



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO DO SUL
R. Desembargador Leão Neto do Carmo, 23 - Bairro Parque dos Poderes - CEP 79037-100 - Campo Grande - MS

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO - 2023



PREÂMBULO

PROCESSO SEI: 0003537-18.2023.6.12.8000

CLIENTE(S): Presidência - PRE, Vice-Presidência/Corregedoria-Regional Eleitoral - VP/CRE, Diretoria-Geral - DG, Ouvidoria Eleitoral, Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, Secretaria de Administração e Finanças - SAF e Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - CPEAD1 e CPEAD2 (1º e 2º graus, respectivamente).

ATO ORIGINÁRIO: Plano Anual de Auditoria - PAA, referente ao exercício 2023 (ID 1360082), aprovado pelo Pleno (ID 1368537), em 14 de dezembro de 2022, conforme processo SEI nº 0009521-17.2022.6.12.8000.

OBJETIVO: Avaliar, no âmbito do TRE/MS, 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 do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU (Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU - Plenário), a fim de aferir o nível de maturidade do Regional sul-mato-grossense em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

PERÍODO DE ANÁLISE: 30/11/2020 a 31/05/2023.

PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA AUDITORIA: maio a agosto/2023, conforme cronograma para todo o Poder Judiciário, constante no Plano de Trabalho (ID 1443279).

EQUIPE: Alessandra Falcão Gutierrez de Souza (supervisora da auditoria), Nivaldo Azevedo dos Santos (líder de equipe) e Manuela Baptista Velasquez Shoji (auditora). O servidor Flávio Alexandre Martins Nichikuma apesar de constar como integrante da equipe, não participou desta auditoria.

ATO DE DESIGNAÇÃO: Portaria Presidência nº 149/2023 TRE/PRE/GABPRE

RESUMO DE AUDITORIA

❶ Por que a auditoria foi realizada?

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário. Nesse sentido, a temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2023, constando, portanto, do Plano Anual de Auditoria – Exercício 2023, da AUDIN. O objetivo foi avaliar, no âmbito do TRE/MS, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade nos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na referida Resolução do CNJ e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU (Apêndice I do Acórdão 456/2022 – Plenário).

❷ Quais as conclusões alcançadas pela auditoria interna?

A partir dos 58 (cinquenta e oito) testes realizados, parametrizados pelo CNJ, comprovou-se que, em matéria de política de enfrentamento, prevenção e combate ao assédio e à discriminação, o TRE/MS apresenta nível de maturidade em desenvolvimento, com aderência de 56,90% aos normativos de regência, com considerável margem para melhorias e aperfeiçoamento. Da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, resultaram 20 (vinte) achados, sendo 5 (cinco) relativos ao eixo institucionalização, 10 (dez) referentes ao eixo prevenção, 4 (quatro) correspondentes ao eixo detecção e 1 (um) relativo ao eixo correção, comprovados por evidências e documentados nos papéis de trabalho da auditoria. Também foram apontadas 4 (quatro) propostas de melhoria, uma para o eixo prevenção e duas para o eixo correção, situações em que, apesar do atendimento ao critério, é possível avançar no aprimoramento do processo de trabalho.

❸ Quais as propostas de encaminhamento?

Com o propósito de agregar valor e melhorar os processos relativos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, para cada achado foram feitas sugestões de recomendações que se encontram detalhadas no quadro-resumo constante do capítulo IX deste relatório, com a finalidade de eliminar as causas, mitigar suas consequências ou até mesmo incorporar uma boa prática, destacando-se: **a)** elaborar e divulgar carta de compromisso da Alta Administração do TRE/MS com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação; **b)** elaborar e divulgar procedimento específico (p. ex. normativo, manual, cartilha, fluxo ou *check list*) para tratamento dos casos de assédio e discriminação, envolvendo a Alta Administração, membros desta Corte, magistrados e promotores eleitorais; **c)** abrir procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Resolução com a finalidade de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/MS, cujo normativo deverá estabelecer um sistema coeso, com definição dos processos e procedimentos a serem adotados; **d)** adotar planejamento anual das ações de prevenção e combate ao assédio de discriminação, com cronograma das principais atividades, diferenciando ano eleitoral e não eleitoral; **e)** promover a reformulação, ampliação e ilustração da cartilha intitulada “*TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*”, de forma a abordar os comportamentos desejáveis no

trabalho e os considerados inaceitáveis, com especial destaque para a diferença entre eles; **f)** realizar ações ou programas de sensibilização (p. ex. eventos, capacitação, cartilha etc.) que estimule a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio e discriminação; **g)** inserir nos novos “contratos de estágio” (Termos de Compromisso) e nos contratos, convênios ou instrumentos congêneres, quando da formalização, renovação ou aditamento, cláusula que determine ao estagiário, contratado, conveniado, colaborador ou interessado a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS etc. Foram expedidas, ainda, 4 (quatro) sugestões de melhorias para situações que embora não configurem um achado, podem contribuir para o maior aperfeiçoamento do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Por fim, foi alertado acerca da necessidade de observância, no cumprimento das recomendações, das recentes alterações da Resolução CNJ n. 351/2020 pela Resolução CNJ n. 518/2023, que criou importantes instrumentos para efetiva realização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação [**Plano de Ação Formativa** para capacitação de magistrados e servidores (Anexo I); **Protocolo de Atendimento em Situações de Assédio e/ou Discriminação** (Anexo II); **Formulário de Avaliação de Risco** do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário (Anexo III); **Fluxo de Trabalho das CPEAD's** (Anexo IV); **Medidas Preventivas** com foco na Justiça Restaurativa (Anexo V); **Novas regras de confidencialidade** (§§ 1º a 4º no art. 14) etc.].

④ Quais os benefícios esperados?

Com o cumprimento das sugestões de recomendações apontadas nesta auditoria, espera-se alcançar, dentre outros apontados na matriz de achados, os seguintes benefícios: a) desenvolvimento de cultura organizacional efetivamente intolerante e combativa com casos de assédio e discriminação; b) implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação em todas as instâncias envolvidas; c) procedimentos padronizados, efetivos e humanizados para tratar os casos de assédio e discriminação; d) asseguarção de que as instâncias internas de prevenção e combate ao assédio e discriminação estejam em pleno funcionamento e não somente implantadas; e) tratamento adequado, institucionalizado e com segurança jurídica das ocorrências de assédio e discriminação; f) acolhimento eficiente e qualificado às vítimas de assédio e discriminação etc.

LISTA DE SIGLAS

AUDIN	Auditoria Interna
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPEAD 1	Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, de 1º grau
CPEAD 2	Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, de 2º grau
CRE	Corregedoria Regional Eleitoral
PAA	Plano Anual de Auditoria
PRE	Presidência
RDIM	Requisição de Documentos, Informações e Manifestação
RVD	Roteiro de Verificação e Documentação
SAF	Secretaria de Administração e Finanças
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
TCU	Tribunal de Contas da União
TRE/MS	Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul

TSE	Tribunal Superior Eleitoral
VP	Vice-Presidência

I - INTRODUÇÃO

A temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita pelo CNJ como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2023, a partir de *ranking* dos 21 (vinte e um) processos auditáveis, resultantes da interseção dos macrodesafios propostos para o Poder Judiciário (Estratégia Nacional 2021-2026, Res. CNJ n. 325/2020) com os objetos do Prêmio CNJ de Qualidade de 2022 que, após ponderação dos fatores de risco, segundo critérios de relevância e criticidade, foram submetidos à avaliação por diferentes unidades dos órgãos do Poder Judiciário Nacional. Além da posição no *ranking*, considerou-se, ainda, a maturidade do processo para ser submetido a uma auditoria neste momento.

O objetivo, escopo, critérios, questões de auditoria, testes, cronograma e produtos gerados foram definidos pelo CNJ por meio de Plano de Trabalho (ID 1443279). A partir deste documento, a AUDIN elaborou o Programa de Auditoria (ID 1455359) para direcionamento das atividades de avaliação no Regional sul-mato-grossense.

Foram realizadas reunião de abertura (1460313), comunicações/respostas aos questionários RVD's (SEI nºs 0004379-95.2023.6.12.8000, 0004387-72.2023.6.12.8000, 0004392-94.2023.6.12.8000, 0004403-26.2023.6.12.8000, 0004401-56.2023.6.12.8000, 0004406-78.2023.6.12.8000, 0004411-03.2023.6.12.8000 e 0004566-06.2023.6.12.8000) e reunião para apresentação da matriz de achados preliminares aos gestores do processo auditado (1503016), oportunidade em que foram apresentados os resultados das análises, as propostas de recomendações e orientações da equipe por meio da matriz de achados (1500262, 1500276, 1500396 e 1500397). Oportunizada a manifestação dos gestores, as respostas foram consideradas e incluídas neste relatório final.

II - VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO

Instituída, no âmbito do Poder Judiciário, pela Resolução CNJ n. 351/2020, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação visa promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável (art. 1º), aplicando-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, na busca de um ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas na Resolução n. 351/2020.

No âmbito do TRE/MS, após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020, foram editadas as Portaria Presidência nº 170/2021 TRE/PRE/GABPRE, que institui as CPEAD 1 e 2, e Portaria Presidência nº 192/2021 TRE/PRE/GABPRE, que designa os integrantes destas Comissões, ambas portarias alteradas recentemente pela Portaria Presidência nº 192/2023 TRE/PRE/GABPRE, vigente desde 17/07/2023.

O Código de Conduta Ética do TRE/MS, instituído pela Resolução nº 690/2020, alterada pela Resolução 767/2022, aplicável aos servidores, terceirizados

e estagiários, elenca as condutas vedadas, dentre elas condutas de assédio moral e sexual e discriminação (arts. 5º, inc. VII e IX), tratando nos arts. 15-E e ss, da fase detectiva e corretiva, com os procedimentos a serem realizados quando da notícia de assédio e discriminação apurados pela Comissão de Ética.

O sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação é desenvolvido com a participação direta da Alta Administração (PRE, V-PRE e DG) e diversos órgãos subordinados. Cooperam ativamente a Corregedoria, a Ouvidoria, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAD 1º Grau e CPEAD 2º Grau), a Comissão de Ética, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e a Secretaria de Administração e Finanças – SAF (quanto aos terceirizados).

A efetiva realização da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação exige a realização de ações e medidas relacionadas ao recebimento de notícias (Ouvidoria), acolhimento às vítimas (SGP), apuração e responsabilização (Presidência, Corregedoria e DG), compilação de dados e registros estatísticos (SGP) e, por fim, controle, orientação, fomento, avaliação e fiscalização pelas CPEAD's (1º e 2º Graus), conforme prevê a norma contida no art. 16 da Resolução CNJ n. 351/2020.

Por conseguinte, a grande extensão do processo auditado, abrangendo práticas de institucionalização, prevenção, detecção e correção, ampliou consideravelmente o número de testes e justificou a participação dos órgãos supramencionados como clientes da auditoria.

III - OBJETIVO DA AUDITORIA

O trabalho desenvolvido na presente auditoria teve por finalidade avaliar, no âmbito do TRE/MS, 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, por intermédio do Acórdão 456/2022 - Plenário, a fim de aferir o nível de maturidade deste Regional em relação aos seguintes eixos:

a) **Institucionalização:** verificar o compromisso da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, a formalização e a implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

b) **Prevenção:** analisar se este Tribunal Eleitoral estabelece a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho, se foi implementada a estrutura de prevenção ao assédio e à discriminação, bem como se houve capacitação e divulgação sobre o sistema e a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação e orientação quando aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio e discriminação;

c) **Detecção:** verificar se há atuação proativa na detecção dos casos de assédio e discriminação, bem como se o Tribunal mantém disponível estrutura de recebimento de denúncias; e

d) **Correção:** analisar a adoção, quando possível e conveniente, das medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, o recebimento, encaminhamento e análise da denúncia, se há procedimento de apuração dos casos identificados e se este Regional estabeleceu processo de responsabilização (enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares).

IV - ESCOPO

Diante da necessidade de promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, a implementação efetiva da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação se torna fundamental.

O escopo delimita o campo de atuação da auditoria. Frente a isso, o CNJ elegeu o 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 (Acórdão 456/2022 – Plenário). Para tanto, definiu a realização de testes limitados aos referidos eixos e questões de auditoria listados abaixo:

Questão	Eixo	Modelo de Avaliação TCU - Acórdão n. 456/2022-Plenário
1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	01- Institucionalização	a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio; b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.
2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	02 - Prevenção	a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho; b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio; c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio; d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.
3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	03 - Detecção	a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.
4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	04 - Correção	a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta; b) Receber e encaminhar denúncias; c) Analisar preliminarmente as denúncias; d) Apurar os casos de assédio identificados; e e) Estabelecer processo de responsabilização.

Cumprir destacar, que **não fez parte do escopo** desta auditoria a recente alteração da Resolução CNJ nº 351/2020, pela Resolução nº 518, de 31/08/2023. No entanto, esta **deve ser considerada** no momento de elaboração do Plano de Ação, bem como no cumprimento das recomendações, conforme informado aos clientes de auditoria na reunião de apresentação da Matriz de Achados.

V - CRITÉRIOS

a) **Resolução CNJ n. 351**, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; e

b) **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.

VI - RESULTADOS DOS EXAMES (ACHADOS DE AUDITORIA)

Para a realização do objetivo geral de uma auditoria, é necessário comparar as situações encontradas com os critérios, reportar as diferenças e, na fase final, propor soluções que levem a resultados transformadores.

A comparação das situações encontradas com os critérios pode resultar em ACHADOS de auditoria. Estes podem ser: a) **achado negativo** = situação encontrada **aquém** do critério (oportunidade de aperfeiçoamento); b) **achado positivo** = situação **além** do critério (boa prática do gestor).

Das evidências coletadas, foram detectadas situações que apresentaram alguma distorção ou desconformidade passíveis de enquadramento como achados de auditoria.

A seguir, com fundamento no art. 55 da Resolução CNJ n. 309/2020, apresenta-se os achados de auditoria que resultaram em recomendações visando ao aperfeiçoamento dos processos de trabalho ligados à Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, agrupados conforme o respectivo eixo de avaliação: institucionalização, prevenção, detecção e correção.

