



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

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

Processo SEI n. 0005774-88.2023.6.04.0000

Abril de 2024



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

SUMÁRIO EXECUTIVO

Relevância do objeto auditado:

Trata-se de Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, cujas diretrizes estão assentadas na Resolução CNJ n. 351/2020. O Plano de Trabalho traçado pelo CNJ tomou como parâmetro o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Pública Federal.

Tal modelo tem base em quatro eixos principais, todos alinhados às ações e medidas implementadas ou a serem implementadas no âmbito do Poder Judiciário, a saber:

- a) institucionalização;
- b) prevenção;
- c) detecção;
- d) correção .

Objetivo da auditoria:

Avaliar, no âmbito do TRE/AM, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, através do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo como parâmetro o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de engajamento do Tribunal no que se refere aos segmentos *institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*.

O que a equipe de auditoria examinou:

A atuação da equipe responsável pelos trabalhos teve como referencial quatro questões de auditoria (eixos principais), a saber:

1^a questão de auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação?

2^a questão de auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

3^a questão de auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

4^a questão de auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

O que a equipe de auditoria constatou:

O objeto auditado apresenta certa complexidade em seu processo de trabalho, posto que é tema que ganhou relevância recentemente. Entretanto, ainda que o TRE/AM tenha editado normas visando cumprir as diretrizes e fundamentos estabelecidos na Resolução do CNJ, verificou-se, durante o exame realizado, os seguintes achados de auditoria:

A1. Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela (1^a questão de auditoria – Eixo: institucionalização);

A2. Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (2^a questão de auditoria – eixo: prevenção);

A3. Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou RH (2^a questão de auditoria – eixo: prevenção);

A4. Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los (2^a questão de auditoria – eixo: prevenção);

A5. Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação (3^a questão de auditoria – eixo: detecção);

A6. Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder (4^a questão de auditoria – Eixo: correção)

O que a equipe de auditoria recomenda:

1. Divulgação de manifesto ou carta de compromisso da alta administração, na página principal do Tribunal, tanto na intranet quanto na internet, demonstrando maior engajamento na política de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação em todas as suas formas;

2. Compatibilizar os contratos celebrados com terceiros com as diretrizes e fundamentos da política de combate ao assédio e a discriminação;

3. Estabelecer fluxo de trabalho formal que contemple atuação conjunta entre os canais disponíveis a gestores e colaboradores e as áreas de saúde e de recursos humanos;

4. Estabelecer banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação;

5. Disponibilizar, na página principal da intranet do Tribunal, após a sua publicação, a Portaria n. 208/2024 que institui o Regimento Interno das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nas jurisdições de Primeiro e Segundo Graus no âmbito do TRE/AM, bem como disponibilizar, também, no mesmo canal de comunicação, a Cartilha de Conscientização e de Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Violência Política de Gênero, editada por este Regional em 2023.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
1.1 Deliberação que originou o trabalho.....	5
1.2 Objetivo e escopo.....	5
1.3 Questões de auditoria.....	6
1.4 Visão geral do objeto.....	6
1.5 Critérios.....	7
1.6 Metodologia.....	7
2. ACHADOS DE AUDITORIA.....	8
3. RESULTADO DA AVALIAÇÃO.....	9
4. CONCLUSÃO.....	10
5. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO.....	11



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

1. INTRODUÇÃO

1.1 - Deliberação que originou o trabalho:

O Plano de Trabalho referente à Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário teve sua previsão estabelecida para o ano de 2023. A Comissão Permanente de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023, conforme proposto pela Secretaria de Auditoria do referido Conselho, determinou a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na Resolução CNJ n. 351/2020.

Em razão de dificuldades operacionais, alguns tribunais da Justiça Eleitoral, dentre eles o TRE/AM, manifestaram interesse na realização da citada auditoria para o primeiro semestre de 2024, o que foi deferido pela CPA do CNJ, razão pela qual o Plano de Trabalho teve o cronograma ajustado para atender a esses tribunais.

No âmbito do TRE/AM, a Presidência do Tribunal, através da Portaria n. 77/2024, publicada no dia 31/01/2024, autorizou o início dos trabalhos da auditoria em epígrafe, designando os servidores Ruy Melo de Oliveira (Titular da Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUD), Antônio Carlos de Castro Moreira (Titular da Seção de Auditoria de Pessoal - SEAUP) e Willys dos Santos Pinto (lotado na SEAUP) para integrarem a equipe de auditoria.

