza em seu âmbito pesquisas sobre assédio e discriminação.

Situação encontrada

Embora a Unidade Auditada informe que foram realizadas Pesquisas de Clima Organizacional, tendo sido as duas últimas realizadas nos anos de 2019 (PROAD 10371/2019) e 2021 (4253/2021), estas não contemplam itens (questionamentos) específicos sob a temática do assédio e/ou discriminação.

Por conseguinte, no Relatório Preliminar, a SGEP/CAS informa que a partir deste ano de 2023 serão contempladas na Pesquisa de Clima Organizacional deste Tribunal, itens relacionados a situações que identifiquem a ocorrência de assédio e discriminação no âmbito das relações de trabalho.

No entanto, pelas análise da equipe de auditoria, no que pese as iniciativas para contemplação na Pesquisa de Clima Organizacional deste Tribunal a partir de 2023 de itens relacionados a situações que identifiquem a ocorrência de assédio e discriminação no âmbito das relações de trabalho, tais pesquisas não foram realizadas até o fechamento deste Relatório Preliminar, motivo pelo qual foi mantido o item como não atendido.

Crítérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 3.2 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Desconhecimento quanto a necessidade de se realizar pesquisa própria da temática assédio e discriminação.

Possíveis efeitos

- a) Ausência de dados que possam subsidiar a Administração a tomada de decisão quanto a temática assédio e discriminação;
- b) Descumprimento da legislação, em especial a Resolução Administrativa n. 42/2020, artigo 6º, inciso VI.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SEGEP e CAS, que adotem providências para a realização, em seu âmbito, de pesquisas sobre assédio e discriminação.

3.3. O Tribunal compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)?

A Ouvidoria respondeu “Sim” ao item e informou que a gestão da informação referente aos casos de assédio é atribuição da Ouvidoria, conforme Resolução Administrativa n. 042/2020.

No entanto, após análise da Equipe de Auditoria, o item foi considerado não atendido, uma vez que, apesar da Ouvidoria tenha respondido "sim" para o item, esta não apresentou evidência que comprove a realização da compilação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação em banco de dados, como por ex., um arquivo ou uma tabela com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas pela Ouvidoria sobre assédio e discriminação.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A3.2 - itens 3.3):

A3.2 - Item 3.3. O TRT14 não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, com disposição de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados.

Situação encontrada

Embora a Ouvidoria tenha respondido "sim" para o item, esta não apresentou evidência que comprove a realização da compilação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação em banco de dados, como por ex., um arquivo ou uma tabela com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas pela Ouvidoria sobre assédio e discriminação.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 3.3 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Ausência de compilação dos dados sobre denúncias de assédio e discriminação em banco de dados.

Possíveis efeitos

Indisponibilidade de informações de fácil acesso acerca de dados sobre denúncias de assédio e discriminação.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da OUVIDORIA, que implemente ações para compilação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação em banco de dados, como por ex., um arquivo ou uma tabela com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas pela Ouvidoria sobre assédio e discriminação.

3.4. O Tribunal monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?

A Ouvidoria respondeu “Sim” ao item e informou que a gestão da informação referente aos casos de assédio é atribuição da Ouvidoria, conforme Resolução Administrativa n. 042/2020.

No entanto, após análise da Equipe de Auditoria, o item foi considerado não atendido, uma vez que, apesar da Ouvidoria tenha respondido "sim" para o item, esta não apresentou evidência que comprove o monitoramento dos casos de assédio e discriminação.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A3.3 - itens 3.4):

A3.3 - Item 3.4. O TRT14 não monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

Situação encontrada

Em que pese a Ouvidoria tenha respondido "sim" para o item, esta não apresentou evidência que comprove o monitoramento dos casos de assédio e discriminação.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5
Resolução CNJ n. 401/2021

Evidências

Item 3.4 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Ausência de monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

Possíveis efeitos

Indisponibilidade de informações/dados da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da Ouvidoria, que implemente ações para monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

4 - Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

4.4. O Tribunal estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?

Em resposta ao item a SEGGEST respondeu “Não” e informou que o procedimento para tratamento das denúncias segue o mesmo procedimento para todos os casos, com recebimento na Ouvidoria, a qual definirá os demais encaminhamentos conforme o caso. Assim, após análise pela Equipe de Auditoria o Item foi considerado não atendido.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A4.1 - itens 4.4):

A4.1 - Item 4.4 - O TRT14 não dispõe de procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

Situação encontrada

O procedimento para tratamento das denúncias segue o mesmo procedimento para todos os casos, com recebimento na Ouvidoria, a qual definirá os demais encaminhamentos conforme o caso, não havendo, portanto, procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020.
Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2.
Resolução CNJ n. 401/2021.