EIXO INSTITUCIONALIZAÇÃO	
A1	Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação e/ou com sua própria submissão a ela (T. 1.2 e 1.3).

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

(T. 1.2) a) Não foi divulgada carta de compromisso da Alta Administração se comprometendo com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme confirma a resposta da Presidência, no RDIM 01/2023; **b)** Quanto a existência de procedimento específico para tratamento dos casos envolvendo a Alta Administração, nada foi localizado; **c)** Constatou-se a vigência do Código de Ética (Resolução nº 690/2020), o qual é direcionado para servidores, terceirizados e estagiários, conforme p. único, do art. 1º, com redação dada pela Resolução TRE/MS nº 767, de 12/04/2022, o que inclui eventual caso de assédio e discriminação envolvendo o Diretor-Geral. O art. 16 do Código de Ética que previa expressamente a submissão ao Código, no que couber, dos juízes membros, juízes eleitorais e membros do MPE, foi revogado pela citada Resolução 767/2022; **d)** Em matéria de assédio e discriminação envolvendo a Alta Administração (Presidente e Vice-Presidente do TRE/MS) utiliza-se a Resolução TSE nº 23.657/2021, que trata da reclamação disciplinar, pedido de providências, sindicância, processo administrativo

disciplinar e inspeção, nos casos ali previstos, **sem qualquer especificação quanto aos casos de assédio e discriminação**; além da LC nº 35/79 (LOMAN) e do Código de Ética da Magistratura/2008; **e)** No âmbito do TRE/MS, não foi confeccionada norma interna instituindo um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, estabelecendo os procedimentos e fluxos a serem adotados, utilizando-se apenas a Resolução CNJ n. 351/2020 e demais normas esparsas existentes. Diferentemente do que ocorreu com o Programa de Integridade, por exemplo, instituído por meio da Resolução TRE/MS nº 734/2021, no qual consta especificamente a determinação da submissão da Alta Administração ao aludido programa (art. 4º, I).

(T. 1.3) a) A Presidência informou (RDIM 01/2023) que não foi realizada pesquisa de opinião para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação; **b)** A VP/CRE (RDIM 02/2023) esclareceu que *“embora não tenha formulário próprio de aferição da percepção de colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, faz uso dos dados colhidos na Pesquisa de Clima Organizacional do TRE/MS para essa finalidade”*; **c)** A DG (RDIM 03/2023) justificou-se nos seguintes termos: *“As Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de ambos graus de jurisdição (CPEAD1 e CPEAD2), rotineiramente, aplicam pesquisas, questionários e levantamentos relacionados à temática do Assédio Moral, Sexual e Discriminação, a fim de conhecer os pontos de vistas de nossos colaboradores e fomentar o compartilhamento de situações e problemas vivenciados, com vista a subsidiar o planejamento de ações e iniciativas assertivas a mitigar a ocorrência de fatos e comportamentos indesejados no ambiente corporativo, assim como levantar possíveis pontos de insegurança, dúvidas e incertezas que envolvem o tema. Nesse sentido, encontram-se anexados os expedientes SEI de IDs 1473523, 1473525 e 1474329”*; **d)** Foi localizada, na página da *intranet*, pesquisa de opinião realizada pela CPEAD 1 e 2, bem como apurou-se que, desde 2013 a SGP realiza pesquisa de clima organizacional (cinco ao total); sendo a última realizada em 2021. Contudo, em nenhuma dessas pesquisas verificou-se o questionamento específico da percepção de colaboradores sobre o compromisso da Alta Administração com a política contra assédio e discriminação.

EVIDÊNCIAS:

a) Código de Conduta Ética (Resolução nº 690/2020); b) Resolução TSE nº 23.657/2021; c) LC nº 35/79 (LOMAN); d) Código de Ética da Magistratura/2008; e) SEI 0004379-95.2023.6.12.8000 (ID 1463224); f) SEI 0004387-72.2023.6.12.8000 (IDs 1463289 e 1478961); g) SEI 0004392-94.2023.6.12.8000 (ID 1463337); h) Pesquisas de opinião (IDs 1473523, 1473525, 1474329); i) http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/unidades-de-apoio-a-saude-dos-servidores/copy_of_psicologia-organizacional/clima-organizacional; j) <http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/arquivos/resultado-da-pesquisa-preconceito-intolerancia-e-discriminacao>; k) <http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/clima-organizacional/clima-organizacional>; e l) <http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/arquivos/relatorio-v-pesquisa-de-clima-organizacional>.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 1.1.3 – T. 1.2 e itens 1.1.4 e 2.3.4 – T. 1.3).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de envolvimento da liderança no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Percepção de que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação é mera formalidade burocrática; c) Desconhecimento dos dirigentes quanto às perdas e os prejuízos para o órgão decorrentes de casos de

assédio e discriminação; d) Inexistência de estímulo aos órgãos do alto escalão para que participem das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e) Não utilização das pesquisas de opinião como instrumento de avaliação da gestão, que contenha questionamento específico quanto ao compromisso da alta administração com a política contra assédio e discriminação (este último item apenas para a T.1.3).

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Demora na institucionalização do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por não atingir todas as instâncias envolvidas; b) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; c) Inconsistências na política contra assédio e discriminação por falta de apoio expresso da alta administração; d) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; e) Ineficiência no tratamento de casos envolvendo a alta administração; f) Processos judiciais e danos à imagem do TRE/MS; g) Resistência dos colaboradores em cumprir as medidas da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação; h) Desinteresse dos colaboradores na construção coletiva da política e do sistema de combate ao assédio e discriminação (itens “g” e “h” apenas para a T.1.3).

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a SGP e CPEAD 1 manifestaram concordância com as recomendações propostas (ID 1507896 e 1507934, respectivamente). Por fim, em resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

A CPEAD 2 apresentou proposta de atuação para 2023/2024, sem mencionar a pesquisa de opinião visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

O TCU, por intermédio do Acórdão 456/2022 - Plenário, que está sendo utilizado como critério nesta ação coordenada, consignou no item 4.1.1 do aludido Acórdão (pag. 15/16) que *“O primeiro passo para a construção de um sistema de prevenção e combate ao assédio em uma organização pública é assegurar que a alta administração da organização esteja comprometida com a prevenção e o combate ao assédio (ONU, 2008) (ONU, 2019) (EEOC, 2017).”*. Assim, como maneira de avaliar esse grau de comprometimento, a Alta Administração deve se submeter à própria política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, o que o faz, por exemplo, através de uma carta compromisso da Alta Administração e/ou com adoção de procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta administração. Ademais, segundo o modelo do TCU, tal avaliação pode ser verificada ainda por meio de pesquisas de opinião, por exemplo.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

- 1 - Elaborar e divulgar a carta de compromisso com a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com a declaração que os órgãos integrantes da alta administração do TRE/MS também se submetem a ela;
- 2 - Elaborar e divulgar, por meio dos órgãos técnicos competentes, procedimento específico (p. ex. normativo, manual, cartilha, fluxo e/ou *check list*) para tratamento

dos casos de assédio e discriminação envolvendo a alta administração, juízes membros, juízes e promotores eleitorais. Caso opte pela formalização mediante normativo, poderá ser utilizado o que instituirá a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do TRE/MS ou regulamento específico.

Ø À **SGP, CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau)** para, em conjunto ou separadamente, realizar as seguintes providências:

- 1 - Elaborar pesquisa de opinião, visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação;
- 2 - Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio e discriminação;
- 3 - Definir a periodicidade de realização de pesquisas com esse foco e a forma de envio dos resultados para a alta administração.

A2	Impossibilidade de aferir, de forma objetiva, a independência de atuação das CPEAD's (T. 1.10).
-----------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) Conforme respostas das CPEAD's 1 e 2, por intermédio dos RDIMs 08/2023 e 06/2023, respectivamente, as Comissões agiram sempre sem óbice da Administração. Todas as atividades propostas receberam anuência dos órgãos competentes; **b)** Consultados alguns processos ligados às atividades desenvolvidas pelas Comissões, verifica-se a necessidade de anuência da DG, principalmente se envolvem gastos. Como a ordenação das despesas em todos os casos compete à Diretoria-Geral, o rito financeiro não significa interferência na independência das CPEAD's; **c)** Desse modo, **até o momento não ocorreu qualquer impedimento na atuação das Comissões;** **d)** Inexiste regramento interno específico para atuação das Comissões (inexistência de procedimentos adotados, fluxograma para as decisões – se dependem de aquiescência, aprovação superior quando às conclusões etc.).

EVIDÊNCIAS:

a) SEI 0004566-06.2023.6.12.8000 (ID 1466812); b) SEI 0004406-78.2023.6.12.8000 (ID 1463576); c) Processos consultados SEI nºs 0005241-03.2022.6.12.8000; 0002981-16.2023.6.12.8000; 0006195-49.2022.6.12.8000; 0001140-83.2023.6.12.8000 e 0001692-82.2022.6.12.8000.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 1.3.2).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Carência de pessoal para formalizar as medidas e os processos de trabalho de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Percepção de que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação é mera formalidade burocrática; c) Inexistência de normativo interno regulador do funcionamento das CPEAD's (o existente define apenas composição e competências); d) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para as decisões das CPEAD's.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Desconformidade com a Resolução CNJ n. 351/2020, art. 16, e com as diretrizes do TCU; b) Ineficácia do controle interno exercido pelas CPEAD's sobre a política de

prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Dificuldade para avaliar a efetividade dos trabalhos das CPEAD's; d) Descompasso entre o que está previsto na norma e o que de fato é executado pelas CPEAD's.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Considerando a inexistência de regramento interno específico para atuação das Comissões (inexistência de procedimentos adotados, fluxograma para as decisões – se dependem de aquiescência, aprovação superior quando às conclusões etc.), faz-se necessária o estabelecimento de norma garantindo que as instâncias designadas para atuar na prevenção e no combate tenham uma atuação com independência, nos termos do modelo criado pelo TCU (item 4.1.3, do Acórdão 456/2022 – Plenário, pág. 16). A formalização por normativo interno vai evidenciar, de forma objetiva, que as CPEAD's atuam livre de interferência e que suas conclusões e decisões não dependem de aprovação superior.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● Abrir procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Resolução com a finalidade de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/MS, **tendo por base as novas diretrizes da Resolução CNJ nº 351/2020, decorrentes da recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023 (vigente a partir de 01/09/2023)**. Este normativo deverá estabelecer um sistema coeso, com definição dos processos e procedimentos a serem adotados, e recomenda-se que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: **(i)** Diretrizes Gerais com foco no cuidado de pessoas expostas a riscos psicossociais (T1.12 e T1.13); **(ii)** Priorização das Ações de Prevenção (Acórdão TCU n. 456/2022, item 4.2), principalmente medidas preventivas com foco em justiça restaurativa (Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020); **(iii)** Definição dos órgãos envolvidos, independência de atuação, respectivos papéis e responsabilidades (T1.11); **(iv)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no recebimento de notícia de assédio e discriminação pelos diversos canais existentes, resguardado o sigilo e o compromisso de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia, sendo vedado o anonimato (T3.5); **(v)** Procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio ou discriminação (sofrido ou testemunhado) e que o gestor deve adotar em ocorrências dessa natureza em sua equipe (T2.18 e T2.19); **(vi)** Definição dos mecanismos de proteção do denunciante contra represálias (T3.7); **(vii)** Regras de funcionamento das CPEAD's, com prazo de duração dos mandatos de seus integrantes, planejamento anual de atividades, reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas), roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência), envio de relatórios à alta administração etc. **(T1.10, T1.16)**; **(viii)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); **(ix)** Obrigatoriedade da integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores (contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização etc.) (T2.4, T2.5); **(x)** Previsão de mecanismos de conciliação,

mediação e termo de ajuste de conduta (T4.1, T4.2 e T4.3); **(xi)** Apuração e responsabilização de infrações graves relacionadas ao assédio e discriminação (T1.11); **(xii)** Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção e combate ao assédio e discriminação (T1.11, T2.14, T3.3, T3.4).

A3	Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma (T. 1.11).
-----------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) No âmbito do TRE/MS, houve somente a instituição, composição e definição das atribuições das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, 1º e 2º grau, conforme Portaria Presidência n. 170/2021 TRE/PRE/GABPRE, bem como a nomeação dos membros dos dois colegiados (CPEAD 1 e 2), nos termos da Portaria n. 192/2021 TRE/PRE/GABPRE, alteradas pela Portaria PRE nº 192/2023; **b) Não há nenhum outro normativo estabelecendo processos e procedimentos relacionados à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.**

EVIDÊNCIAS:

a) Portaria PRE nº 170/2021; b) Portaria PRE nº 192/2021; e c) Portaria PRE nº 192/2023.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 1.3.4).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Carência de pessoal para formalizar as medidas e os processos de trabalho de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Percepção de que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação é mera formalidade burocrática; c) Foco na execução das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação e não na formalização dos processos e procedimentos; d) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação; e) Inexistência de integração entre as unidades responsáveis pela construção da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; f) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; b) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; c) Inconsistências na política contra assédio e discriminação por falta de suporte normativo; d) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; e) Indefinição dos papéis e responsabilidades das instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio e discriminação; f) Ineficácia das medidas de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Diante desse cenário, cumpre frisar que, a mera existência de uma política de não tolerância para o assédio e discriminação não é suficiente para o adequado combate desse tipo de violência laboral. É preciso garantir que o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação esteja devidamente implantado e, principalmente, em efetivo funcionamento, com definição em normas dos papéis e responsabilidades de cada unidade envolvida, bem como dos processos e procedimentos para prevenção e combate ao assédio e discriminação (item 4.1.3, do Acórdão 456/2022 – Plenário, pág. 16/17).

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(iii)** Definição dos órgãos envolvidos, independência de atuação, respectivos papéis e responsabilidades (T1.11); (...) **(viii)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); (...) **(xi)** Apuração e responsabilização de infrações graves relacionadas ao assédio e discriminação (T1.11); **(xii)** Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção e combate ao assédio e discriminação (T1.11, T2.14, T3.3, T3.4).

