TRT-7ª REGIÃO

Secretaria de Auditoria Interna

MICHEL CAVALCANTE PINTO
21/08/2023 13:42

THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO
21/08/2023 14:20

EDUARDO WOLFF RODRIGUES
21/08/2023 14:31

ATA DE REUNIÃO

Assunto da Reunião:	Achados de Auditoria - Ação Coordenada do CNJ - Proad 3316/2023
Data e horário:	9/8/2023 às 10h
Local:	Presidência

CONVIDADOS

NOME	UNIDADE	CARGO/ FUNÇÃO
Fernando Antônio de Freitas Lima	Secretaria-Geral da Presidência	Secretário-Geral
Daiana Gomes Almeida	Comitê de Combate ao Assédio Moral	Magistrada/ Membro do Comitê
Joarez Dallago	Secretaria de Gestão de Pessoas	Secretário
Patrícia Cabral Machado	Secretaria de Gestão Estratégica	Secretária
Silvana Maria Teixeira Dias	Seção de Gestão Socioambiental, Acessibilidade e Inclusão	Coordenadora
Fernando Antônio Sá Araújo	Secretaria de Saúde	Secretário
Célio Ricardo Lima Maia	Coordenadoria de Licitações e Contratos	Coordenador
Betania Garcia	Coordenadoria de Ouvidoria	Coordenadora
Paulo Rogério da Cunha Moura	Secretaria da Corregedoria	Coordenador
Charles da Costa Bruxel	Comitê de Combate ao Assédio Moral	Servidor/ Membro do Comitê
Rejane Maria Façanha de Albuquerque	Biblioteca	Coordenadora
Frederico Martins Brito	Secretaria Administrativa	Assessor
Michel Cavalcante Pinto	Secretaria de Auditoria Interna	Secretário
Maura Cristina Brasil Correia Marinho	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas, Benefícios e Orçamento	Coordenadora
Thais Evangelista Fernandes Brito	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas, Benefícios e Orçamento	Apoio Técnico de Auditoria de Gestão de Pessoas e Benefícios

Eduardo Wolff Rodrigues	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas, Benefícios e Orçamento	Analista Judiciário

PAUTA

Introdução

Em conformidade com o plano de ação decorrente da Ação Coordenada de Auditoria do CNJ, que visa avaliar a aderência dos Tribunais à Política contra Assédio e Discriminação instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, constante no PROAD 3316/2023, foram convidados os representantes das unidades auditadas para apresentação dos achados de auditoria e discussão para construção conjunta das recomendações e ajustes dos prazos para implementação.

O Secretário de Auditoria Interna, Michel, abriu a reunião explicando brevemente sobre o escopo e objetivos da Ação Coordenada de Auditoria do CNJ e pontuou os achados de auditoria e oportunidades de melhoria detectados.

Achados de Auditoria e Oportunidades de Melhoria

Normativos Internos

(Resolução Normativa nº 9/2019 e Ato TRT7 nº 50/2019) não aderentes/atualizados para o teor da Resolução CNJ nº 351/2020. Ausência de alinhamento da Política no planejamento estratégico (previsão na resolução CNJ), ausência do combate ao assédio e discriminação como risco na Política de Integridade, ausência de vedação de práticas de assédio e discriminação no Código de Conduta da Alta Administração.

Recomendações de auditoria nº 5, 6, 10, 11, 12 e 13.

À Presidência:

5 - Submeter a Carta de Compromisso da Alta Administração com a Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (Doc. 57 do Proad 3316/2023) para ratificação pelo Tribunal Pleno e determinar ampla divulgação no meio institucional interno, bem como, incluir previsão de que deve ser ratificada em cada nova Administração e incorporada no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7, mediante alteração na Resolução Normativa TRT7 nº 9/2021.

Prazo: 60 dias.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

6 - Elaborar minutas para atualização da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009 e do Ato TRT7 nº 50/2019, compatibilizando-os integralmente com a Resolução CNJ nº 351/2020, incluindo em seu bojo, necessariamente, sem prejuízo de demais questões que o Comitê julgar relevante:

a) previsão de procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração e sua submissão à referida política;

b) a instituição de, no mínimo, dois comitês de combate ao assédio e à discriminação, sendo um com atuação no Segundo grau e área administrativa e outro para atuação no âmbito do Primeiro grau;

c) referências ao combate e enfrentamento ao assédio sexual e todas as formas de discriminação;

d) atualização das atribuições do Comitê;

e) conformidade da composição do Comitê, com inclusão de representantes indicados pelo Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de representantes dos colaboradores terceirizados e de representantes indicados pela Presidência, privilegiando mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+;

f) alteração da ementa da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009, para "Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região".