Evidências

Item 4.4 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Entendimento da Administração que os casos de denúncia devem seguir os mesmos critérios e ritos para todos os casos, independente que sejam da alta administração ou membro de Poder.

Possíveis efeitos

Não adoção de procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da SEGGEST, que faça análise da viabilidade de se estabelecer procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior.

4.7. O Tribunal assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?

Em resposta ao item a Ouvidoria respondeu “Sim” e informou que o levantamento preliminar é realizado pela Setor Psicossocial, conforme Resolução Administrativa n. 042/2020.

Após análise da Equipe de Auditoria, embora o item possa ser considerado atendido porque existe a análise de admissibilidade prevista na Resolução Administrativa n. 042/2020, a qual é seguida por este Tribunal em seus processos, a questão merece recomendação, uma vez que, embora a mencionada norma preveja em seu artigo 10 que as reclamações registradas, por decisão do Ouvidor-Geral, serão direcionadas à Seção de Assistência Psicossocial, que fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as, em relatório preliminar, que será devolvido à origem para se proceder o adequado encaminhamento, a Ouvidoria não apresentou nenhuma evidência tais como Processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

Desse modo, o resultado a tais itens ensejou o achado de auditoria a seguir (A4.1 - itens 4.4):

A4.2 - Item 4.7 - O TRT14 não mapeou seus processos de trabalho referente as denúncias de assédio e discriminação.

Situação encontrada

Embora a Resolução Administrativa n. 42/2020 preveja em seu artigo 10 que as

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

reclamações registradas, por decisão do Ouvidor-Geral, serão direcionadas à Seção de Assistência Psicossocial, que fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as em relatório preliminar, o qual será devolvido à origem para se proceder o adequado encaminhamento, a Unidade Auditada não apresentou evidências, tais como Processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

Critérios

Resolução CNJ n. 351/2020

Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário.
Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.2
Resolução CNJ n. 401/2021.

Evidências

Item 4.7 do Questionário de Auditoria

Possíveis causas

Ausência de plano de ação para mapeamento dos processos de denúncias de assédio e discriminação.

Possíveis efeitos

Procedimentos de denúncias não manualizados por meio de mapeamentos e fluxogramas.

Proposta de encaminhamento

Recomendar ao TRT14, por meio da Ouvidoria, que proceda o mapeamento de processos de denúncia com a respectiva elaboração de fluxograma e matriz de riscos.

12 - Do prazo para atendimento das recomendações e providências

Nos termos dos artigos 55, § 1º, e 57, da Resolução nº 309/2020, do Conselho Nacional de Justiça, é necessário o monitoramento e acompanhamento das auditorias realizadas, com a estipulação de prazo ao titular da unidade auditada para atendimento das recomendações e comunicação das providências adotadas.

Embora a aludida Resolução não estabeleça o critério para a concessão do prazo, levando em conta o princípio da razoabilidade, as peculiaridades de cada ocorrência e a necessidade de sua regularização, consideramos adequado o prazo máximo de 120 dias para atendimento das recomendações.

13 - Recomendações e providências a serem adotadas

Diante dos exames realizados e em cumprimento às disposições que disciplinam a matéria, recomenda-se a adoção das providências a seguir elencadas, sob a coordenação da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica-SEGGEST, consoante resultado dos trabalhos apontados no Item 11 deste Relatório (Achados de Auditoria), no prazo máximo de 120 dias:

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

I) A1.1 - Itens 1.3 e 3.2 - Recomendar ao TRT14, por meio da SEGEP e CAS e sob a coordenação da primeira, que implemente ações visando a realização de pesquisas ou adote medidas próprias para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação;

II) A1.2 - Itens 1.10 e 20.8 - Devido a novel criação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual de 1º e 2º Grau (Portarias ns. 0925-2023 e 0924/2023, DEJT 24-7-23), salientar a sua atuação com independência, bem como suas atribuições de orientação as demais áreas do Tribunal sobre práticas específicas dentro das suas atribuições;