A4	Impossibilidade de aferir, de forma objetiva, se as ações de acolhimento e acompanhamento observam métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais (T. 1.12 e 1.13).
-----------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

(T. 1.12) a) A SGP afirmou (RDIM 04/2023) que o TRE/MS não instituiu, formalmente, mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação; **b)** Conforme verificado no teste 1.11, que resultou no achado A3, inexistia normativo interno implementando um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, no qual deveriam ser estabelecidos processos e procedimentos relacionados à Política; **c)** Caso a SGP, a Ouvidoria, as CPEADs 1 e 2, a CRE ou Comissão de Ética sejam procurados por vítimas de assédio e/ou discriminação, não se pode aferir se as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

(T. 1.13) Como não foi instituído nesta Corte mecanismos formais para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação, consequentemente, impossível verificar se as ações são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e se foram aplicados métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada, p. ex. previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudança de lotação etc.

EVIDÊNCIAS: a) RDIM 04/2023 - SEI 0004403-26.2023.6.12.8000 (IDs 1463532 e 1476313); b) Portaria PRE nº 170/2021; c) Portaria PRE nº 192/2021; e d) Portaria PRE nº 192/2023.

CRITÉRIOS: a) Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 1.3.5) (T. 1.12); e b) Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 8º e 11 (T. 1.13).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Inexistência de integração entre as unidades responsáveis pela construção da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's; d) Não observância da distinção entre canal de recebimento de notícia de assédio e discriminação (art. 13) com canal de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas (7º a 11); e) Desconhecimento e/ou inobservância dos arts. 7º a 11 da Resolução CNJ n. 351/2020; f) Carência de pessoal para implementação da unidade de acolhimento.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atraso na implantação de melhorias no ambiente de trabalho no tocante à prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; c) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; d) Ausência de acolhimento qualificado às vítimas de assédio e discriminação; e) Danos à saúde mental da vítima, absenteísmo, afastamentos e redução de bem-estar emocional; f) Impossibilidade de identificação de possíveis problemas nas áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

A Resolução n. 351/2020 do CNJ traz em seu Capítulo VI a necessidade do acolhimento, suporte e acompanhamento, determinando em seu art. 7º, a existência de um canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho (§ 2º do art. 7º).

Conclui-se, portanto, que não foi instituído, no âmbito do TRE/MS, mecanismos formais para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação. Apesar da criação das CPEAD's e da competência delas para "solicitar providências de proteção às pessoas envolvidas em ocorrências de assédio e discriminação" (art. 1º, inciso VII, alínea "b", da Portaria Presidência 170/2021 TRE/PRE/GABPRE), não é seu papel ser o canal permanente para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito do Regional Sul-mato-grossense, conforme se depreende da interpretação sistemática dos arts. 7º a 10 da Resolução CNJ n. 351/2020.

Vale destacar que este último ato normativo conferiu à CPEAD o perfil de "instância institucional" de recebimento de notícia de assédio e discriminação (art. 13), todavia, não a menciona no capítulo do acolhimento, suporte e acompanhamento. Na verdade, conforme regime jurídico do normativo do CNJ, o canal permanente de acolhimento, escuta e orientação às pessoas vítimas de assédio e discriminação deverá ter as seguintes características e prerrogativas:

a) integrado preferencialmente nas áreas de gestão de pessoas (art. 7º, *caput*);

b) resguardado pelo sigilo profissional, a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, de forma a minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (art 7º, *caput*);

c) poderá promover o suporte psicossocial de forma individual ou coletiva (ex. equipes), buscando soluções sistêmicas para eliminação de situações de assédio e discriminação no trabalho (art. 7º, § 2º);

d) suas ações terão caráter distinto e autônomo, em relação aos procedimentos de natureza disciplinar (art. 8º);

e) deve aplicar métodos e técnicas profissionais, propiciando atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha (art. 9º, *caput*);

f) atuará em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação (art. 10).

Como não foram instituídos, nesta Corte, mecanismos formais para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação (teste 1.12), consequentemente, impossível verificar se as ações são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e se foram aplicados métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada, p. ex. previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudança de lotação etc. (teste 1.13).

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: **(i)** Diretrizes Gerais com foco no cuidado de pessoas expostas a riscos psicossociais (T1.12 e T1.13); (...) **(viii)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); (...).

A5	Os trabalhos das CPEAD's sofrem impedimento relativo a recursos humanos e há carência de comprovação do seu efetivo funcionamento (T. 1.16).
-----------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) Em resposta, a CPEAD 2 (RDIM 06/2023) afirmou que "A Comissão tem restrições de recursos humanos. Logo após sua formação inicial, a requisitada e o estagiário foram desligados do TRE MS por motivo de vencimento de contrato. Mais recentemente, o presidente da Comissão também encerrou seu mandato de membro do Tribunal. A CPEAD2 está passando por uma reconfiguração de seus membros. Em termos de recursos materiais, a Comissão tem conseguido apoio das unidades para realizar suas ações, todas as vezes em que houve solicitação. Entretanto, raramente foi solicitado recurso material. A maioria foi apoio de trabalho de outras unidades."; **b)** A CPEAD 1 (RDIM 08/2023) informou que: "A Comissão não

está em pleno funcionamento devido à limitação de recursos humanos. No entanto, sempre que preciso obtive apoio material de outras unidades na implementação de suas atividades.”; c) Verifica-se que as Comissões têm atuado efetivamente, fazendo campanhas, palestras, podcasts, etc.; **d)** Conclui-se dos testes 1.5 a 1.9 que: i) não há prazo de duração dos mandatos dos membros das CPEAD's; (ii) não há a tempestiva substituição dos membros que perderam o vínculo com o TRE/MS; (iii) não há reuniões periódicas (ex. bimestralmente, como ocorre com a Comissão de Ética - Resolução TRE/MS n. 690/2020, art. 13); (iv) não há atas de reunião para comprovar o regular e efetivo funcionamento das comissões.

EVIDÊNCIAS:

a) Portaria PRE nº 170/2021; b) Portaria PRE nº 192/2021; c) Portaria PRE nº 192/2023; d) SEI 0004406-78.2023.6.12.8000 (ID 1463576); e) SEI 0004566-06.2023.6.12.8000 (ID 1466812); e f) Atuação das CPEAD's: http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/unidades-de-apoio-a-saude-dos-servidores/copy_of_psicologia-organizacional/clima-organizacional.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 1.3.8).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Inexistência de normativo interno regulador do funcionamento das CPEAD's (o existente define apenas composição e competências); b) Não há prazo de duração dos mandatos dos membros das CPEAD's; c) Ausência da tempestiva substituição dos membros que perderam o vínculo com o TRE/MS; d) Inexistência de reuniões periódicas pelas Comissões; e) Ausência de documentação comprobatória do regular e efetivo funcionamento das CPEAD's (ex. atas de reunião).

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atuação limitada das CPEAD's ou com baixa efetividade, em razão da incompletude de sua composição; b) Atuação do colegiado sem liderança; c) Indevida concentração de poderes em um ou mais membros da CPEAD; d) Sobrecarga de atividades para alguns membros da CPEAD; e) Inconsistências na política contra assédio e discriminação por falta de atuação do órgão de controle interno (CPEAD's); f) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Nos termos do item 1.3.8 do Apêndice I: Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio (Acórdão 456/2022/TCU - Plenário), para implementar um sistema de prevenção e o combate ao assédio a organização deve garantir **recursos humanos**, materiais e financeiros para que as instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio cumpram as suas atribuições com efetividade. Desse modo, para pleno funcionamento das CPEAD's 1 e 2 mister a regulamentação mais detalhada do seu funcionamento.

RECOMENDAÇÕES:

Ø **Para a PRE:**

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e

Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(vii)** Regras de funcionamento das CPEAD's, com prazo de duração dos mandatos de seus integrantes, planejamento anual de atividades, reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas), roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência), envio de relatórios à alta administração etc. (T1.10, T1.16); (...).

EIXO PREVENÇÃO	
A6	Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis (T. 2.1).

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) Encontra-se na *intranet*, na página da CPEAD, uma espécie de cartilha denominada “*TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*”, elaborado pela SGP em conjunto com as CPEAD 1 e 2, em 2022. Tal documento não está disposto na *internet* do TRE/MS; mas foi divulgada pelo CNJ em *site*; **b)** Tal “cartilha” descreve apenas os comportamentos inaceitáveis/indesejáveis ligados ao assédio moral e sexual no TRE/MS. Não há a indicação e/ou exemplificação dos comportamentos desejáveis quanto às modalidades de assédio, bem como nada dispõe – condutas desejáveis e indesejáveis – sobre a discriminação; **c)** Em consulta ao Portal SGP, menu Psicologia Organizacional e do Trabalho, ícone da CPEAD, foram encontradas algumas ações (seis ao todo) já implementadas sobre o tema [semana de combate (2023), *lives* (uma em 2021 e outra em 2023), teatro (2022), pesquisa (2022) e E-book)]. Ressalta-se que a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que deve ser realizada na primeira semana de maio de cada ano, em cumprimento ao art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/2020, é um evento obrigatório para todos os órgãos do Poder Judiciário. Os demais trabalhos supracitados foram autorais e de iniciativa da administração do TRE/MS, mormente das CPEAD's; **d)** Os registros no portal da SGP revelam uma utilização ainda incipiente, breve e restrita dos meios corporativos de comunicação do TRE/MS para divulgação e fomento da Política de prevenção e combate ao assédio e discriminação na Secretaria do Tribunal e nos cartórios eleitorais.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) Cartilha do TRE/MS - <http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/arquivos/e-book-cpead>; c) Divulgação da Cartilha pelo CNJ - <https://www.cnj.jus.br/tag/publi-politica-assedio/>; d) Podcast disponível na Internet - <https://www.justicaeeleitoral.jus.br/audios/introducao-do-entendimento-do-que-e-assedio-e-discriminacao/view>; e) Divulgação Podcast - <https://www.tre-ms.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Agosto/201cinroducao-ao-que-e-assedio-e-discriminacao201d-e-tema-de-podcast-do-tre-ms>; <https://www.tre-to.jus.br/audios/introducao-do-entendimento-do-que-e-assedio-e-discriminacao>; <https://www.acritica.net/editorias/geral/tre-ms-lanca-seu-primeiro-podcast/546212/>; f) Página CPEAD 1 e 2 na internet: <https://www.tre-ms.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/cpead/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao>; g) Cartilha CNJ: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.1.1).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Percepção de que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação é mera formalidade burocrática; b) Carência de pessoal para realizar ações de conscientização e divulgação; c) Ausência de planejamento anual das atividades de divulgação; d) Foco restrito nos comportamentos inaceitáveis; e) Manutenção excessiva (engessamento) do mesmo modelo de divulgação; f) Falta ou insuficiência de capacitação dos agentes responsáveis pelo desenvolvimento dos conteúdos a serem divulgados.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Subutilização dos meios corporativos de comunicação; b) Baixa conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; d) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; e) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a SGP e CPEAD 1 manifestaram concordância com as recomendações propostas (ID 1507896 e 1507934, respectivamente).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

O uso ainda incipiente dos meios corporativos de comunicação do tribunal para divulgação e fomento da Política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, dificulta o processo de explicitação, em categorias gerais, de quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, nas perspectivas do assédio e da discriminação. Conclui-se, pois, que embora muita coisa relevante já foi executada, é preciso explorar de forma mais acentuada e eficaz os meios corporativos de comunicação.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a **SGP**:

1 - Promover a inclusão, no Termo de Compromisso de Estágio, da necessidade de ciência aos estudantes sobre o conteúdo do Código de Ética.

Ø **À SGP, CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau)** para, em conjunto ou separadamente, realizar as seguintes providências:

1 - Ampliar as ações e diversificar os meios corporativos utilizados na divulgação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação na Secretaria do Tribunal e nos cartórios eleitorais;

2 - Direcionar as divulgações também para os **comportamentos desejáveis** atinentes ao assédio e discriminação, enfatizando a diferença destes com as condutas indesejáveis ou inaceitáveis, utilizando-se como referências situações que podem acontecer na Secretaria do Tribunal e nos Cartórios Eleitorais;

3 - Adotar o **planejamento anual** das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com **cronograma** das principais atividades, diferenciando ano eleitoral de não eleitoral, inclusive a semana prevista no art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/02020, na redação que lhe deu a Resolução CNJ n. 450, de 12/04/2022;

4 - Promover o nivelamento dos conteúdos e publicações divulgados na *intranet* e na *internet* sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação, explicitando quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis.

Ø **À s CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2ºGrau)** para, em conjunto ou separadamente, realizar a seguinte providência:

● Promover a reformulação, atualização, ampliação e ilustração (imagens que acompanham os textos) da “cartilha” intitulada “*TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*”, de forma a abordar os comportamentos desejáveis no trabalho e os considerados inaceitáveis, com especial destaque para a diferença entre eles.

A7	Promoção insuficiente de esclarecimentos, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (T. 2.2).
-----------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

► O TRE/MS, por intermédio da CPEAD 1 e 2, promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, com ênfase nos comportamentos indesejáveis. Tanto a cartilha quanto o teatro priorizaram a orientação e o combate às condutas indesejáveis, direcionando suas orientações para comportamentos negativos (não fazer). Dessa forma, não há a explicitação, por exemplo, sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) Cartilha do TRE/MS - <http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/arquivos/e-book-cpead>; c) Página da CPEAD 1 e 2 na intranet: http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/unidades-de-apoio-a-saude-dos-servidores/copy_of_psicologia-organizacional/clima-organizacional; d) Peça Fora the Contexto - <https://www.youtube.com/watch?v=DSVvp8ZQNqE>; e) Semana de Combate ao Assédio e Discriminação 2023 - <https://www.youtube.com/watch?v=jkZ5eWmBHs0> - vide SEI nº 0002981-16.2023.6.12.8000.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.1.2).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Percepção de que a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação é mera formalidade burocrática; b) Carência de pessoal para realizar ações de conscientização e divulgação; c) Ausência de planejamento anual das atividades de divulgação; d) Foco restrito nos comportamentos inaceitáveis, sem diferenciá-los dos aceitáveis; e) Manutenção excessiva (engessamento) do mesmo modelo de divulgação; f) Desconhecimento da força do exemplo como instrumento de convencimento; g) Falta ou insuficiência de capacitação dos agentes responsáveis pelo desenvolvimento dos conteúdos a serem divulgados.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Subutilização dos meios corporativos de comunicação; b) Baixa conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; d) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; e) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a SGP e CPEAD 1 manifestaram concordância com as recomendações propostas (ID

1507896 e 1507934, respectivamente).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Percebe-se que há grande margem para esclarecimento dos comportamentos positivos, utilizando-se como referências situações que podem acontecer no local de trabalho, que retratem bons paradigmas de comportamento escorreito e adequado para evitar a ocorrência de violência laboral nas áreas do assédio e da discriminação ou para combatê-los. Cita-se como exemplo:

"E quando você percebe que um colega está sendo assediado, o que você pode fazer? Como colega, que testemunha ou tem conhecimento desse tipo de prática há algumas ações que você pode adotar. Vamos conhecer algumas delas!