Prazo: 60 dias.

À Presidência:

10 - Incluir no Código de Conduta da Alta Administração e dos Gestores Administrativos do TRT7 diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação.

11 - Incluir necessariamente o assédio moral, sexual e discriminação como risco a ser mitigado no plano de integridade do Tribunal, tendo em conta a preservação/defesa da reputação e imagem da instituição.

Prazo: 60 dias.

À Secretaria de Gestão Estratégica:

12 - Alinhar o plano estratégico do Tribunal à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nos termos do art. 18 da Resolução CNJ nº 351/2020, com proposição de ações e indicadores de desempenho, vinculados aos objetivos estratégicos de "Incrementar modelo de gestão de pessoas" e/ou "promover o trabalho decente e a sustentabilidade", submetendo para aprovação da Presidência.

Prazo: 60 dias

À Comissão de Ética:

13 - Propor minuta para incluir no Estatuto de Ética do Tribunal, de maneira mais enfática, diretrizes para a vedação de práticas de assédio moral, sexual e discriminação e as submeter para aprovação da Presidência.

Prazo: 60 dias.

Comitê de Combate ao Assédio Moral

Desconformidade na quantidade, composição dos membros, atribuições e área de atuação. Fragilidade em sua forma de atuação.

Recomendações de auditoria nº 6, 18, 24, 25.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

6 - Elaborar minutas para atualização da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009 e do Ato TRT7 nº 50/2019, compatibilizando-os integralmente com a Resolução CNJ nº 351/2020, incluindo em seu bojo, necessariamente, sem prejuízo de demais questões que o Comitê julgar relevante:

a) previsão de procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração e sua submissão à referida política;

b) a instituição de, no mínimo, dois comitês de combate ao assédio e à discriminação, sendo um com atuação no Segundo grau e área administrativa e outro para atuação no âmbito do Primeiro grau;

c) referências ao combate e enfrentamento ao assédio sexual e todas as formas de discriminação;

d) atualização das atribuições do Comitê;

e) conformidade da composição do Comitê, com inclusão de representantes indicados pelo Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de representantes dos colaboradores terceirizados e de representantes indicados pela Presidência, privilegiando mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+;

f) alteração da ementa da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2009, para "Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região".

Prazo: 60 dias.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

18 - Realizar visitas, presenciais (preferencialmente) e/ou remotas, a pelo menos 40% das unidades do Tribunal, até o final do exercício de 2024, priorizando aquelas com identificação de maior afastamentos de saúde, rotatividade de cargos ou com relatos de possíveis conflitos, com vistas a desenvolver ações de sensibilização sobre o tema e divulgar os canais de denúncia.

Prazo: 365 dias.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

24 - Elaborar plano de ação anual com as previsões de reuniões ordinárias do Comitê e cronograma de atividades a serem desenvolvidas e os respectivos responsáveis, com definição de metas e indicadores.

Prazo: 30 dias.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral e Secretaria de Gestão de Pessoas:

25 - Rever e/ou reformular a rotina prevista no artigo 6º da Resolução Normativa TRT7 nº 9/2019, de modo a definir a manutenção ou não dos dispositivos e, em caso de manutenção, padronizar a compilação de dados a ser apresentada pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, tais como: relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de rotatividade de servidores nos últimos seis meses e a motivação da vacância da lotação (a pedido do servidor, a pedido da chefia, aposentadoria, remoção interna, etc); relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de absenteísmo por CID F nos últimos seis meses; evolução dos índices de absenteísmo dos últimos seis meses por área de lotação (área judicial de 1º grau, área judicial de 2º grau, área administrativa, área de apoio judicial direto); bem como prever prazo para emissão de relatório pelo Comitê.

Prazo: 60 dias.

Canal de denúncia

Fragilidades no canal institucionalizado (sigilo; acesso terceirizados)
Ausência de fluxo e procedimento definidos, falta de articulação entre as áreas que "podem" receber a denúncia (ouvidoria, corregedoria, gestão de pessoas, saúde, comitê de combate ao assédio, comissão permanente de acessibilidade e comissão de ética) .

Recomendações de auditoria nº 16, 17, 19, 20, 28, 29 e 30.

À Presidência:

16 - Determinar que todas as denúncias de assédio moral, sexual e discriminação sejam, independentemente do canal de recepção, encaminhadas para a Ouvidoria, para fins de registro, controle estatístico e acompanhamento;

Prazo: 30 dias.

