



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
**AUDITORIA INTERNA**

---

**RELATÓRIO TÉCNICO DEFINITIVO**  
**AUDITORIA NO SETOR DE PESSOAL**

**Rio Branco - Acre**  
**2024**



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

**Ref.:** Auditoria conforme disposto no Plano Anual de Auditoria - PAA 2024.

**Assunto:** Auditoria no Setor de Pessoal

**Excelentíssima Senhora Presidente,**

Levando-se em consideração a importância de temas específicos da Diretoria de Gestão de Pessoas, como, por exemplo, teletrabalho, saúde mental dos servidores e estagiários, é que se justifica a necessidade de Auditoria no Setor de Pessoal.

Assim, apresentamos o presente Relatório de Auditoria, a fim de analisar a conformidade da legislação vigente com os atos praticados pelo TJAC, observando os eventos ocorridos no exercício de 2024, conforme programação expressa na matriz de procedimentos anexa.

Ressalta-se que, conforme art. 53 da Resolução CNJ nº 309/2020, a AUDIN apresentou à unidade auditada o relatório preliminar dessa auditoria, concedendo-lhe a oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob suas responsabilidades, tendo manifestação do setor justificando alguns achados, consoante descrição no corpo desse relatório.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

## **1. INTRODUÇÃO**

O trabalho foi desenvolvido na sede do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, nos meses de setembro a dezembro de 2024. Os exames foram efetuados de acordo com as normas de auditoria aplicáveis ao serviço público bem como leis atinentes ao caso auditado.

O objetivo foi emitir opinião acerca do desempenho da área auditada, através da análise de suas atividades ou funções, gerando informações que facilitem a tomada de decisão dos responsáveis pela supervisão ou pela iniciativa de ações corretivas, visando solucionar problemas ou preveni-los evitando demandas desnecessárias e infrações administrativas.

Nenhuma restrição foi imposta quanto ao método ou extensão de nossos trabalhos. Os procedimentos para execução dos exames de auditoria foram aplicados de acordo com a natureza e atividade da unidade auditada e abrangeram suas áreas de atuação.

## **2. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA**

- Constituição Federal de 1988;
- Lei nº 11.788/2008;
- Resolução CNJ nº 203/2015;
- Resolução CNJ nº 227/2016;
- Resolução CNJ nº 512/2023;
- Resolução CNJ n.º 540/2023;
- Resolução COJUS nº 32/2017;
- Instrução Normativa nº 213/2019.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

**3. UNIDADES ENVOLVIDAS COM AS ATIVIDADES AUDITADAS**

Conforme a Resolução nº 180/2013 do Tribunal Pleno Administrativo, participou dos procedimentos, referentes à auditoria, nos limites de suas atribuições:

- Diretoria de Gestão de Pessoas – DIPES;
- Gerência de Desenvolvimento de Pessoas – GEDEP;
- Gerência de Qualidade de Vida - GEVID.

**4. ESCOPO DO TRABALHO**

Trata-se de uma ação ordinária prevista no Plano Anual de Auditoria - PAA, exercício 2024, cuja finalidade é analisar alguns temas relacionados ao teletrabalho, saúde mental do servidor e processo seletivo de estagiários, observando os eventos praticados no exercício de 2024, tendo por base as seguintes questões de auditoria, presentes na matriz de procedimentos:

1. O Tribunal tem obedecido ao percentual máximo de servidores em teletrabalho?
2. O Tribunal tem adotado mecanismos eficazes para combater a Síndrome de Burnout?
3. O processo seletivo de estagiários observou os requisitos formais previstos na norma, notadamente a observância aos procedimentos regulamentados para atendimento ao estagiário com deficiência, negros e indígenas?