- Ofereça apoio à vítima buscando encorajá-la a tratar a questão sem se submeter às práticas assediadoras.

- Procure sua chefia imediata relatando o que sabe ou presenciou e solicite mediação para tratamento do problema.

- Quando não for possível solicitar intervenção da chefia em razão de suposto envolvimento direto ou indireto do gestor nas práticas adotadas busque auxílio de chefias imediatamente superiores.

- Compartilhe a situação com outros colegas que possam de fato ajudar. É importante dar visibilidade ao problema. No entanto, tenha cautela pois a vítima precisa ser protegida e não exposta.

- Não dissemine o que sabe ou presenciou de forma irrestrita entre outros colegas que não poderão contribuir diretamente para resolução do problema.

- Procure a Comissão de Ética para comunicar os fatos que presenciou ou teve conhecimento. A Comissão poderá orientar sobre as medidas pertinentes e atuar em questões ou conflitos pontuais visando afastar a configuração futura do assédio moral em si.

- Não negligencie o que você percebeu ou teve conhecimento!"

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista que exige a participação e o empenho de todos. As pessoas devem ser despertadas e encorajadas a fazer o certo (comportamentos desejáveis), para que o errado seja exceção (comportamentos indesejáveis). Esse ambiente se tornará possível quando houver vigilância e zelo constantes visando a manutenção de relações respeitadas e condições de trabalho dignas baseadas no respeito ao outro no diálogo, na ética e na participação.

RECOMENDAÇÕES:

Ø À **SGP, CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau)** para, em conjunto ou separadamente, realizar as seguintes providências:

- Nas ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, enfatizar, **por meio de exemplos**, as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p. ex. distinguir conflito, violência pontual e assédios), através de situações concretas do ambiente de trabalho, que podem ocorrer com autoridades, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço.

A8	Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos (T. 2.3).
-----------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) A SGP informou (RDIM 04/2023) que o TRE/MS não estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos; **b)** Ao pesquisar no sistema SEI e *intranet/internet* não foram localizadas ações e programas com o objetivo de estimular a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos; **c)** Embora em 2021 e 2022 tenha ocorrido capacitações obrigatórias e eventos na seara da prevenção ao assédio e discriminação, não foi localizado na temática específica de estímulo à prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos, conforme item 4.2.1, do Acórdão nº 456/2022 TCU – Plenário. No ano de 2023, no PDP 2023, não há mais a obrigatoriedade de realização de capacitação no tema Assédio e Discriminação.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) Capacitações: SEI 0002740-13.2021.6.12.8000, 0002741-95.2021.6.12.8000, 0000482-30.2021.6.12.8000, 0004730-05.2022.6.12.8000 e 0001527-35.2022.6.12.8000; c) PDP 2023 - <https://moodle.app.tre-ms.jus.br/>.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.1.3).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Falha na definição das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Carência de pessoal para realizar eventos/capacitações de conscientização e sensibilização; c) Foco restrito nos comportamentos inaceitáveis e não nos instrumentos de solução de conflitos; d) Ausência de planejamento anual das atividades de divulgação; e) Manutenção excessiva do mesmo modelo de divulgação; f) Desconhecimento da importância do diálogo e da assertividade na solução de conflitos decorrentes de assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Subutilização dos meios corporativos de comunicação; b) Baixa conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; d) Agravamento dos conflitos de assédio e discriminação em razão da não utilização do diálogo e da assertividade; e) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A SGP manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

A existência do achado é confirmada pela unidade cliente de auditoria (SGP), que deverá empregar meios e esforços para superá-lo.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a SGP:

● Realizar ações ou programas de sensibilização (p. ex. eventos, capacitação, cartilha etc.) que estimule a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio e discriminação.

A9	Falta de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (T. 2.4).
-----------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) Indagadas sobre a existência de normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e

discriminação a seus contratos de terceiros, a SGP informou negativamente (RDIM 04/2023). Por sua vez, a SAF (RDIM 07/2023), embora tenha trazido resposta afirmativa, não demonstrou a existência de ato normativo ou decisão da alta administração nesse sentido, apenas alegou que há colaborador terceirizado compondo a Comissão, contudo, isso **por si só não representa a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários**; b) Em pesquisa ao sistema SEI, *intranet* e *internet*, não foi localizado a existência de normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) RDIM n. 07/2023 - SEI nº 0004411-03.2023.6.12.8000 (ID 1463626).

CRITÉRIOS: a) Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.1.4); b) Resolução CNJ nº 351/2020, art. 19.

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Inexistência de normativo interno que explicita as ações obrigatórias quanto a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Desconhecimento ou inobservância do comando normativo do art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020; c) Inexistência de integração da rotina de formalização dos contratos de terceiros com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; d) Falta de efetividade dos controles internos sobre ações obrigatórias da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Formalização de contratos com terceiros desvinculada da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Desalinhamento entre os colaboradores quanto à conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; d) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Não foi localizado ato normativo ou decisões da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários (p. ex. contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização etc.), fato administrativo em desconformidade com o item 2.1.4 do Modelo de Avaliação do Apêndice I, do Acórdão TCU n. 456/2022.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(ix)** Obrigatoriedade da integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores (contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização etc.) (T2.4, T2.5); (...).

A10	Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação (T. 2.5).
------------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) O TRE/MS não compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, conforme se infere das respostas aos questionários RDIM 04/2023 e 07/2023, da SGP e da SAF, respectivamente; **b)** Foi pesquisado, ainda, o contrato nº 7/2023, de prestação de serviços continuados nas áreas de almoxarifado (almoxarifes), atendimento de Arquivo Central, atendimento de biblioteca, atendimento de protocolo, atendimento e recepção ao público (recepcionistas), atendimento telefônico (telefonista), auxiliar de saúde bucal (atendente de consultório odontológico), condução de veículos oficiais (motoristas), copeiragem e garçom, jardinagem, operação de empilhadeira e secretariado), bem como o conteúdo padrão do Termo de Compromisso de Estágio tanto nível superior como nível médio; **c)** A SAF chegou a declarar no referido questionário RDIM que “A CRM / Seção de contratos será orientada para minutar e submeter para inserção em contratos, cláusula nesse sentido”.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) RDIM n. 07/2023 - SEI nº 0004411-03.2023.6.12.8000 (ID 1463626); c) Contrato 07/2023 - SEI 0008982-51.2022.6.12.8000 (ID 1393475); d) Termo de Compromisso de Estágio (IDs 1228649 e 1228415).

CRITÉRIOS: a) Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.1.4); b) Resolução CNJ nº 351/2020, art. 19.

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Inexistência de normativo interno que explicita as ações obrigatórias quanto a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Desconhecimento ou inobservância do comando normativo do art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020; c) Inexistência de integração da rotina de formalização dos contratos de terceiros com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; d) Falta de efetividade dos controles internos sobre ações obrigatórias da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e) Padronização dos contratos com terceiros sem foco na política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Formalização de contratos com terceiros desvinculada da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Desalinhamento entre os colaboradores quanto à conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; d) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A SGP manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896). A SAF, por sua vez, apresentou Plano de Ação (ID 1508115) às recomendações propostas.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

As análises comprovaram que o TRE/MS não compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação (ex. não há cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia), em inobservância ao que dispõe o art. 19 da Resolução CNJ

nº 351/2020 (na redação dada pela Resolução CNJ n. 518/2023), *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."

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a SGP:

● Na formalização de novos “contratos de estágio” (Termos de Compromisso), no âmbito da Secretaria do Tribunal e dos Cartórios Eleitorais, inserir cláusula que determine aos estudantes (de 2º grau e nível superior) a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020).

Ø Para a SAF:

● Nos contratos, convênios ou instrumentos congêneres, quando da formalização, renovação ou aditamento, inserir cláusula que determine ao contratado, conveniado, colaborador ou interessado a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020).

A11	Comissão não repassa orientação/não expede ou pratica atos à área de licitações e contratos (ou outra) sobre práticas específicas da política (T. 2.8).
------------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) As CPEAD 2 (RDIM 06/2023) e CPEAD 1 (RDIM 08/2023) informaram que não repassaram orientação/não expediram ou praticaram atos à área de licitações e contratos (ou outra) sobre práticas específicas da Política, apenas realizam informações e pesquisas de forma geral/coletiva; **b)** No âmbito do TRE/MS, a Portaria Presidência nº 170/2021 TRE/PRE/GABPRE instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com previsão em seu art. 1º das atribuições da referida Comissão, dentre elas: inc. I) monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, das Resoluções CNJ 270/2018 e 351/2020; e inc. IV) sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e assédio sexual no trabalho e de todas as formas de discriminação; **c)** Como já detalhado no teste 2.1 (achado A6), em pesquisa realizada junto a *intranet*, na aba Pessoal – Qualidade de Vida no Trabalho – Psicologia organizacional e do trabalho, no qual consta as atuações das CPEAD 1 e 2, verifica-se que as práticas de prevenção ao assédio e discriminação utilizadas são as campanhas anuais (uma ao ano), com exibição de peça teatral, *lives* etc., sobre o tema, além disso, confeccionou uma cartilha em 2022, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que pode ser acessada tão-somente pelo *link* informado na *intranet* (não consta no site da *internet* do TRE/MS); **d)** Ainda, em pesquisa tanto da *intranet/internet* e no sistema SEI não foi localizado a ampla divulgação, por exemplo, da Cartilha de Assédio e Discriminação do CNJ, cuja divulgação a outras áreas poderia configurar, por exemplo, uma implementação de um sistema de prevenção eficiente; **e)** Por outro lado, conforme se observa do teste 2.5 (achado A10), embora constante no art. 19 da Resolução CNJ nº 351/2020

a necessidade de compatibilizar os contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, tal compatibilização não foi feita, seja por inobservância da norma pela Unidade competente de gerir os contratos (SAF e SGP), seja por inércia das CPEAD 1 e 2 em orientar nesse sentido.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 06/2023 - SEI nº 0004406-78.2023.6.12.8000 (ID 1463576); b) RDIM n. 08/2023 - SEI nº 0004566-06.2023.6.12.8000 (ID 1466812); c) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); d) RDIM n. 07/2023 - SEI nº 0004411-03.2023.6.12.8000 (ID 1463626); e) Página das CPEAD's na *intranet*: http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/unidades-de-apoio-a-saude-dos-servidores/copy_of_psicologia-organizacional/clima-organizacional; f) Portaria PRE nº 170/2021.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.2.1).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Falta de normativo interno regulador do funcionamento das CPEAD's (o existente define apenas composição e competências); b) Ausência de controle interno sobre as atividades das CPEAD's; c) Foco das CPEAD's na execução das ações genéricas de prevenção e combate ao assédio e discriminação e não sobre práticas específicas da política; d) Acúmulo de funções por determinados integrantes das CPEAD's e carência de pessoal; e) Inexistência de integração entre as unidades responsáveis pela construção da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Desconformidade com a Resolução CNJ n. 351/2020, art. 16, e com as diretrizes do TCU; b) Ineficácia do controle interno exercido pelas CPEAD's sobre a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Comprometimento da avaliação de efetividade dos trabalhos das CPEAD's; d) Descompasso entre o que está previsto na norma e o que de fato é executado pelas CPEAD's.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a CPEAD 1 externou sua concordância com as recomendações propostas (ID 1507934).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Nos termos do item 4.2.2 do Acórdão 456/2022 do TCU-Plenário, para uma eficiente implementação do sistema de prevenção a área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação deve orientar as demais áreas da organização sobre práticas específicas (ex. área de RH, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.). Desse modo, buscando o maior alcance das melhores práticas definidas pelo TCU, mister que as CPEAD's 1 e 2 repassem orientações às áreas de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, gestão de pessoas, dos Cartórios Eleitorais sobre a necessidade de observância da política instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020, visando, principalmente, alcançar colaboradores terceirizados, requisitados e estagiários, mormente com a ampla divulgação das cartilhas do TRE/MS e do CNJ.

RECOMENDAÇÕES:

Ø **À CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2ºGrau)** para, em conjunto ou separadamente, realizar a seguinte providência:

- Expedir, sempre que necessário, orientações pontuais e direcionadas a determinado(s) setor(es) da administração do TRE/MS (p. ex. licitações, contratos, gestão de pessoas etc.) ou cartório eleitoral, para tratar de ocorrências específicas e somente a eles atinentes, do tema assédio e discriminação.

A12	Não existe instância de orientação, acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio e discriminação, não possuindo, portanto, fluxos de trabalho desenhado contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH (T. 2.9, 2.10 e 2.11).
------------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

(T. 2.9) a) A SGP afirmou (RDIM 04/2023) que não disponibiliza a gestores e colaboradores um canal para orientação, acolhimento e acompanhamento. No entanto, informou que a profissional de saúde da área de psicologia, então lotada no Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas e membro da CPEAD 2, quando demandada, atuava na orientação, acolhimento e acompanhamento; **b)** A SAF entendeu (RDIM 07/2023) que tal questionamento não se aplica a ela, uma vez que essa atribuição seria das Comissões (CPEAD's 1 e 2); **c)** A Ouvidoria, por sua vez, informou (RDIM 05/2023) que *“através de distribuição de folder orientativo, distribuído ao público interno e externo, por esta Ouvidoria Eleitoral, onde os usuários podem compreender os tipos de assédio e de discriminação, serem orientados a como proceder para registro de denúncias e como a Ouvidoria Eleitoral acompanha as conclusões dos trabalhos das comissões de assédio e de discriminação”*; **d)** Em pesquisa aos normativos internos deste Regional Eleitoral, em especial o Regimento Interno da Secretaria (Resolução nº 471/2022) e a Resolução TRE/MS nº 432/2010, que trata da Ouvidoria, não se vislumbra dentre as atribuições da Ouvidoria a de atuar especificamente como canal para orientação, acolhimento e acompanhamento nos casos de assédio e discriminação, bem como não foi localizado normativo específico acerca da atuação da profissional de saúde da área de psicologia, então lotada no Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas, nos casos de acolhimento e acompanhamento envolvendo assédio e discriminação.