17 - Determinar que a Ouvidoria, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, a Secretaria de Saúde e de Gestão de Pessoas, elabore fluxos e/ou protocolos de recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal e sua articulação com o canal de acolhimento de que trata a recomendação nº 14.

Prazo: 120 dias.

À Presidência:

19 - Instituir canal de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente do trabalho mediante formulário online, a ser disponibilizado na página da internet e intranet da Ouvidoria do Tribunal (sítios oficiais), resguardando a confidencialidade dos envolvidos e com acesso de registro a magistrados, servidores, estagiários e terceirizados.

Prazo: 30 dias.

20 - Determinar para a Ouvidoria, em parceria com o Comitê de Combate ao Assédio Moral, a elaboração de formulário padronizado para fins de denúncia de assédio moral, sexual e discriminação, a ser disponibilizado na página da Ouvidoria. A título ilustrativo, esta unidade de auditoria apresenta o modelo.

Prazo: 30 dias, a contar da conclusão da recomendação nº 17.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com a Corregedoria:

28 - Realizar estudo sobre a legalidade, conveniência e oportunidade de propor a inclusão, em normativo interno, da previsão de aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, como alternativa na mediação de conflitos envolvendo casos de assédio e discriminação.

Prazo: 60 dias.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, em parceria com Ouvidoria:

29 - Propor a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias de assédio ou discriminação em minuta de normativo interno.

Prazo: 60 dias.

30 - Propor, em minuta de normativo interno, a adoção de procedimento especial nos casos de eventuais denúncias anônimas, com indícios de materialidade, em razão do poder-dever de autotutela da Administração (STJ, Súmula 611).

Prazo: doravante.

Canal de acolhimento (saúde e gestão de pessoas)

Ausência de canal institucionalizado e de sua integração no fluxo do recebimento da denúncia.

Recomendações de auditoria nº 14 e 15.

À Presidência:

14 - Institucionalizar e aparelhar canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, acessível para magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, a ser coordenado conjuntamente pelas Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas.

Prazo: 90 dias.

15 - Determinar às **Secretarias de Saúde** e de **Gestão de Pessoas**, com o auxílio da **Escola Judicial**, a promoção de treinamento/capacitação específico para os integrantes do canal permanente de acolhimento e orientação de possíveis casos de assédio e discriminação, abordando, dentre outros temas, conhecimentos básicos sobre trauma e seus efeitos em vítimas e testemunhas, técnicas para se conduzir uma entrevista de alguém que pode ter experienciado trauma, reunião de elementos probatórios para encaminhamento de um caso de assédio e/ou discriminação e escuta qualificada.

Prazo: 90 dias.

Contratos de estágio e de prestação de serviços

Não estão alinhados com as diretrizes da Política de Combate ao Assédio e Discriminação nem possui previsão normativa interna.

Recomendações de auditoria nº 22 e 23.

À Presidência:

22 - Determinar o alinhamento/integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TRT7.

Prazo: 60 dias.

À Secretaria Administrativa e à Coordenadoria de Informações Funcionais:

23 - Incluir cláusula nos contratos de estágio e em todos os contratos de prestação de serviços firmados pelo TRT7 (nos vigentes e doravante), que preveja que a CONTRATADA deverá observar e adotar Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Prazo: 120 dias, a contar da conclusão da recomendação de auditoria nº 22.

Capacitações

Oportunidades de melhorias (previstas na resolução CNJ): Capacitações específicas para membros das comissões, tema obrigatório nas formações de magistrados e capacitação gerencial, eventos voltados para o público de estagiários e terceirizados, semana de eventos na primeira semana de maio (anual).

Recomendações de auditoria nº 15, 21, 26, 27.

À Presidência:

15 - Determinar às **Secretarias de Saúde** e de **Gestão de Pessoas**, com o auxílio da **Escola Judicial**, a promoção de treinamento/capacitação específico para os integrantes do canal permanente de acolhimento e orientação de possíveis casos de assédio e discriminação, abordando, dentre outros temas, conhecimentos básicos sobre trauma e seus efeitos em vítimas e testemunhas, técnicas para se conduzir uma entrevista de alguém que pode ter experienciado trauma, reunião de elementos probatórios para encaminhamento de um caso de assédio e/ou discriminação e escuta qualificada.

Prazo: 90 dias.

À Presidência:

21 - Determinar que a **Escola Judicial**, em parceria com o **Comitê de Combate ao Assédio Moral**, promova capacitação/treinamento abordando o recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, destinado aos integrantes do Comitê de Combate ao Assédio Moral e representantes da área de Gestão de Pessoas, Secretaria de Saúde, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, Comissão de Ética, Ouvidoria e Corregedoria.