**5. RESULTADOS DOS EXAMES ESPECÍFICOS**

**5.1 SERVIDORES EM TELETRABALHO**

**5.1.1 Breve Histórico**

O Conselho Nacional de Justiça disciplina na Resolução nº 227/2016 o percentual de servidores em teletrabalho da seguinte forma:

Art. 5º Compete ao gestor da unidade sugerir à Presidência ou à outra unidade por ela definida os nomes dos servidores interessados em atuar em



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
**AUDITORIA INTERNA**

---

regime de teletrabalho, cujo pleito será deferido desde que haja interesse da Administração e, quando for o caso, interesse público, observadas as seguintes diretrizes:

(...)

III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa.

No âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, a Resolução COJUS nº 32/2017 é quem disciplina a matéria e dispõe:

Art. 8º A realização do teletrabalho deverá observar as seguintes diretrizes:

(...)

IV - a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade administrativa e judicial, **está limitada a 30% (trinta por cento)** de sua lotação efetiva, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior;

(...)

IX - somente os servidores efetivos, comissionados e cedidos lotados na unidade serão computados na base de cálculo dos percentuais do caput deste artigo, ficando excluídos os temporários, terceirizados e estagiários.

Parágrafo único. O percentual de servidores em teletrabalho, para fins da observância do limite previsto no inciso IV deste artigo, deve ser apurado, considerando-se o número de servidores em teletrabalho a cada dia.

Art. 33. O Poder Judiciário do Acre disponibilizará no seu sítio eletrônico e no Portal da Transparência, além do manual de orientação do teletrabalho e de cuidados ergonômicos, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com **atualização mínima trimestral**. (Grifos nossos)

Por conseguinte, estão excluídos da base de cálculo de 30% os temporários, terceirizados e estagiários. Igualmente estão excluídos os servidores permanentes da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, por força do julgamento do CNJ na Consulta nº 0007756-21.2022.2.00.0000 feita pelo TJMG; bem como não devem ser computadas nessa base de cálculo os servidores e servidoras com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou mobilidade reduzida, conforme previsto no art. 5.º, §12, da Resolução CNJ nº 227/2016.

De outro lado, conforme previsão dessas resoluções, o servidor deve providenciar e manter, as suas expensas, estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
**AUDITORIA INTERNA**

---

Além disso, a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor é um dos requisitos para início do teletrabalho.

Diante disso, analisando o caso em exame no Tribunal de Justiça do Estado do Acre, a equipe de auditoria observou que em 07 (sete) unidades constam servidores em teletrabalho acima do limite de 30% (trinta por cento), conforme segue:

<b>Unidade</b>	<b>Nº Servidores</b>	<b>Limite de 30%</b>	<b>Nº em Teletrabalho</b>
Vara de Execuções de Penas no Regime Fechado de Rio Branco	10	3	6
Vara de Delitos de Organizações Criminosas	10	3	4
2ª Vara do Tribunal do Júri e Auditoria Militar de Rio Branco	11	4	5
5ª Vara Cível de Rio Branco	6	2	3
1ª Vara Criminal de Rio Branco	10	3	5
2ª Vara Criminal de Rio Branco	10	3	4
Vara Única de Bujari	15	5	6

Assim, cumpre registrar que os referidos dados foram extraídos da informação prestada pela GEDEP (Id 1914791), bem como Tabela de Lotação de Pessoal – 2024 e Relação de Servidores que atuam em regime de teletrabalho disponível no portal da transparência no site do TJAC.

Nesses termos, após emissão do relatório preliminar de auditoria, a GEDEP apresentou justificativa (Id. 1972059) informando que em cada setor há divisão de servidores para o gabinete e para secretaria. Conforme o art. 12, §7º da Resolução CNJ nº 219/2016, caso o magistrado/a consinta poderão ficar em teletrabalho 100% (cem por cento) dos servidores do gabinete.