1.2 Objetivo e escopo:

A auditoria tem como objetivo avaliar, no âmbito do TRE/AM, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, através do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo como parâmetro o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de engajamento do Tribunal no que se refere aos segmentos *institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*.

A equipe de auditoria, tendo em vista o objeto a ser auditado, encaminhou questionário à Diretoria Geral contendo subquestões de auditoria vinculadas aos quatro eixos principais (*institucionalização – 16 subquestões; prevenção – 23 subquestões; detecção – 8 subquestões; e correção – 11 subquestões*), que deveriam ser respondidas com uma das opções disponibilizadas no questionário (*sim ou não*), acompanhada, caso houvesse necessidade, de comentários e observações.

Embora o Plano de Trabalho elaborado pelo CNJ orientasse para que a audidoria alcançasse o maior número possível de unidades, a Coaud/TRE-AM entendeu ser necessário comunicar apenas a Diretoria Geral, visto que tais subquestões se reportam, de forma genérica, à organização do Tribunal, que é representada pela alta administração. Ademais, se o questionário fosse disponibilizado a diversas unidades, certamente a maioria não teria informações e dados para



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

responder aos itens formulados.

1.3 Questões de Auditoria:

À vista do objetivo estabelecido para avaliação do objeto a ser auditado, a Secretaria de Auditoria do CNJ estruturou as questões de auditoria em quatro mecanismos principais, propostos no Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, quais sejam: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

Dessa forma, as questões de auditoria, com as respectivas subquestões, foram estruturadas conforme tabela a seguir:

Mecanismos (ou eixos)	Questões	Subquestões
1 - Institucionalização	1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	16
2 - Prevenção	2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	23
3 - Detecção	3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	8
4 - Correção	4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	11

1.4 Visão geral do objeto:

A jornada ordinária de trabalho dos servidores do Poder Judiciário representa quase um terço do dia desses servidores. Ou seja, isso corresponde, aproximadamente, a 30% do tempo que passamos no ambiente de trabalho. Se durante esse tempo o ambiente de trabalho do servidor não se mostra como um espaço de convivência respeitosa, harmônica e saudável, certamente a saúde mental desse servidor estará comprometida e, como consequência, também sua produtividade e rendimento estarão comprometidos.

É nesse contexto que o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho, em todas as suas formas, merece atenção das autoridades públicas, notadamente daqueles que detêm poder de decisão nas diferentes esferas da administração pública. O Poder Judiciário, como parte integrante dessa mesma administração pública, também não está isento desse perfil nas relações de trabalho.

E foi pensando nesse panorama advindo das relações de trabalho, embasado em levantamento realizado pelo Tribunal de Contas da União, que o CNJ, através da Secretaria de Auditoria, engendrou a Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário e elaborou o plano de trabalho voltado para as organizações que integram esse Poder.

A Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação, instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, só será eficiente e eficaz se todas as organizações que compõem a estrutura do Poder Judiciário alinharem suas metas e objetivos na busca de consolidar ambientes de trabalho saudáveis, desprovidos de condutas que violem a



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

dignidade e a honra do servidor ou daquele que está a serviço do Poder Judiciário, contribuindo para que todos os colaboradores, sejam eles internos ou externos, tenham assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

1.5 Critérios:

As normas que serviram de parâmetro para realização dos trabalhos de auditoria foram:

- a) Resolução CNJ nº 351/ 2020 – Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- b) Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, *caput* e inc. V e X, e 6º;
- c) Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação), levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal;
- d) Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais;
- e) Lei n. 7.716/1989 - Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- f) Lei n. 13.869/2019 - Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público;
- g) Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º - Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.

1.6 Metodologia:

Para realização dos exames destinados à coleta de evidências que deram base à identificação dos achados, a equipe de auditoria se utilizou das seguintes técnicas:

- a) Análise documental;
- b) Exame de registros; e
- c) Correlação entre informações obtidas.

No que se refere à técnica informada na letra c supra, a equipe de auditoria esclarece que foi elaborado questionário contendo os quatro mecanismos principais de abordagem (institucionalização, prevenção, detecção e correção), que constituíram as quatro questões centrais



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

de auditoria, acompanhadas, cada uma delas, de subquestões que detalharam melhor a questão de auditoria matriz (Doc/SEI n. 0000159751) .

As duas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, criadas no âmbito do TRE em 2023, foram as principais fontes de informações acerca das subquestões inseridas no questionário utilizado na auditoria para coleta de evidências que refletissem possíveis achados durante os exames realizados.