(T. 2.10 e 2.11) ► Como não existe o canal/órgão/instância competente para orientação, acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio e discriminação (teste 2.9), impossível examinar sua composição para verificar se são compostos por profissionais capacitados (teste 2.10), bem como, pela mesma razão, também é inviável avaliar o fluxo de trabalho para aferir se atua, ou não, em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos (teste 2.11).

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) RDIM n. 05/2023 - SEI nº 0004401-56.2023.6.12.8000 (ID 1463512 e 1479647); c) RDIM n. 07/2023 - SEI nº 0004411-03.2023.6.12.8000 (ID 1463626).

CRITÉRIOS: a) Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 7º; b) Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.2.2 – T. 2.10 e item 2.2.3 – T. 2.11).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Inexistência de integração entre as unidades responsáveis pela construção da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's; d) Não

observância da distinção entre canal de recebimento de notícia de assédio e discriminação (art. 13) com canal de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas (7º a 11); e) Desconhecimento e/ou inobservância dos arts. 7º a 11 da Resolução CNJ n. 351/2020; f) Carência de pessoal para implementação da unidade de acolhimento.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atraso na implantação de melhorias no ambiente de trabalho no tocante à prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; c) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; d) Ausência de acolhimento qualificado às vítimas de assédio e discriminação; e) Danos à saúde mental da vítima, absenteísmo, afastamentos e redução de bem-estar emocional; f) Impossibilidade de identificação de possíveis problemas nas áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação. A SGP, por sua vez, manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Conforme já descrito no achado A4, nos termos da Resolução CNJ nº 351/2020, os órgãos do Poder Judiciário devem manter canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho (art. 7º). Da análise das respostas apresentadas, conclui-se que não há um canal específico para atendimento do citado art. 7º, considerando, ainda, que o Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário assevera que “para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017)”.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: **(i)** Diretrizes Gerais com foco no cuidado de pessoas expostas a riscos psicossociais (T1.12 e T1.13); (...) **(viii)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); (...).

Ø Para a SGP:

● Propor, à alta administração, a unidade ou órgão que deverá funcionar como canal de orientação, acolhimento e acompanhamento a gestores, servidores e colaboradores vítimas de assédio e discriminação.

A13	Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los (T. 2.14).
------------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

➤ A SGP respondeu que o TRE/MS não realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, conforme se extrai do RDIM n. 04/2023.

EVIDÊNCIAS: RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313).

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.2.4).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação fora das prioridades do planejamento estratégico do órgão; b) Metodologia gerencial de gestão de riscos e mapeamento de processos ainda incipientes; c) Não utilização da gestão de riscos na execução da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; d) Inexistência de controles internos para mitigar os riscos de ocorrência de assédio e discriminação; e) Ausência ou falha de planejamento das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Não contemplação, no planejamento estratégico, de áreas e setores mais sensíveis a casos de assédio e discriminação; b) Comprometimento da gestão de riscos sobre as ocorrências de assédio e discriminação; c) Ineficiente aplicação de força de trabalho e de recursos financeiros na prevenção e combate ao assédio e discriminação; d) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; e) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU; f) Impossibilidade de avaliação da efetividade das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A SGP manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Oportuno destacar que o Acórdão nº 456/2022 – TCU – Plenário preconiza, no item 4.2.2, que para a implementação da estrutura de prevenção ao assédio e discriminação seja eficiente deve a organização realizar levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (p.ex. avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los). Conclui-se, portanto, ser relevante que o TRE/MS promova a avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e, conseqüentemente, crie os controles adequados para mitigá-los.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a SGP:

- 1 - Realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédios (moral e sexual) e discriminação;
- 2 - Avaliar os dados coletados e, a partir dos riscos identificados, criar os controles para mitigá-los;

3 - Dar ciência dos resultados à DG e às CPEAD's, neste último caso conforme seu respectivo interesse.

A14	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 (T. 2.14).
------------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) A SGP (RDIM 04/2023), a CPEAD 1 (RDIM 08/2023) e a CPEAD 2 (RDIM 06/2023) informaram que não há estruturação de dados, p.ex., de nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc, para fins específicos de prevenção ao assédio e discriminação; **b)** Justifica a SGP que *“embora o absenteísmo seja um dos indicadores do Planejamento Estratégico do Tribunal, o índice de rotatividade seja requisito de avaliação do iGovTIC e o Tribunal faça a pesquisa de clima organizacional, os mesmos não são utilizados como ferramenta para esse tipo de levantamento específico”*; **c)** Percebe-se, portanto, que o TRE/MS não 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 e discriminação, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações. Apesar de realizar pesquisa de clima organizacional, não utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) RDIM n. 06/2023 - SEI nº 0004406-78.2023.6.12.8000 (ID 1463576); c) RDIM n. 08/2023 - SEI nº 0004566-06.2023.6.12.8000 (ID 1466812).

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (itens 2.2.6 e 3.1.2).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Carência de pessoal para formalizar as medidas e os processos de trabalho de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Inexistência de integração entre as unidades de prevenção e combate ao assédio e discriminação e as áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional; c) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's; d) Inexistência de normativo interno que explicita as ações obrigatórias quanto a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e) Ausência de compilação dos dados sobre ocorrências de assédio e discriminação; f) Ausência ou falha de planejamento das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Não contemplação, no planejamento estratégico, de possíveis problemas pontuais ou sistêmicos de assédio e discriminação; b) Monitoramento deficiente dos casos envolvendo assédio ou discriminação; c) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU; d) Danos à saúde mental da vítima, absenteísmo, afastamentos e redução de bem-estar emocional; e) Perda de dados relevantes para o planejamento das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a

SGP e CPEAD 1 manifestaram concordância com as recomendações propostas (ID 1507896 e 1507934, respectivamente).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Na estruturação da Polícita Contra o Assédio e Discriminação, a administração do TRE/MS deve utilizar informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, em conformidade com o item 2.2.6 do Modelo de Avaliação, do Apêndice I, do Acórdão n. 456/2022-TCU.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a SGP:

- 1 - Realizar o levantamento e a estruturação de dados (p.ex. nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.) com a finalidade específica de definir áreas mais sensíveis e vulneráveis a ocorrências de assédio e discriminação, mormente identificar problemas pontuais e sistêmicos;
- 2 - Definir estratégias de ação e programas de trabalho para prevenção e combate ao assédio e discriminação com base nos dados apurados;
- 3 - Compartilhar os dados estruturados com as CPEAD's, conforme seu respectivo interesse.

Ø Às CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau) para, em conjunto ou separadamente, realizar a seguinte providência:

- Buscar a integração de suas ações com a SGP e utilizar as 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 e discriminação.

A15	Não estabelecimento e/ou divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar e que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe (T. 2.18 e 2.19).
------------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

(T. 2.18) a) A CRE (RDIM 02/2023) informou que diversos eventos de capacitação e de sensibilização sobre suspeita de assédio e discriminação são divulgados em grupo de *whatsapp* institucional, que conta com a participação da maioria dos servidores e colaboradores lotados em cartórios eleitorais, sem trazer evidências. Informa, ainda, a Corregedoria Eleitoral, que há divulgação da carta de serviços ao público externo, constante do site do TRE/MS, aba Serviços Eleitorais, demonstrando a existência de ação concreta de orientação ao público externo para recebimento de quaisquer tipos de denúncias, dentre as quais se inclui o recebimento de denúncias de assédio e discriminação praticados pelos servidores e colaboradores do TRE/MS; **b)** A SGP (RDIM 04/2023), por sua vez, entende que, no âmbito do TRE/MS, inexistente formalmente ação orientando tais procedimentos, sendo que apenas na página da *intranet* do Tribunal há um *banner* da Ouvidoria, que ao ser selecionado abre o formulário para registro de denúncia e/ou reclamações; **c)** Já a SAF (RDIM 07/2023), deu duas respostas (Sim/prejudicado para a SAF), entendendo que tal questionamento seja atendido pelas CPEAD's 1 e 2; **d)** Da análise da página da CPEAD, seja na *intranet* como da *internet*, não se encontra ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar no caso de assédio e discriminação; **e)** Conclui-se, portanto, que o TRE/MS não estabeleceu e não divulgou os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e

discriminação (sofrido ou testemunhado).

(T. 2.19) a) A SGP (RDIM n. 04/2023) respondeu que o TRE/MS não estabeleceu e nem divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe; **b)** Da análise da página da CPEAD, seja na *intranet* como da *internet*, não se encontra ações orientando procedimentos que o gestor deve adotar no caso de assédio e discriminação, tais como quais unidades procurar, que ações tomar etc; **c)** Conclui-se, portanto, que o TRE/MS não estabeleceu e não divulgou os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 02/2023 - SEI nº 0004387-72.2023.6.12.8000 (ID 1463289 e 1478961); b) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); c) RDIM n. 07/2023 - SEI nº 0004411-03.2023.6.12.8000 (ID 1463626); d) Carta de Serviço ao eleitor: https://www.tre-ms.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tre-ms.jus.br/comunicacao/arquivos-pdf/carta-de-servicos-tre-ms-2023/@@download/file/Carta%20de%20Servic%CC%A7os%20TRE-MS.pdf; e) Banner da Ouvidoria *Intranet* - <https://sei.tre-ms.jus.br/ouvidoria/>; f) Página da Ouvidoria na *Internet* - <https://www.tre-ms.jus.br/institucional/fale-com-o-tre-ms/ouvidoria-eleitoral/>; g) Página CPEAD - http://intranet.tre-ms.jus.br/portal-sgp/qualidade-de-vida-no-trabalho/unidades-de-apoio-a-saude-dos-servidores/copy_of_psicologia-organizacional/clima-organizacional; h) Página CPEAD *Internet* - <https://www.tre-ms.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/cpead/comissao-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao>.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 2.4.1 – T. 2.18 e item 2.4.2 – T. 2.19).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Carência de pessoal para dar ampla publicidade às medidas de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Divulgação inadequada ou deficiente das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Ausência de planejamento anual das atividades de divulgação; d) Foco restrito nos comportamentos inaceitáveis; e) Manutenção excessiva (engessamento) do mesmo modelo de divulgação; f) Inexistência de normativo interno que explicita as ações obrigatórias quanto a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Não identificação e consequente ausência de tratamento de casos ou suspeita de assédio e discriminação, por falta de instruções formais devidamente disseminadas entre os colaboradores e gestores; b) Baixa conscientização sobre o tema assédio e discriminação; c) Subutilização dos meios corporativos de comunicação; d) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; e) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Apurou-se, com estribo nas diligências junto à CRE, SGP e SAF, que o TRE/MS não estabeleceu e não divulgou os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado – T.2.18) e os

procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe (T.2.19). Foi confirmado, mais uma vez, inexistir formalização, em normativo interno, do fluxo de trabalho (procedimento = fases, unidades envolvidas e respectivas competências) a ser aplicado na prevenção e combate ao assédio e discriminação.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(iii)** Definição dos órgãos envolvidos, independência de atuação, respectivos papéis e responsabilidades (T1.11); (...) **(v)** Procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio ou discriminação (sofrido ou testemunhado) e que o gestor deve adotar em ocorrências dessa natureza em sua equipe (T2.18 e T2.19); (...).

EIXO DETECÇÃO	
A16	As instâncias receptoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados (T. 3.1)

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) O TRE/MS não assegura que as áreas responsáveis de saúde e RH estejam estruturadas com materiais e recursos (p. ex. fluxos de processo definidos) para a realização das tarefas de identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação, fato este confirmado pela SGP (RDIM 04/2023); **b)** Nos testes 2.9 e 2.10, que resultou no achado A12, foi detectado que o TRE/MS não disponibilizou a gestores e colaboradores canal específico para orientação, acolhimento e acompanhamento nos casos de assédio e discriminação, por consequência, não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.

EVIDÊNCIAS: RDIM n. 04/2023 - SEI n.0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313).

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 3.1.1).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Inexistência de integração entre as unidades responsáveis pela construção da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; c) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's; d) Não observância da distinção entre canal de recebimento de notícia de assédio e discriminação (art. 13) com canal de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas (7º a 11); e) Desconhecimento e/ou inobservância dos arts. 7º a 11 da Resolução CNJ n. 351/2020; f) Carência de pessoal para implementação da unidade de acolhimento.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atraso na implantação de melhorias no ambiente de trabalho no tocante à

prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Elevação das ocorrências de assédio e discriminação; c) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; d) Ausência de acolhimento qualificado às vítimas de assédio e discriminação; e) Danos à saúde mental da vítima, absenteísmo, afastamentos e redução de bem-estar emocional; f) Impossibilidade de identificação de possíveis problemas nas áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

A SGP manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

O TCU determina que para atuar proativamente na detecção de casos de assédio e discriminação é necessário estar vigilante quanto a possibilidade de ocorrência de assédio e discriminação para que a intervenção seja o mais breve possível, visando a redução de danos. Conclui-se, portanto, que a resposta da SGP forneceu evidência que o TRE/MS não assegura que as áreas responsáveis de saúde e RH estejam estruturadas com materiais e recursos (p. ex. fluxos de processo definidos) para a realização das tarefas de identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a SGP:

- 1 - Capacitar seus servidores (aqueles com atuação afeta ao tema) e a unidade da área de saúde para que estejam preparados para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de assédio e discriminação;
- 2 - Fornecer os meios, materiais e recursos (p. ex. definição do fluxo e dos processos de trabalho) para realização das tarefas necessárias ao adequado tratamento dos casos de assédio e discriminação detectados.