Portanto, após identificação pela GEDEP dos servidores das secretarias das unidades que inicialmente teriam ultrapassado o limite de 30% (trinta por cento), observou-se que houve demonstração adequada do cumprimento da norma para 06 (seis) dessas unidades jurisdicionais.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE  
AUDITORIA INTERNA

---

**No entanto, como dito pela própria GEDEP (Id. 1972059), a qual disse que “medidas serão adotadas para correção do limite”, a Secretaria da 1ª Vara Criminal de Rio Branco ultrapassou esse limite normativo, pois possui 04 (quatro) servidores, sendo 02 (dois) inseridos na modalidade de teletrabalho.**

De outro giro, embora a GEDEP tenha apresentado plano de trabalho de um único servidor para demonstrar o cumprimento da exigência normativa, a Comissão Permanente de Gestão do Teletrabalho – COGET divulgou relatório do biênio 2021-2023, e uma das conclusões foi que:

**1,6% dos servidores não possuem plano de trabalho.** Embora seja um percentual ínfimo, consigna-se que se trata de procedimento obrigatório para a concessão da modalidade de teletrabalho. Sendo assim, torna-se necessário que a GEDEP identifique os servidores que não possuem plano de trabalho e cientifique o Gestor, Chefe Imediato e o servidor para saneamento. Na hipótese de permanência da não conformidade, relatar e submeter à Presidência para deliberação. (Grifos nossos).

Sendo assim, faz-se necessário que cada unidade, por meio do gestor ou chefe imediato, observe esse requisito obrigatório para concessão do teletrabalho.

Após emissão do relatório preliminar, a GEDEP explicou que no ano de 2024 foi adaptado um modelo de despacho que é encaminhado à ASJUR após conferência de todos os requisitos (dentre eles o plano de trabalho) para concessão do teletrabalho ou sua renovação, e havendo falta de algum documento retornam-se os autos à unidade requerente para juntada do documento faltante. Ou seja, não há servidor em teletrabalho sem apresentação do respectivo plano de trabalho.

**Desse modo, restou satisfeito o referido achado de auditoria, e a equipe da AUDIN analisará o próximo relatório da COGET para averiguar a correção do referido requisito obrigatório de teletrabalho.**

Por outro ângulo, em relação a atualização no site do Tribunal dos servidores em teletrabalho, restou identificado que há registros recentes dentro do período de atualização mínima trimestral (art. 33 da Resolução COJUS nº 32/2017).

Por fim, não restou demonstrado qualquer custo do Tribunal com mobiliários e equipamentos aos servidores em teletrabalho, o que está em conformidade com a normativa vigente.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

### 5.1.2 Achados

Em Análise realizada por esta auditoria constatou-se que:

- a) A Secretaria da 1ª Vara Criminal de Rio Branco ultrapassou o limite de 30% (trinta por cento) para servidores em teletrabalho.

## 5.2 SÍNDROME DE BURNOUT

### 5.2.1 Breve Histórico

A Síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, é um distúrbio emocional que pode ser causado por situações de trabalho desgastantes. É caracterizada por um estado de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho cansativo e que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

Assim, considerando que a principal causa da doença é justamente o **excesso de trabalho**, tem-se que esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, o que pode desencadear em estado de depressão profunda.

O trabalhador que sofre muitas cobranças como prazos, metas inatingíveis, aumento na carga horária ou no volume de trabalho, ambiente ruim no setor com seus colegas e superiores pode desenvolver a doença.

Conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Síndrome de Burnout era considerada um diagnóstico psicológico, mas a partir de janeiro de 2022 passa a receber o tratamento de doença do trabalho. A CID-11 – QD85 descreve essa síndrome como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”.

Nesse sentido, analisando a questão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, a equipe da AUDIN observou que não foi identificado servidor usufruindo de auxílio doença e nem diagnosticado com Síndrome de Burnout, conforme certidão da GEVID (Id 1920348).

Além disso, o Tribunal realizou palestra sobre o assunto no mês da campanha do setembro amarelo (<https://www.tjac.jus.br/2024/09/tribunal-de-justica-realiza->





TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE  
AUDITORIA INTERNA

---

[palestra-de-encerramento-da-campanha-setembro-amarelo/](#)); e a ESJUD capacitou alguns servidores por meio do curso “Saber sem Fronteiras”, Módulo III, Unidade III - Sensibilização e Apoio à Saúde Mental no Ambiente de Trabalho Importância da Saúde Mental no Trabalho Relevância da Saúde Mental no Desempenho e Bem-estar no Trabalho Distúrbios Psicossomáticos e Problemas de Saúde Mental Estresse, Ansiedade, Depressão e Síndrome de Burnout no Trabalho.