Em razão de tratar-se de Ação Coordenada de Auditoria conduzida pelo Conselho Nacional de Justiça, todas as questões e subquestões seguiram o padrão estabelecido no Plano de Trabalho informado pelo Conselho.

2. Achados de Auditoria:

Após a coleta de informações através do questionário enviado à Diretoria Geral, que posteriormente encaminhou às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, com âmbito no Primeiro e Segundo Graus do TRE/AM, bem como à Ouvidoria, foi possível identificar os seguintes achados, conforme descrição a seguir:

A.1 Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela (1^a questão de auditoria – Eixo: institucionalização/subquestão 1.2);

A.2 Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (2^a questão de auditoria – Eixo: prevenção/subquestão de auditoria 2.4);

A.3 Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (2^a questão de auditoria – Eixo: prevenção/subquestão 2.5);

A.4 Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação, em conjunto, do canal de orientação com a área de saúde e/ou RH (2^a questão de auditoria – Eixo: prevenção/subquestão 2.11);

A.5 Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los (2^a questão de auditoria – Eixo: prevenção/subquestão 2.14);

A.6 Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação (3^a questão de auditoria – Eixo: detecção/subsquestão 3.2);

A.7 Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação (3^a questão de auditoria – Eixo: detecção/subquestão 3.3);

A.8 Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder (4^a questão de auditoria – Eixo: correção/subquestão 4.4).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

3. Resultado da Avaliação:

Conforme identificação dos achados mencionados no item 2, a equipe de auditoria apresenta as seguintes avaliações:

a) Achado nº 1. A crítica se reporta ao mecanismo (eixo) *institucionalização*. A equipe de auditoria verificou ausência de elementos que pudessem lastrear de forma mais efetiva e ampla, em relação aos colaboradores, sejam eles internos ou externos, a adoção da política preconizada pelo Conselho Nacional de Justiça. Entretanto, embora as Comissões tenham sido criadas em 2023, através das portarias 111/2023 (Segundo Grau) e 510/2023 (Primeiro Grau), é importante ressaltar que o Regimento Interno das referidas comissões, que traça os procedimentos para prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito do TRE/AM, encontra-se em fase de publicação, fato que pode relevar a crítica informada no achado mencionado. Foi verificado também que a alta administração do tribunal não divulgou nenhuma carta de compromisso acerca do objeto auditado, como fizeram alguns tribunais, cite-se como exemplo o Tribunal de Justiça do Amazonas, que teve sua carta de compromisso publicada no Diário da Justiça Eletrônico – Caderno Extra, no dia 16/08/2023, bem como o Tribunal de Justiça de São Paulo, que também manifestou compromisso, através de carta aberta, de combate ao assédio e à discriminação no âmbito daquele tribunal.

b) Achado nº 2. A equipe de auditoria constatou que, atualmente, os contratos celebrados entre o tribunal e colaboradores não estatutários não recepcionam as diretrizes da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação. As portarias n. 111 e 510, editadas em 2023 pelo tribunal, fazem alusão apenas à composição das referidas comissões e suas respectivas atribuições. Essa integração da política objeto da auditoria nos contratos de estágio e de prestação de serviços deverá ser efetivada com a vigência da portaria n. 208/2024, ainda não publicada, haja vista que mesmo os colaboradores que não fazem parte do quadro de servidores efetivos do TRE/AM também estão sujeitos à incidência de assédio e de discriminação. Portanto, assim que os contratos em vigência tiverem seus prazos renovados, estes deverão contemplar as diretrizes principais que norteiam um ambiente de trabalho saudável que possa refletir um convívio de respeito nas relações de trabalho.

c) Achado nº 3. A avaliação manifestada no achado n. 2 também cabe para o achado n. 3. É importante ressaltar, mais uma vez, que a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação precisa alcançar todos os colaboradores que atuam no âmbito do tribunal. E esses colaboradores precisam ter acesso aos diversos canais de comunicação que são colocados à sua disposição, com a garantia de que possam ter um ambiente de trabalho sadio, seguro e sustentável como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão.

d) Achado nº 4. A equipe de auditoria constatou que a atuação dos canais colocados à disposição dos gestores e colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento da parte afetada se dá de forma dissociada da atuação das áreas de saúde e de recursos humanos. Essas três áreas precisam atuar conjuntamente na condução de casos de assédio e de discriminação, visto que tais situações representam danos à saúde da pessoa afetada, sejam em menor ou maior grau de complexidade. Uma pessoa que tem sua saúde afetada por sofrer assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas, precisa estar amparada pelas mais diversas instâncias do tribunal responsáveis pela condução de tal política. A atuação conjunta entre os canais