A17	Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação (T. 3.3).
------------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) A CRE (RDIM 02/2023) respondeu que, atualmente, não possui compilação de dados sobre denúncias de assédio e discriminação nos cartórios eleitorais, dispondo de informações estruturadas. A Seção Judiciária, a quem compete auxiliar nos trabalhos afetos ao ofício de justiça da CRE, nos feitos de caráter disciplinar, elabora, anualmente, relatórios direcionados à CGE e/ou CNJ contendo dados e levantamentos de processos de natureza disciplinar e, entre eles, figuram casos de assédio e/ou discriminação tratados pela Corregedoria. Quanto às evidências requestadas dos anos de 2021, 2022 e 2023, pontuou que, em razão da pandemia de COVID-19, as mudanças ocorridas na dinâmica de trabalho podem ter influenciado a comunicação e a identificação de determinados comportamentos, de modo que, no momento, tem-se conhecimento de apenas um caso, atualmente em tratamento pela CRE, encaminhado pela CGE, de suposta denúncia formulada perante a Ouvidoria do TSE, de ocorrência de discriminação no atendimento de eleitor transgênero em município do interior do estado, no corrente ano. Além disso, listou alguns processos em que houve o tratamento de casos envolvendo assédio moral/discriminação anteriores a 2020; **b)** A SGP (RDIM 04/2023) respondeu que também não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação; **c)** A Ouvidoria (RDIM 05/2023), a seu turno, informou que compila os dados através de relatórios trimestrais, encaminhados à Presidência deste Regional (ID 1479625,

1479627, 1479641 e 1479643), que estão publicados na página da Ouvidoria Eleitoral na Internet; **d)** Dos relatórios apresentados pela Ouvidoria, percebe-se que os casos de assédio e discriminação são especificados (ID 1383828), inclusive, que os casos de Ouvidoria Interna são resolvidos em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas; **e)** Contudo, em que pese a CRE e a Ouvidoria promoverem a compilação interna de dados sobre casos de assédio e discriminação, tal estruturação mostra-se insuficiente, tendo em vista a exigência do TCU em se compilar dados especificamente sobre denúncias de assédio e discriminação e que abarque todos os canais de denúncia, justamente para possibilitar a atuação proativa na detecção.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 02/2023 - SEI nº 0004387-72.2023.6.12.8000 (ID 1463289 e 1478961); b) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); c) RDIM n. 05/2023 - SEI nº 0004401-56.2023.6.12.8000 (ID 1463512 e 1479647); d) Portaria PRE nº 170/2021, com alterações posteriores (art. 1º, incs. I e II).

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 3.1.4).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Carência de pessoal para formalizar as medidas e os processos de trabalho de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Inexistência de integração entre as unidades de prevenção e combate ao assédio e discriminação e as áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional; c) Excessiva concentração das ações nas CPEAD's; d) Inexistência de normativo interno que explicita as ações obrigatórias quanto a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação; e) Ausência ou falha de planejamento das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Não contemplação, no planejamento estratégico, de possíveis problemas pontuais ou sistêmicos de assédio e discriminação; b) Monitoramento deficiente dos casos envolvendo assédio ou discriminação; c) Desconformidade com as diretrizes traçadas pelo TCU; d) Danos à saúde mental da vítima, absenteísmo, afastamentos e redução de bem-estar emocional; e) Perda de dados relevantes para o planejamento das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

A Comissão de Ética manifestou concordância com a recomendação proposta. Contudo, no que tange ao Plano de Ação considerou: *"os achados envolvem outras instâncias institucionais que atuam como canal de recebimento de notícias de assédio e discriminação, a exemplo da Corregedoria Regional Eleitoral, Ouvidoria, Comissão Permanente de Assédio e Discriminação, Comissão de Ética, entre outras unidades do TRE/MS, entendemos que deve ser construído em conjunto com as unidades referidas e a Secretaria de Gestão de Pessoas"* (ID 1507433).

A CRE também manifestou concordância com a recomendação proposta (ID 1507852), informando que *"a Seção Judiciária desta Corregedoria monitorará o quantitativo de incidentes de assédio sexual, moral e/ou discriminação que eventualmente tramite naquela unidade e está disponível para envio periódico das informações à Secretaria de Gestão de Pessoas que, conforme acordado em reunião, compilará os dados"*.

A CPEAD 2 manifestou ciência dos achados apresentados na Ata1503016, bem como apresentou proposta de atuação para 2023/2024 (ID 1507836 e 1507837). Já a SGP e CPEAD 1 manifestaram concordância com as recomendações propostas (ID 1507896 e 1507934, respectivamente).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

Compilar dados exige a unificação, na mesma base, de modo que as informações estejam organizadas e estruturadas, de uma forma única e padronizada, resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados. Logo, faz-se necessária a compilação de dados com o somatório de denúncias recebidas por todas as instâncias institucionais de recebimento de notícias de assédio e discriminação do TRE/MS (CRE, Ouvidoria, CPEAD's, Comissão de Ética, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, SGP e área de saúde - art. 13 da Resolução CNJ n. 351/2020).

Com estas razões, é possível eleger a SGP como compilador final desses dados, que lhe serão encaminhados, após o encerramento do mês, em prazo a ser acordado entre os órgãos envolvidos. A Secretaria de Gestão de Pessoas terá todos os dados realmente unificados, permitindo uma leitura macro pela governança institucional, a geração de relatórios, o monitoramento da evolução do quantitativo de casos e a manutenção de registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do TRE/MS (Secretaria e Cartórios Eleitorais). Sobre o tema, há que se ressaltar, por derradeiro, que tal controle interno de dados não comprometerá a autonomia da CRE e da Ouvidoria, não criará demanda excessiva (exigirá apenas a remessa mensal de informações já disponíveis) e não interferirá no desenho do processo de trabalho internamente executado por essas unidades.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(xii)** Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção e combate ao assédio e discriminação (T1.11, T2.14, T3.3, T3.4).

Ø Para a SGP:

1 - Realizar o monitoramento e a compilação de dados com o somatório de denúncias recebidas por todas as instâncias institucionais de recebimento de notícias de assédio e discriminação (CRE, Ouvidoria, CPEAD's, SGP, Comissão de Ética etc.). Orienta-se que a base de dados seja atualizada mensalmente e tenha informações estruturadas (p. ex. data de recebimento, origem, ocorrência etc.), resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados;

2 - Gerar relatórios e manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do TRE/MS (Secretaria e Cartórios Eleitorais);

3 - Enviar cópia dos relatórios e das estatísticas à PRE, CRE e CPEAD's, neste último caso, conforme seu respectivo interesse.

Ø Às instâncias institucionais de recebimento de notícias de assédio e discriminação do TRE/MS (CRE, Ouvidoria, CPEAD's, Comissão de Ética etc.) - art. 13 da Resolução CNJ n. 351/2020):

● Encaminhar à SGP, após o encerramento do mês, em prazo a ser acordado com a

unidade de gestão de pessoas, as informações das denúncias recebidas de assédio e discriminação, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, para fins de monitoramento e compilação final.

Ø À SGP e às CPEAD's:

- Realizar o permanente controle interno da evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação.

A18	Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados (T. 3.4).
------------	--

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) A SGP (RDIM 04/2023) respondeu que não monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação; **b)** Já a Corregedoria Eleitoral (RDIM 02/2023) informou que apesar de inexistir relatório específico de monitoramento sobre a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação nos cartórios eleitorais, a Seção Judiciária faz o controle e levantamento de informações sobre feitos de caráter disciplinar e, entre esses, é possível extrair dados de processos sobre assédio e discriminação envolvendo servidores/autoridades das ZEs; **c)** Como informado no teste anterior, que resultou o achado A17, é possível verificar nos autos SEI nº 0006926-16.2020.6.12.8000, as informações prestadas no Relatório de Gestão 2020, dentre as quais o tratamento de casos envolvendo assédio moral/discriminação anteriores a 2020. Contudo, não se pode afirmar que tais dados refletem o monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação, nos exatos termos do item 4.3.1, do Acórdão 456/2022.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 02/2023 - SEI nº 0004387-72.2023.6.12.8000 (ID 1463289 e 1478961); b) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); c) Portaria PRE nº 170/2021, com alterações posteriores.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 3.1.5).

POSSÍVEIS CAUSAS: vide achado A17.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS: vide achado A17.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE: vide achado A17.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: **achado mantido.**

A solução apontada no Teste 3.3 (achado A17) permitirá a superação da ausência de controle sobre a evolução das ocorrências envolvendo assédio e discriminação.

RECOMENDAÇÕES: a mesma do achado A17.

A19	O TRE/MS não possui procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias (T. 3.5).
------------	---

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) No âmbito do TRE/MS, carece de formalização dos procedimentos a serem adotados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou check list, para fins específicos de assédio e discriminação; **b)** Não há norma específica para o caso de assédio e discriminação e nem há norma específica que submeta os magistrados eleitorais ao

Código de Ética ou a Política de Combate ao Assédio e Discriminação; **c)** Há normativos internos genéricos que abrangem e vinculam todo o TRE/MS, quais sejam, a Resolução TSE n.º 23.657/2021 (normas aplicáveis às inspeções, às correições e aos procedimentos disciplinares contra autoridades judiciárias no âmbito da Justiça Eleitoral), Resolução TRE/MS n.º 685/2020 (dispõe sobre o controle das infrações disciplinares dos servidores), Resolução TRE/MS n.º 800/2022 (critérios relativos ao exercício da jurisdição eleitoral em primeiro grau, no âmbito desta Circunscrição, Provimento CGE n.º 01/2023 (dispõe sobre a utilização do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJeCor) pelas Corregedorias Eleitorais); **d)** Especificamente em matéria de enfrentamento e combate ao assédio e discriminação, vigora o Código de Ética (Resolução TRE/MS nº 690/2020, alterada pela Resolução 767/2022), aplicável aos servidores, terceirizados e estagiários, que traz as condutas vedadas ao servidor deste Regional, dentre elas condutas de assédio moral e sexual e discriminação (arts. 5º, inc. VII e IX), bem como os arts. 15-E e ss, que trata da fase detectiva e corretiva, com os procedimentos a serem realizados quando da notícia de assédio e discriminação pela Comissão de Ética, inclusive a necessidade de sigilo; **e)** Percebe-se que a falta de formalização de procedimentos gera confusão/dúvida quando se trata de questões específicas de assédio e discriminação. Como: Qual trâmite seguir? Do Código de Ética (que trata especificamente do assédio e discriminação) ou da Resolução TRE/MS nº 685/2020 (infrações disciplinares genéricas)? O mesmo ocorre quando se trata das autoridades judiciárias eleitorais.

EVIDÊNCIAS:

a) RDIM n. 04/2023 - SEI nº 0004403-26.2023.6.12.8000 (ID 1463532 e 1476313); b) RDM n. 02/2023 - SEI nº 0004387-72.2023.6.12.8000 (ID 1463289 e 1478961); c) Portaria PRE nº 170/2021, com alterações posteriores; d) Resolução TRE/MS n.º 685/2020; e) Resolução TRE/MS n.º 800/2022; f) Código de Conduta Ética (Resolução nº 690/2020); g) Resolução TSE nº 23.657/2021; h) LC nº 35/79 (LOMAN); i) Código de Ética da Magistratura/2008.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 3.2.1).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Processo de trabalho mal desenhado ou com fluxo desconhecido para recebimento, triagem e investigação de denúncias; c) Inexistência de normativo interno que explicita os procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio; d) Ausência ou falha no planejamento de medidas para detecção ao assédio e à discriminação; e) Carência de pessoal para definição da rotina e dos procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Atraso na implantação da política de combate ao assédio e discriminação; b) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; c) Impossibilidade de identificação de possíveis problemas nos procedimentos de detecção ao assédio e à discriminação; d) Retrabalho no recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação; e) Erro ou inadequação no tratando de casos detectados de assédio e discriminação.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final

da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação. Já a SGP manifestou concordância com as recomendações propostas (ID 1507896).

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

O TRE/MS deve comprovar que mantém pronta capacidade para receber e fazer o tratamento inicial de denúncias realizadas, de modo que os colaboradores e demais partes interessadas tenham percepção que as questões pertinentes às ocorrências de assédio e discriminação são levadas a sério, consoante orienta o item 4.3.2 do Acórdão TCU n. 456/2022 - Plenário. Verificou-se que, no âmbito do Regional sul-mato-grossense, os procedimentos a serem adotados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação carecem de formalização, p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou *check list*. Caso a Administração reconheça ser conveniente e oportuno, também poderá optar pela formalização via normativo interno.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 2:** edição de normativo interno - Resolução - instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(iv)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no recebimento de notícia de assédio e discriminação pelos diversos canais existentes, resguardado o sigilo e o compromisso de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia, sendo vedado o anonimato, (T3.5); (...). Para tanto, deve ser considerada a alteração da Resolução CNJ nº 351/2020, pela Resolução 518/2023, arts. 12 e seguintes.

Ø Para a SGP:

● Elaborar manual, fluxos e/ou *check list* para definição dos procedimentos a serem adotados no recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, caso a PRE não normatize, na forma proposta acima.

EIXO CORREÇÃO	
A20	Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a Alta Administração ou membro de Poder (T. 4.4).

SITUAÇÕES ENCONTRADAS:

a) O TRE/MS não estabeleceu procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a Alta Administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior, e, como consequência lógica, não são divulgados, embora tenha a Ouvidoria Eleitoral, bem como com a Ouvidoria da Mulher, para atendimento da demanda; **b)** Da análise dos regulamentos internos vigentes, a Resolução TSE nº 23.657/2021 trata da reclamação disciplinar, pedido de providências, sindicância, processo administrativo disciplinar e inspeção contra autoridades judiciárias, no âmbito da Justiça Eleitoral, e a Resolução nº 800/2022, trata, no âmbito do TRE/MS, dos magistrados do 1º grau de jurisdição (arts. 17 e ss), que, nos termos do parágrafo único do art. 20, os fatos noticiados devem configurar qualquer tipo de infração disciplinar ou ilícitos previstos no Código Eleitoral, caso contrário o procedimento será arquivado. Logo, percebe-se que são normas genéricas, sem qualquer alusão para os casos de assédio e discriminação, bem como não foi possível verificar sua divulgação para fins específicos de prevenção e

combate ao assédio e discriminação.