Prazo: 30 dias.

À Escola Judicial:

26 - Incluir nos programas de aperfeiçoamento e capacitação de magistrados e servidores, inclusive nos de desenvolvimento gerencial, o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, e realizar anualmente a "Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação" na primeira semana de maio, com ações preventivas e formativas a serem realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados, sem prejuízo de outras iniciativas desta natureza ao longo do exercício.

Prazo: Doravante.

27 - Realizar eventos de sensibilização e orientação sobre o combate ao assédio moral, sexual e discriminação:

a) voltados especificamente para estagiários e terceirizados, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até o final de 2024;

b) voltados especificamente para magistrados de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até até o final de 2024;

c) voltados especificamente para servidores, de modo a contemplar, no mínimo, 60% da população-alvo até até o final de 2024 e contemplando 100% das unidades de lotação do Tribunal.

Prazo: até dezembro de 2024.

Pesquisas internas

Boa prática do Comitê. Ausência de divulgação de resultados. Oportunidades de melhorias.

Recomendações de auditoria nº 8 e 9.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

8 - Divulgar na intranet, em articulação com a **Coordenadoria de Comunicação Social**, os principais resultados coletados na pesquisa interna realizada pelo Comitê em 2022, intitulada "Levantamento de informações sobre Assédio Moral/Sexual e Discriminação no TRT7" (Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/1j6fcOchd8sJkbehPIE_lEkoWRU5FGaoD3vIRJsQNwKQ/edit?ts=6464de94#responses).

Prazo: 30 dias.

9 - Elaborar, em articulação com a **Coordenadoria de Comunicação Social**, rotina de pesquisa interna sobre prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação que albergue magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, definindo periodicidade de sua aplicação, metodologia, estratégias de divulgação e teor (conteúdo das perguntas), submetendo-a para aprovação pela Presidência. A título meramente ilustrativo, esta unidade de auditoria sugere:

- Realização de pesquisa interna com periodicidade anual (mês de maio), contemplando perguntas como: Você já sofreu algum tipo de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que vivenciou, a lotação e o vínculo com a pessoa que o assediou ou discriminou. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você já presenciou algum caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho nos últimos 12 meses? Em caso afirmativo, descreva a situação que presenciou e o local de lotação. Em caso afirmativo, você denunciou? Se não denunciou, qual a razão? Se denunciou, qual o encaminhamento dado para a denúncia? Você sabe onde e como denunciar um caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no TRT7? Você já participou de algum treinamento ou programa de conscientização sobre o tema no TRT7? Você tem alguma dúvida sobre o tema envolvendo assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho? Se sim, qual? Você considera seu ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso? Você acredita que o TRT7 possui medidas suficientes para prevenir e combater o assédio moral, assédio sexual ou discriminação no ambiente de trabalho? Você tem alguma sugestão para melhorar a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho?

Prazo: 120 dias.

Sítios oficiais

Ausência de divulgação dos canais de denúncia, ausência de informações sobre o tema na página da Ouvidoria, cartilha desatualizada. Oportunidades de melhoria.

Recomendações de auditoria nº 7.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

7 - Atualizar/criar página na intranet e na página da internet do TRT7 (sítios oficiais) com informações sobre a "Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação", contemplando, minimante, as seguintes informações: link para os normativos nacionais e internos sobre a matéria, link para baixar cartilha sobre o tema em PDF, link para material informativo produzido pelo TRT7 sobre a temática (vídeos, podcast, matérias, cursos, palestras, etc), painel com dados estatísticos sobre o tema (resultados de pesquisas internas, número de denúncias, etc), atas de reunião e contato do comitê, canais de denúncia e acolhimento, sem prejuízo de demais informações julgadas relevantes.

Prazo: 120 dias.

Cartilha de orientação

Não foi atualizada (consta somente tema assédio moral) nem adaptada para conter informações locais/internas. Não foi distribuída fisicamente.

Recomendações de auditoria nº 1 e 4.

Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral:

1 - elaborar cartilha, a partir da revisão e atualização do conteúdo da cartilha do TST/CSJT disponibilizada sobre assédio moral, acrescentando informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e discriminação de todos os tipos; indicação das normas internas correlatas; os canais, as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias; as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas; sem prejuízo de outras informações que o Comitê julgar relevantes.

Prazo: 60 dias.

À Coordenadoria de Comunicação Social:

4 - Disponibilizar a cartilha atualizada de que trata a recomendação nº 1:

a) na página da intranet e internet;

b) enviar arquivo da cartilha em formato PDF para o email institucional de todos os magistrados e servidores;

c) distribuir cartilha física (impressa) para todos os colaboradores terceirizados e estagiários;

d) distribuir cartilha física (impressa) nas portarias de todos as unidades do TRT7 e orientar deixá-la para acesso dos usários e com placa indicativa (Este estabelecimento possui exemplar da Cartilha de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação).