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

disponibilizados para recepcionar casos de assédio e discriminação precisa se dar de maneira efetiva com as áreas da saúde e de gestão de pessoas. A atuação dessas esferas organizacionais precisa ser simultânea e não sequencial.

e) Achado nº 5. Não foi identificada nenhuma estruturação de dados quanto a possíveis situações de insatisfação no ambiente de trabalho, decorrente de assédio ou discriminação. Em consulta à página da Secretaria de Gestão de Pessoas, na intranet do tribunal, a equipe de auditoria verificou apenas a informação de pesquisa sobre clima organizacional. A conclusão a que chegou a equipe de auditoria sobre esse ponto é de que tal estratégia, por si só, não se constitui em ferramenta suficiente a identificar fatores desencadeadores de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho. Por outro lado, é importante ressaltar que essa crítica, embora tenha constado na matriz de achados, deve ser mitigada quanto a seu alcance, uma vez que, da leitura do Anexo I da Portaria TRE/AM n. 208/2024 (ainda não publicada), há um modelo de Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/AM que pode contribuir, de forma significativa, para uma coleta mais real de informações relacionadas ao assédio e à discriminação.

f) Achado nº 6. O teor da avaliação informada no achado n. 5 também serve para o achado n. 6, visto que ambos se referem a levantamento de dados sobre assédio e discriminação.

g) Achado nº 7. A análise do achado n. 5 também se amolda ao achado n. 7.

h) Achado nº 8. Da observância das regras dispostas nos normativos editados pelo TRE/AM (Portarias n. 111/2023, 510/2023 e 208/2024), verificou-se a ausência de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração. A normatização de tais procedimentos seria uma forma de demonstrar que o tribunal se submete, de forma ampla e irrestrita, à própria política de prevenção e combate ao assédio e a discriminação. Entretanto, a equipe de auditoria destaca que, mesmo ausentes os procedimentos inerentes à denúncia de assédio e discriminação contra membros da alta administração nos normativos do tribunal, as regras inscritas na Portaria n. 208/2024 podem ser utilizadas tanto para servidor que labora em qualquer unidade administrativa quanto para autoridade que integra a alta administração deste Regional, independentemente do cargo que ocupa nesta Colenda Corte Especializada.

4. Conclusão:

Tendo em vista os procedimentos de auditoria utilizados no presente trabalho, bem como os achados identificados durante os exames realizados, infere-se que o Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas viabiliza medidas que têm por finalidade a implementação e a execução da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal, fato que está representado pelas Portarias n. 111/2023, 510/2023 e 208/2024, sendo as duas primeiras voltadas para a consolidação das Comissões de Primeiro e Segundo Graus, em que foram estabelecidas suas respectivas atribuições, e a segunda, que instituiu o Regimento Interno das referidas Comissões, onde se encontram os fundamentos e as diretrizes que abarcam tal política e detalha os procedimentos que orientam a condução dos casos de assédio e discriminação no âmbito desta Corte Eleitoral.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS
Coordenadoria de Auditoria Interna
Seção de Auditoria de Pessoal

5. Proposta de Encaminhamento:

Em face dos dados levantados e seus respectivos achados, bem como da avaliação realizada em cima dos fatos encontrados, a equipe de auditoria apresenta as seguintes recomendações acerca do objeto auditado:

1. Divulgação de manifesto ou carta de compromisso da alta administração, na página principal do Tribunal, tanto na intranet quanto na internet, demonstrando maior engajamento na política de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação em todas as suas formas;
2. Compatibilizar os contratos celebrados com terceiros com as diretrizes e fundamentos da política de combate ao assédio e à discriminação;
3. Estabelecer fluxo de trabalho formal que contemple atuação conjunta entre os canais disponíveis a gestores e colaboradores e as áreas de saúde e de recursos humanos;
4. Estabelecer banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação;
5. Disponibilizar, na página principal da intranet do Tribunal, após a sua publicação, a Portaria n. 208/2024 que institui o Regimento Interno das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, nas jurisdições de Primeiro e Segundo Graus no âmbito do TRE/AM, bem como disponibilizar, também, no mesmo canal de comunicação, a Cartilha de Conscientização e de Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Violência Política de Gênero, editada por este Regional em 2023.