Portanto, embora não tenha sido diagnosticado no Tribunal nenhum servidor com a síndrome do esgotamento profissional, há que se adotar mecanismos de controle constantes e promoção de ações/programas de caráter preventivo para identificar de forma precoce os agravos à saúde do servidor relacionados ao trabalho, haja vista que se trata de tema atual e de atenção permanente.

**Após emissão do relatório preliminar de auditoria, a GEVID se manifestou dizendo que vai “inserir no calendário de 2025 e anos seguintes, atividades voltadas à prevenção, detecção e tratamento (ou encaminhamentos necessários) da Síndrome de Burnout de magistrados e servidores do TJAC” (Id. 1971597), razão pela qual restou satisfeito o respectivo achado preliminar.**

## 5.3 PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIOS

### 5.3.1 Breve Histórico

A Administração Pública pode selecionar estagiário para desenvolver habilidades e desempenhar uma variedade de funções necessárias para a profissão escolhida pelo educando.

A Lei nº 11.788/2008 dispõe sobre o estágio de estudantes e enumera alguns requisitos para a parte concedente e para o estagiário.

Assim, dentre outras obrigações regulamentadas na lei para a parte concedente do estágio, podemos descrever a contratação de seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário; celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando; observar o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal da entidade concedente; e reservar vagas para portadores de deficiência,



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

negros e indígenas, bem como participação equânime de homens e mulheres no processo seletivo.

Ressalta-se que o art. 17, §5º da Lei nº 11.788/2008 menciona que “fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio”.

A Resolução CNJ nº 203/2015 prevê que 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas para estágio devem ser reservadas aos(às) candidatos(as) negros(as); e a Resolução CNJ nº 512/2023 prevê a obrigação de destinar, no mínimo, 3% (três por cento) das vagas de estágios aos indígenas.

Dessa feita, analisando a questão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, a equipe da AUDIN observou que a instituição possui atualmente 153 (cento e cinquenta e três) estagiários, de nível médio, superior e pós-graduação, conforme lista encaminhada pela GEDEP (Id. 1914836).

Consoante dados do Portal da Transparência (relação de abril/2024), a força de trabalho do Tribunal é de 1.526 (mil, quinhentos e vinte e seis) pessoas, dentre servidores efetivos, comissionados, sem vínculos, e empregados públicos. Logo, o número de estagiários atual corresponde a 10% (dez por cento) da força de trabalho do TJAC.

Na Administração Pública Federal, a Instrução Normativa nº 213/2019 disciplina a temática nos seguintes termos:

Art. 7º O quantitativo de estagiários nos órgãos e entidades corresponderá, no máximo, a 8% (oito) da sua força de trabalho, observada a dotação orçamentária.

§ 1º Para fins do disposto no caput, considera-se força de trabalho do órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o quantitativo de cargos efetivos, cargos comissionados, funções de confiança, e os empregados públicos da Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

(...)

§ 7º - Os órgãos e entidades poderão autorizar a contratação de estagiários de nível superior e de nível médio profissionalizante acima do limite previsto no caput, observado o disposto no § 4º do art. 17 da Lei nº 11.788, de 2008, e a competência de que trata o art. 13 do Decreto-Lei nº 200, de 1967, com base na razoabilidade, no interesse público e observada a dotação orçamentária.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

Nesses termos, considerando que o art. 17, §4º, da Lei nº 11.788/2008 excepciona os estágios de nível superior e de nível médio profissional da observância ao limite de estagiários na instituição, e não havendo regulamentação no âmbito local acerca do assunto, essa equipe de auditores internos entende razoável a proporção atual de 10% (dez por cento) de estagiários em comparação ao número de servidores efetivos, comissionados, sem vínculos, e empregados públicos.