Prazo: 90 dias para os itens a e b e 180 dias para os itens c e d, ambos a contar da conclusão da recomendação nº 1.

Campanhas de sensibilização

Oportunidades de melhorias. Cronograma anual, periodicidade, diversidade de estratégias voltadas para cada público-alvo específico.

Recomendações de auditoria nº 2 e 3.

À Coordenadoria de Comunicação Social:

2 - Adotar como práxis a elaboração de cronograma anual de campanha informativa e de sensibilização para abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, indicando a periodicidade das ações, a diversidade de mídia/estratégia a ser utilizada em cada abordagem (cartilha impressa, virtual, tela de computador, adesivagem de elevadores, podcast, vídeos, etc), conteúdo a ser explorado e o público-alvo, de modo a contemplar necessariamente magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Prazo: 60 dias.

3 - Incluir, necessariamente, nas campanhas de abordagem da temática de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação orientações sobre os comportamentos apropriados e desejáveis no ambiente de trabalho e os que são inaceitáveis (tais como assédio e discriminação), apresentando exemplos de condutas que podem ou não configurar assédio no ambiente de trabalho, diferenças entre conflito, violência pontual e assédios, formas de comunicação não violenta e canais de denúncia e de acolhimento, sem prejuízo de outras informações que a unidade julgar relevantes.

Prazo: 60 dias.

Deliberações

Os presentes concordaram sobre a importância da temática e sobre a necessidade de se estruturar ações para de fato implementar a política de combate e enfrentamento ao assédio e discriminação no Tribunal. Rejane, da Seção de Biblioteca, ressaltou a necessidade de se investir em estratégias de sensibilização que abordem questões humanísticas. Joarez, da Secretaria de Gestão de Pessoas, alertou para a necessidade de se estruturar o Comitê de Combate ao Assédio e pontuou a importância do envolvimento da Alta Administração na temática. Betânia, da Ouvidoria, destacou que a equipe da Ouvidoria necessita de capacitação específica para atendimento de denúncias dessa natureza. Fernando Freitas, da Secretaria-geral da Presidência, sugeriu que as recomendações de auditoria tenham seus prazos estabelecidos e coordenados em blocos sequenciais de atuação.

Conclusão

"(...) Destarte, conclui-se que a Política de Combate e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação necessitam de ações para sua efetiva implementação no âmbito do Tribunal.

Foi esclarecido pelo Secretário de Auditoria Interna que a minuta da folha de constatação com os achados de auditoria seria enviada por email aos presentes, para revisão de seu inteiro teor e, no prazo improrrogável de dois dias úteis, as unidades poderiam enviar sugestões de melhorias.

Outros registros
A Secretária de Administração, Eveline, respondeu ao email com a minuta da folha de constatação questionando se a determinação para inclusão de cláusula contratual observando/compatibilizando com a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação estaria restrita aos contratos de mão de obra residente. Foi respondido, por email, que o art. 19 da Resolução CNJ nº 351/2020 assim dispõe, *in verbis*: "Art. 19. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação **integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário**, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores". A servidora Rejane, Coordenadora da Seção de Biblioteca, respondeu ao email reforçando a necessidade de campanhas e atividades diversificadas para sensibilização das pessoas sobre as questões estruturais que constituem a nossa cultura e que incluam conteúdos psicológicos, filosóficos e sociológicos nos cursos promovidos pela Escola Judicial.

FREQUÊNCIA

NOME	PRESENÇA
Fernando Antônio de Freitas Lima	PRESENTE
Daiana Gomes Almeida	AUSENTE
Joarez Dallago	PRESENTE
Patrícia Cabral Machado	PRESENTE
Silvana Maria Teixeira Dias	PRESENTE
Fernando Antônio Sá Araújo	PRESENTE
Célio Ricardo Lima Maia	PRESENTE
Betania Garcia	PRESENTE
Paulo Rogério da Cunha Moura	PRESENTE
Charles da Costa Bruxel	AUSENTE

Rejane Maria Façanha de Albuquerque	PRESENTE
Frederico Martins Brito	PRESENTE
Michel Cavalcante Pinto	PRESENTE
Maura Cristina Brasil Correia Marinho	PRESENTE
Thais Evangelista Fernandes Brito	PRESENTE
Eduardo Wolff Rodrigues	PRESENTE