EVIDÊNCIAS:

a) Código de Conduta Ética (Resolução nº 690/2020); b) Resolução TSE nº 23.657/2021; c) LC nº 35/79 (LOMAN); d) Código de Ética da Magistratura/2008; e) RDIM n. 01/2023 - SEI n. 0004379-95.2023.6.12.8000 (ID 1463224); f) RDIM n. 02/2023 - SEI n. 0004387-72.2023.6.12.8000 (IDs 1463289 e 1478961); e g) Página da Ouvidoria - <https://sei.tre-ms.jus.br/ouvidoria/>.

CRITÉRIOS: Acórdão TCU n. 456/2022, Apêndice I, Modelo de Avaliação (item 4.2.2).

POSSÍVEIS CAUSAS:

a) Ausência de envolvimento da liderança no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação; b) Desconhecimento dos dirigentes quanto às perdas e os prejuízos para o órgão decorrentes de casos de assédio e discriminação; c) Inexistência de estímulo aos órgãos do alto escalão para que participem das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação; d) Foco na execução das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação e não na formalização dos processos e procedimentos; e) Ausência de processo mapeado, dos procedimentos adotados e de fluxograma para definir os papéis e as responsabilidades dos órgãos que atuam na prevenção e combate ao assédio e discriminação.

POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS:

a) Demora na institucionalização do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por não atingir todas as instâncias envolvidas; b) Desconformidade com normativos do CNJ e com as diretrizes traçadas pelo TCU; c) Inconsistências na política contra assédio e discriminação por falta de apoio da alta administração; d) Ineficiência no tratamento de casos envolvendo a alta administração; e) Processos judiciais e danos à imagem do TRE/MS.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE:

Na resposta à CI 1499525, o Juiz Auxiliar informou que a Presidência deliberará sobre eventuais providências a serem adotadas depois de tomar ciência do Relatório Final da AUDIN sobre a ACA CNJ - Política Contra Assédio e Discriminação.

CONCLUSÃO DA EQUIPE DE AUDITORIA: achado mantido.

As respostas da **PRE** e da **CRE** fornecem evidências que o TRE/MS não estabeleceu **procedimentos especiais** para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior, e, como consequência lógica, não são divulgados. Os encaminhamentos via Ouvidoria Eleitoral ou Ouvidoria da Mulher são genéricos e aplicáveis a qualquer demanda atinente à assédio e discriminação, ainda que, por óbvio, internamente, deva adotar cautelas específicas quando a ocorrência envolver autoridades e a alta administração. Ainda nesse caminho, os normativos apontados pela Corregedoria também não foram suficientes para revelar, de forma inequívoca, os procedimentos específicos para o trato de casos de assédio e discriminação e, principalmente, as particularidades quando envolverem membros do TRE/MS, juízes e promotores eleitorais.

RECOMENDAÇÕES:

Ø Para a PRE:

● Elaborar e divulgar, por meio dos órgãos técnicos competentes, procedimento específico (p. ex. normativo, manual, cartilha, fluxo e/ou *check list*) para tratamento dos casos de assédio e discriminação envolvendo a Alta Administração, juízes membros, juízes e promotores eleitorais. Caso opte pela formalização mediante

normativo, poderá ser utilizado o que instituirá a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do TRE/MS ou regulamento específico.

VII - SUGESTÕES DE MELHORIA

Os testes aplicados permitiram a identificação de situações que, embora não configurem achados, dão margem para aperfeiçoamento do processo de trabalho, ou seja, com a oportunidade de avanço através de práticas que poderão dar suporte e apoiar a gestão na concretização de medidas efetivas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, aqui classificadas como **sugestões de melhoria**. São elas:

§ EIXO PREVENÇÃO

1 - Capacitação dos magistrados, servidores e colaboradores acerca do tema assédio e discriminação.

Situação encontrada: o TRE/MS assegura que os gestores e colaboradores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação (capacitações obrigatórias em 2021/2022). Entretanto, o item 4.2.5 do Acórdão TCU n. 456/2022 – Plenário recomenda que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio, **com regularidade**. Não houve incentivo ou determinação de realização de curso nessa seara no ano de 2023. Há que se considerar, ainda, a possível rotatividade de gestores e a necessidade de ambientação de novos servidores e colaboradores.

►Sugestão de melhoria para a SGP:

1 - Inclusão no PDP 2024 da necessidade de capacitação dos novos magistrados, gestores, servidores e colaboradores (terceirizados, requisitados e estagiários) do TRE/MS. Para tanto, deve ser observado o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020;

2 - Adoção de capacitação anual voluntária (para todos os interessados, inclusive magistrados), sendo obrigatória somente nos casos dos novos servidores, colaboradores e gestores, considerando que as atividades de ambientação de novos servidores e colaboradores devem difundir a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, buscando consolidar a cultura organizacional de bem-estar e ambiente saudável de trabalho (deve estar de acordo com o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020); e

3 - Quando da aprovação da norma interna instituindo um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, realizar ampla divulgação e/ou capacitação para todos os servidores e colaboradores acerca da Política instituída.

§ EIXO CORREÇÃO:

2 - Mecanismos de conciliação e mediação

Situação encontrada: não há norma específica sobre o tema (mecanismos de conciliação e mediação entre ofendido e ofensor nos casos de assédio e discriminação), mas há norma genérica, a Resolução TRE/MS nº 685/2020, cujo alcance é reduzido uma vez que se aplica apenas a servidores do TRE/MS e, naquilo que couber, aos servidores requisitados e cedidos (art. 1º, § 1º). Também existe o Código de Conduta Ética (Resolução nº 690/2020, alterada pela Resolução 767/2022), de incidência mais alongada, pois aplicável aos servidores, terceirizados e estagiários, que trata especificamente do assédio moral e sexual e discriminação

(arts. 5º, inc. VII e IX), submetidos à Comissão de Ética, o qual não prevê especificamente a conciliação e mediação entre ofendido e ofensor, mas, na fase de procedimento preliminar, dispõe sobre a possibilidade de lavratura de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP, que sobrestará o aludido procedimento por até 2 (dois) anos, a critério da Comissão (art. 15-I). Vale dizer, tal medida trata-se de verdadeiro instrumento de solução consensual de conflitos no âmbito administrativo, apesar de não se confundir com a conciliação e a mediação. Ademais, a Resolução TRE/MS n.º 760/2022 conferiu, à Ouvidoria do TRE/MS (art. 1º, XII), competência para promover a adoção de mediação e conciliação entre o usuário e este Tribunal Regional, conjuntamente com a Secretaria de Gestão de Pessoas, no sentido de construir soluções pacíficas, sem prejuízo de outros órgãos competentes. Contudo, não foi localizado fluxo de trabalho que demonstre como ocorreria a conciliação prevista como atribuição da Ouvidoria em conjunto com a SGP. Com relação aos magistrados eleitorais, a Resolução TSE nº 23.657/2021 (trata da reclamação disciplinar, pedido de providências, sindicância, processo administrativo disciplinar e inspeção contra autoridades judiciárias, no âmbito da Justiça Eleitoral) é uma norma genérica e não traz mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor. Frisa-se que tal regramento é de competência do TSE.

►Sugestão de melhoria para a PRE:

● Que o normativo interno sugerido na proposta de encaminhamento do achado A2, para instituição da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, contemple a *“definição dos processos e procedimentos a serem adotados, com previsão de mecanismos de conciliação e de mediação entre ofendido e ofensor (procedimento = fases, unidades envolvidas e respectivas competências) a ser aplicado na prevenção e combate ao assédio e discriminação”*.

3 - Mecanismos de ajuste de conduta, em caso que não caiba sanção disciplinar

Situação encontrada: tal como já especificado no item 2 supra, embora não haja previsão específica sobre o ajuste de conduta no caso de assédio e discriminação, há a Resolução TRE/MS nº 685/2020, cujo alcance é reduzido uma vez que se aplica apenas a servidores do TRE/MS e, naquilo que couber, aos servidores requisitados e cedidos (art. 1º, § 1º), bem como o Código de Conduta Ética, de incidência mais alongada, pois aplicável aos servidores, terceirizados e estagiários, que trata especificamente do assédio moral e sexual e discriminação (arts. 5º, inc. VII e IX), submetidos à Comissão de Ética, o qual prevê, na fase de procedimento preliminar, a possibilidade de lavratura de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP, que sobrestará o aludido procedimento por até 2 (dois) anos, a critério da Comissão (art. 15-I). Entretanto, os magistrados são as únicas categorias de pessoas submetidas à Política contra assédio e discriminação no Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul para as quais não há instrumento de solução consensual de conflitos no âmbito administrativo, na forma de mecanismo de ajuste de conduta.

►Sugestão de melhoria para a PRE:

● Que o normativo interno sugerido na proposta de encaminhamento do achado A2, para instituição da Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do TRE/MS, contemple a *“definição dos processos e procedimentos a serem adotados, com previsão de mecanismos de ajuste de conduta entre ofendido e ofensor, disponível a todos os magistrados, servidores e colaboradores do TRE/MS”*.

4 - Enquadramento e dosimetria em normativo interno

Situação encontrada: a Resolução TRE/MS nº 685/2020, que regulamenta o processamento e a aplicação de penalidades disciplinares a servidores efetivos e comissionados e, no que couber, também aos servidores requisitados e cedidos, estabelece expressamente, no art. 103, que “*As penalidades disciplinares encontram-se previstas nos arts. 127 a 137 da Lei 8.112/90*”. Logo, o TRE/MS quando exerceu o poder administrativo regulamentar para disciplinar as regras de controle e responsabilização das infrações disciplinares, **optou por não repetir a redação das normas do Estatuto dos Servidores Públicos Federais que versam sobre o enquadramento (arts. 127 a 137, salvo art. 128) e a dosimetria das penalidades disciplinares (art. 128)**. Assim sendo, em respeito ao princípio da proporcionalidade que deve nortear as sanções administrativas, a autoridade competente ao aplicar a penalidade disciplinar deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida pelo servidor, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, com fundamento na aplicação conjunta da Resolução TRE/MS nº 685/2020, art. 103, e da Lei n. 8.112/90, art. 128.

► **Sugestão de melhoria para a PRE:**

● Determinar a revisão da Resolução TRE/MS nº 685/2020, para que traga, expressamente, a regra da dosimetria estabelecida no art. 128 da Lei nº 8112/90, deixando o regime jurídico das penalidades mais evidente, com ganho de transparência, legitimidade e facilidade de aplicação pelas autoridades que exercerão o poder disciplinar.

VIII - CONCLUSÃO

Seguindo o Plano de Trabalho do CNJ e o Programa de Auditoria da AUDIN, foram aplicados 58 (cinquenta e dois) testes, nacionalmente padronizados, sendo 16 (dezesseis) do Eixo 1 - Institucionalização, 23 (vinte e três) do Eixo 2 - Prevenção, 8 (oito) do Eixo 3 - Detecção e 11 (onze) do Eixo 4 - Correção.

Nas análises foram aplicadas como critério a Resolução CNJ nº 351/2020, bem como o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU (Anexo I do Acórdão 456/2022 - Plenário). Ressalta-se que referida Resolução foi alterada recentemente pela Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023, que embora não tenha sido critério desta auditoria, deve ser considerada para o cumprimento das recomendações.

Como resultado da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos foram identificados 20 (vinte) achados, sendo 5 (cinco) relativos ao eixo institucionalização, 10 (dez) referentes ao eixo prevenção, 4 (quatro) correspondentes ao eixo detecção e 1 (um) ao eixo correção, devidamente comprovados por evidências e documentados em papéis de trabalho.

O levantamento das informações obtidas possibilitou a análise do **nível de maturidade** deste Regional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, conforme se observa abaixo:

EIXO INSTITUCIONALIZAÇÃO EIXO PREVENÇÃO



EIXO DETECÇÃO EIXO CORREÇÃO



VISÃO GERAL



A partir dos testes realizados e, como demonstrado nos gráficos acima, constatou-se que o TRE/MS está aderente, em maior parte (56,90%) à política instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020. No entanto, há ainda, bastante espaço para aperfeiçoamento e melhorias, em especial no tocante aos Eixos institucionalização, prevenção e detecção.

Embora tenham sido instituídas as Comissões de 1º e 2º graus, com a designação de seus membros, apurou-se que, para garantir a sua atuação efetiva e eficaz no âmbito do TRE/MS, é recomendável, também, o estabelecimento de regras que disciplinem: o funcionamento das CPEAD's; o prazo de duração dos mandatos de seus integrantes; planejamento anual de atividades; reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas); roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência); envio de relatórios à alta administração etc.

No tocante ao Código de Ética (Resolução nº 690/2020, alterada pela Resolução 767/2022), aplicável aos servidores, terceirizados e estagiários, elencando as condutas vedadas, dentre elas condutas de assédio moral e sexual e discriminação (arts. 5º, inc. VII e IX), constatou-se que trata das fases detectiva e corretiva (arts. 15-E e ss), com os procedimentos a serem realizados quando da notícia de assédio e discriminação apurados pela Comissão de Ética (fato ocorrido), porém não trata especificamente do mecanismo de prevenção, que visa evitar a ocorrência de condutas de assédio e discriminação.

Confirmou-se, ainda, a existência de normativos disciplinares genéricos, como a Resolução TRE/MS nº 685/2020, que trata do procedimento e controle das infrações disciplinares (arts. 116 a 182 da Lei nº 8112/90), aplicável aos servidores, e em se tratando de autoridades eleitorais, a Resolução TSE nº 23.657/2021, que trata da reclamação disciplinar, pedido de providências, sindicância, processo administrativo disciplinar e inspeção contra autoridades judiciárias, no âmbito da Justiça Eleitoral. Além disso há a LC nº 35/79 (LOMAN) e o Código de Ética da Magistratura/2008. No âmbito do TRE/MS, para as autoridades eleitorais de 1º grau, há a Resolução 800/2022, arts. 17 e ss, que dispõe no § único do art. 20, que os fatos noticiados devem configurar qualquer tipo de infração disciplinar ou ilícitos previstos no Código Eleitoral, caso contrário o procedimento será arquivado. Portanto, percebe-se que não há norma específica para o caso de assédio e discriminação e nem há norma específica que submeta os magistrados eleitorais ao Código de Ética ou a Política de Combate ao Assédio e Discriminação.