Em relação ao Termo de Compromisso de Estágio – TCE, o Tribunal regulamenta a matéria por meio do art. 11 da Portaria PRESI nº 4.264/2024, em observância aos ditames previstos na norma federal (Lei nº 11.788/2008).

O requisito da contratação de seguro contra acidentes pessoais também restou observado pelo Tribunal, visto que há contrato vigente com o Banco do Brasil S/A, por meio da subsidiária BRASILSEG COMPANHIA DE SEGUROS, para a cobertura desse serviço (Contrato nº 147/2022).

Noutro giro, analisando os regramentos previstos em editais de seleção de estagiários para o cumprimento de ações afirmativas, observou-se, por intermédio dos editais dos processos seletivos de estagiários de graduação na capital e nas comarcas do interior, realizados no exercício de 2024, que o Tribunal de Justiça do Estado do Acre reservou vagas para candidatos negros (20%), indígenas (3%) e participação equânime de homens e mulheres (50%), em conformidade com as Resoluções do CNJ nºs. 203/2015, 512/2023 e 540/2023, respectivamente.

Entretanto, os referidos editais publicados pelo Tribunal em 2024 contêm cláusula reservando às pessoas com deficiência apenas 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no processo seletivo. Contudo, o art. 17, §5, da Lei nº 11.788/2008, dispõe que o percentual deve ser de 10% (dez por cento) das vagas.

Após emissão do relatório preliminar de auditoria, a GEDEP informou que o Tribunal se valia do art. 1º, §1º, do Decreto Federal nº 9.508/2018 para atribuir o percentual da cota do PCD, mas para “assegurar que os processos seletivos sejam mais inclusivos e que as oportunidades sejam acessíveis a todos os candidatos, será adotado no próximo edital para estagiários o percentual de 10% de acordo com a **Lei Federal**



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE  
AUDITORIA INTERNA

---

**11.780/2008** respeitando os direitos e promovendo a igualdade de oportunidades”  
(sic).

**Portanto, considerando que o objetivo da presente questão de auditoria foi atendido, com demonstração da conformidade da lei nos processos seletivos de estagiários, por consequência, também foi satisfeito o achado preliminar.**

## **6. RECOMENDAÇÕES**

Diante do achado enfatizado, esta Unidade de Auditoria Interna – AUDIN vem propor o seguinte:

**6.1 Recomenda-se que a DIPES faça a adequação do limite de 30% para os servidores em teletrabalho, na seguinte unidade: Secretaria da 1ª Vara Criminal de Rio Branco.**

## **7. CONCLUSÃO**

Assim, tendo sido abordados os tópicos elencados na Matriz de Procedimentos, necessários à realização da Auditoria no Setor de Pessoal, tudo em conformidade com o disposto no Plano Anual de Auditoria – PAA 2024, sendo aplicada à legislação pertinente, temos o seguinte:

- 1.** Submetemos o presente relatório à apreciação da Presidência, para que seja tomado conhecimento da divergência considerada relevante pela Unidade de Auditoria Interna - AUDIN, referentes à Auditoria no Setor de Pessoal;
- 2.** Utilizando-se, fundamentalmente, da recomendação efetuada no corpo deste Relatório Técnico, sejam tomadas as providências que Vossa Excelência achar cabíveis;
- 3.** Encaminhe a tomada de decisão ao setor competente, para que este a adote



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA

---

conforme cronograma proposto por Vossa Excelência;

4. Após o envio das decisões tomadas pela Presidência ao setor competente, que estas sejam comunicadas também à Unidade de Auditoria Interna – AUDIN, para que possamos efetuar junto à unidade administrativa, o monitoramento da implementação da recomendação acatada por Vossa Excelência.

Rio Branco – AC, 09 de dezembro de 2024.

**Rodrigo Roesler**  
Auditor Chefe