III) A2.1 - Item 2.12 - Recomendar ao TRT14, por meio da SGEP, que adote providências para levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

IV) A2.2 - Itens 2.12 - Recomendar ao TRT14, por meio da SGEP, que adote providências para compilação de informações e/ou dados na área de gestão de pessoas e de saúde visando a melhoria do ambiente de trabalho;

V) A2.3 - Itens 2.14 - Recomendar ao TRT14, por meio da SGEP e CAS, que adote providências para que os dados e/ou informações coletadas na área de gestão de pessoas e de saúde sejam estruturados com o fim de avaliar e identificar os níveis de absenteísmo, rotatividade em determinado setor e clima organizacional, visando a tomada de decisão e a implementação das correspondentes ações;

VI) A2.4 - Item 2.17 - Recomendar ao TRT14, por meio da SEGGEST, que finalize a criação de página na qual centralize as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para os casos ou suspeita de assédio e discriminação;

VII) A3.1 - Item 3.2 - Recomendar ao TRT14, por meio da SEGEP e CAS, que adotem providências para a realização, em seu âmbito, de pesquisas sobre assédio e discriminação.

VIII) A3.2 - Item 3.3. - Recomendar ao TRT14, por meio da OUVIDORIA, que implemente ações para compilação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação em banco de dados, como por ex., um arquivo ou uma tabela com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas pela Ouvidoria sobre assédio e discriminação;

IX) A3.3 - Item 3.4. - Recomendar ao TRT14, por meio da Ouvidoria, que implemente ações para monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação;

X) A4.1 - Item 4.4 - Recomendar ao TRT14, por meio da SEGGEST, que faça análise da viabilidade de se estabelecer procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior;

XI) A4.2 - Item 4.7 - Recomendar ao TRT14, por meio da Ouvidoria, que proceda o mapeamento de processos de denúncia com a respectiva elaboração de fluxograma e matriz de riscos.

14 - Conclusão

Após a aplicação dos testes de auditoria, em face do questionário que foi disponibilizado às unidades auditadas, bem ainda em decorrência das avaliações empreendidas, constatou-se que, constatamos de forma geral, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região adere à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020 e o Modelo de Avaliação dos

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU (Apêndice I do Acórdão n. 456/2022/TCU/Plenário), em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, devendo, no entanto, implementarem as recomendações apontadas neste Relatório (Item 13 - Recomendações e providências a serem adotadas), cabendo aos setores responsáveis pelo seu implemento, após o efetivo cumprimento das medidas acatadas pela Administração, certificar o resultado nos presentes autos, bem como incluir nas rotinas de trabalho de forma sistematizada as providências adotadas que ensejarem acompanhamento periódico.

Por fim, recomendamos que o resultado desta Auditoria, bem como das informações encaminhadas ao Conselho Nacional de Justiça-CNJ, sejam comunicadas aos Gestores deste Tribunal com o fim de implementarem as medidas apontadas neste relatório e outras que julgarem necessárias objetivando melhorar os eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Porto Velho/RO, 21 de agosto de 2023.

(assinado digitalmente)
WHANDER JEFFSON DA SILVA COSTA
Secretário de Auditoria Interna e
Supervisor da Auditoria

(servidora em período de férias)
IRACI GOMES SIMÃO
(Coordenadora)

(assinado digitalmente)
REGINA SOCORRO FREITÁS ZOGHBI RIVOREDO
(Membro)

(servidor em período de férias)
EDSON FURTADO ALVES JÚNIOR
(Membro)

SIGLAS

CNJ - Conselho Nacional de Justiça.

TCU - Tribunal de Contas da União.

TRT14 - Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

SEAUDI - Secretaria de Auditoria Interna.

SEGGEST - Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.

SGEP - Secretaria de Gestão de Pessoas.

SEJUD - Secretaria da Escola judicial.

SA - Secretaria Administrativa

CAS - Coordenadoria de Assistência à Saúde.

OUV - Ouvidoria.

HTML - HyperText Markup Language (Linguagem de Marcação de HiperTexto).

ODF - Open Document Format (Documento de Formato Aberto - tradução livre).

PDF - Portable Document Format.