Não foi confeccionada norma interna estabelecendo processos e procedimentos, com um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, visando a efetiva aplicação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação prevista na Resolução CNJ n.

Neste contexto, observou-se que o TRE/MS ainda não instituiu, por exemplo, mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação, com as características e prerrogativas determinadas pelos arts. 7º ao 10 da citada Resolução CNJ n. 351/2020. Ademais, os contratos de terceiros (terceirizados e estagiários) não estão compatibilizados com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pela Resolução do CNJ.

Por outro lado, verificou-se que houve capacitação dos magistrados, servidores e colaboradores em 2021, na temática assédio e discriminação, sendo que a capacitação em 2022 ficou condicionada somente a quem não a fez em 2021. Já em 2023, não foi prevista capacitação obrigatória, nem para gestores nem para novos servidores e colaboradores. Assim, buscando consolidar a cultura organizacional de bem-estar e ambiente saudável de trabalho, percebe-se a necessidade de implementação de capacitação com regularidade, principalmente a gestores e novos servidores e colaboradores.

Ainda, sobre o tema assédio e discriminação, além da realização de algumas ações (ao menos uma por ano desde 2021), as CPEAD's e a SGP, em 2022, elaboraram em conjunto uma espécie de cartilha denominada "TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação", publicada apenas na *intranet*. Da análise dessa cartilha percebeu-se, além da carência em sua ampla divulgação, mormente aos novos servidores e colaboradores, a necessidade de atualização, reformulação e/ou ampliação de seu conteúdo.

Assim, com o propósito de agregar valor e melhorar/implementar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito do TRE/MS, para cada achado foram feitas sugestões de recomendações com a finalidade de eliminar as suas causas e mitigar as suas consequências. Além disso, foram propostas 4 (quatro) sugestões de melhoria, para situações que embora não configurem um achado, propiciam maior aperfeiçoamento do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Referidos achados foram informados aos clientes de auditoria e oportunizada a prévia manifestação para impugnação, justificativa e esclarecimento. Todas as manifestações apresentadas foram consideradas e devidamente avaliadas para fins de manutenção, desconstituição ou alteração dos achados.

Conforme cronograma estabelecido, foi enviado ao Conselho Nacional de Justiça o questionário eletrônico devidamente preenchido com as conclusões desta auditoria (IDs 1508445 e 1508453).

Por fim, entre os benefícios estimados desta auditoria destacam-se: **a)** desenvolvimento de cultura organizacional efetivamente intolerante e combativa com casos de assédio e discriminação; **b)** implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação em todas as instâncias envolvidas; **c)** estabelecimento de procedimentos padronizados, efetivos e humanizados para tratar os casos de assédio e discriminação; **d)** assecuração de que as instâncias internas de prevenção e combate ao assédio e discriminação estejam em pleno funcionamento e não somente implantadas; **e)** tratamento adequado, institucionalizado e com segurança jurídica das ocorrências de assédio e discriminação; **f)** acolhimento eficiente e qualificado às vítimas de assédio e discriminação etc.

IX - QUADRO-RESUMO DAS RECOMENDAÇÕES E SUGESTÕES DE MELHORIA

As propostas de recomendações expostas anteriormente estão sintetizadas no quadro-resumo abaixo:

ÓRGÃOS	RECOMENDAÇÕES	ACHADO /SUG. MELHORIA
Presidência (PRE)	1 - Elaborar e divulgar a carta de compromisso com a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com a declaração que os órgãos integrantes da alta administração do TRE/MS também se submetem a ela;	A1-item 1
	2 - Elaborar e divulgar, por meio dos órgãos técnicos competentes, procedimento específico (p. ex. normativo, manual, cartilha, fluxo e/ou <i>check list</i>) para tratamento dos casos de assédio e discriminação envolvendo a alta administração, juízes membros, juízes e promotores eleitorais. Caso opte pela formalização mediante normativo, poderá ser utilizado o que instituirá a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do TRE/MS ou regulamento específico.	A1-item 2 A20
	3 - Abrir procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Resolução com a finalidade de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/MS, tendo por base as novas diretrizes da Resolução CNJ nº 351/2020, decorrentes da recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023 (vigente a partir de 01/09/2023) . Este normativo deverá estabelecer um sistema coeso, com definição dos processos e procedimentos a serem adotados, e recomenda-se que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (i) Diretrizes Gerais com foco no cuidado de pessoas expostas a riscos psicossociais (T1.12 e T1.13); (ii) Priorização das Ações de Prevenção (Acórdão TCU n. 456/2022, item 4.2), principalmente medidas preventivas com foco em justiça restaurativa (Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020); (iii) Definição dos órgãos envolvidos, independência de atuação, respectivos papéis e responsabilidades (T1.11); (iv) Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no recebimento de notícia de assédio e discriminação pelos diversos canais existentes, resguardado o sigilo e o compromisso de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia, sendo vedado o anonimato (T3.5); (v) Procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio ou discriminação (sofrido ou testemunhado) e que o gestor deve adotar em ocorrências dessa natureza em sua equipe (T2.18 e T2.19); (vi) Definição dos mecanismos de proteção do denunciante contra represálias (T3.7); (vii) Regras de funcionamento das CPEAD's, com prazo de duração dos mandatos de seus integrantes, planejamento anual de	A2 A3 A4 A5 A9 A12 A15 A17 A18 A19 SM2

	atividades, reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas), roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência), envio de relatórios à alta administração etc. (T1.10, T1.16); (viii) Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); (ix) Obrigatoriedade da integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores (contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização etc.) (T2.4, T2.5); (x) Previsão de mecanismos de conciliação, mediação e termo de ajuste de conduta (T4.1, T4.2 e T4.3); (xi) Apuração e responsabilização de infrações graves relacionadas ao assédio e discriminação (T1.11); (xii) Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção e combate ao assédio e discriminação (T1.11, T2.14, T3.3, T3.4).	SM3
	4 - Determinar a revisão da Resolução TRE/MS nº 685/2020, para que traga, expressamente, a regra da dosimetria estabelecida no art. 128 da Lei nº 8112/90, deixando o regime jurídico das penalidades mais evidente, com ganho de transparência, legitimidade e facilidade de aplicação pelas autoridades que exercerão o poder disciplinar.	SM4
CRE OUVIDORIA CPEAD 1 CPEAD 2 COMISSÃO DE ÉTICA (separadamente)	5 - Encaminhar à SGP, após o encerramento do mês, em prazo a ser acordado com a unidade de gestão de pessoas, as informações das denúncias recebidas de assédio e discriminação, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, para fins de monitoramento e compilação final.	A17 A18
CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau) Em conjunto ou separadamente	6 - Promover a reformulação, atualização, ampliação e ilustração (imagens que acompanham os textos) da "cartilha" intitulada " <i>TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação</i> ", de forma a abordar os comportamentos desejáveis no trabalho e os considerados inaceitáveis, com especial destaque para a diferença entre eles.	A6
	7 - Expedir, sempre que necessário, orientações pontuais e direcionadas a determinado(s) setor(es) da administração do TRE/MS (p. ex. licitações, contratos, gestão de pessoas etc.) ou cartório eleitoral, para tratar de ocorrências específicas e somente a eles atinentes, do tema assédio e discriminação.	A11

	8 - Buscar a integração de suas ações com a SGP e utilizar as 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 e discriminação.	A14
CPEAD 1 (1º Grau) e CPEAD 2 (2º Grau) e SGP Em conjunto ou separadamente	9 - Elaborar pesquisa de opinião, visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação; 10 - Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio e discriminação; 11 - Definir a periodicidade de realização de pesquisas com esse foco e a forma de envio dos resultados para a alta administração (PRE, V-PRE e DG).	A1-itens 1 a 3
	12 - Ampliar as ações e diversificar os meios corporativos utilizados na divulgação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação na Secretaria do Tribunal e nos cartórios eleitorais; 13 - Direcionar as divulgações também para os comportamentos desejáveis atinentes ao assédio e discriminação, enfatizando a diferença destes com as condutas indesejáveis ou inaceitáveis, utilizando-se como referências situações que podem acontecer na Secretaria do Tribunal e nos Cartórios Eleitorais; 14 - Adotar o planejamento anual das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com cronograma das principais atividades, diferenciando ano eleitoral de não eleitoral, inclusive a semana prevista no art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/02020, na redação que lhe deu a Resolução CNJ n. 450, de 12/04/2022; 15 - Promover o nivelamento dos conteúdos e publicações divulgados na <i>intranet</i> e na <i>internet</i> sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação, explicitando quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis.	A6-itens 1 a 4
	16 - Nas ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, enfatizar, por meio de exemplos, as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p. ex. distinguir conflito, violência pontual e assédios), através de situações concretas do ambiente de trabalho, que podem ocorrer com autoridades, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço.	A7
CPEAD 1 CPEAD 2 SGP (separadamente)	17 - Realizar o permanente controle interno da evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação.	A17 A18

SGP	18 - Na formalização de novos “contratos de estágio” (Termos de Compromisso), no âmbito da Secretaria do Tribunal e dos Cartórios Eleitorais, inserir cláusula que determine aos estudantes (de 2º grau e nível superior) a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020).	A6-item 1 A10
	19 - Realizar ações ou programas de sensibilização (p. ex. eventos, capacitação, cartilha etc.) que estimule a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio e discriminação.	A8
	20 - Propor, à alta administração, a unidade ou órgão que deverá funcionar como canal de orientação, acolhimento e acompanhamento a gestores, servidores e colaboradores vítimas de assédio e discriminação.	A12
	21 - Realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédios (moral e sexual) e discriminação; 22 - Avaliar os dados coletados e, a partir dos riscos identificados, criar os controles para mitigá-los; 23 - Dar ciência dos resultados à DG e às CPEAD's, neste último caso conforme seu respectivo interesse.	A13-itens 1 a 3
	24 - Realizar o levantamento e a estruturação de dados (p.ex. nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.) com a finalidade específica de definir áreas mais sensíveis e vulneráveis a ocorrências de assédio e discriminação, mormente identificar problemas pontuais e sistêmicos; 25 - Definir estratégias de ação e programas de trabalho para prevenção e combate ao assédio e discriminação com base nos dados apurados; 26 - Compartilhar os dados estruturados com as CPEAD's, conforme seu respectivo interesse.	A14-itens 1 a 3
	27 - Capacitar seus servidores (aqueles com atuação afeta ao tema) e a unidade da área de saúde para que estejam preparados para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de assédio e discriminação; 28 - Fornecer os meios, materiais e recursos (p. ex. definição do fluxo e dos processos de trabalho) para realização das tarefas necessárias ao adequado tratamento dos casos de assédio e discriminação detectados.	A16-itens 1 e 2

	29 - Realizar o monitoramento e a compilação de dados com o somatório de denúncias recebidas por todas as instâncias institucionais de recebimento de notícias de assédio e discriminação (CRE, Ouvidoria, CPEAD's, SGP, Comissão de Ética etc.). Orienta-se que a base de dados seja atualizada mensalmente e tenha informações estruturadas (p. ex. data de recebimento, origem, ocorrência etc.), resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados; 30 - Gerar relatórios e manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do TRE/MS (Secretaria e Cartórios Eleitorais); 31 - Enviar cópia dos relatórios e das estatísticas à PRE, CRE e CPEAD's, neste último caso, conforme seu respectivo interesse.	A17-itens 1 a 3 A18
	32 - Elaborar manual, fluxos e/ou <i>check list</i> para definição dos procedimentos a serem adotados no recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, caso a PRE não normatize, na forma proposta acima.	A19
	33 - Inclusão no PDP 2024 da necessidade de capacitação dos novos magistrados, gestores, servidores e colaboradores (terceirizados, requisitados e estagiários) do TRE/MS. Para tanto, deve ser observado o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020; 34 - Adoção de capacitação anual voluntária (para todos os interessados, inclusive magistrados), sendo obrigatória somente nos casos dos novos servidores, colaboradores e gestores, considerando que as atividades de ambientação de novos servidores e colaboradores devem difundir a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, buscando consolidar a cultura organizacional de bem-estar e ambiente saudável de trabalho (deve estar de acordo com o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020); e 35 - Quando da aprovação da norma interna instituindo um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, realizar ampla divulgação e/ou capacitação para todos os servidores e colaboradores acerca da Política instituída.	SM1-itens 1 a 3
SAF	36 - Nos contratos, convênios ou instrumentos congêneres, quando da formalização, renovação ou aditamento, inserir cláusula que determine ao contratado, conveniado, colaborador ou interessado a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020).	A10

(*) SM = Sugestão de Melhoria.

X - ENCAMINHAMENTOS

Submete-se o presente relatório final à Diretoria-Geral, para ciência do seu conteúdo.

Simultaneamente, submete-se também este relatório à consideração do Excelentíssimo Des. Presidente do TRE/MS para ciência de seus termos, apreciação e para fixação de prazo para que os clientes de auditoria apresentem os respectivos planos de ação para adoção das medidas necessárias à implantação das recomendações acima. Solicita-se, em seguida, o envio do processo às unidades clientes de auditoria (VP-CRE, Ouvidoria, SGP, SAF, CPEAD's 1 e 2, Comissão de Ética), para notificação dos gestores acerca da emissão do relatório final e do prazo fixado por Vossa Excelência.

Numa fase seguinte, esta unidade de Auditoria Interna irá **monitorar**, em procedimento administrativo específico, o cumprimento das medidas (para os achados e sugestões de melhoria), bem como a sua efetividade, com o objetivo de contribuir para a implementação e aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

Alessandra Falcão Gutierrez de Souza

Supervisora - Dirigente AUDIN

Nivaldo Azevedo dos Santos

Líder Equipe - SAPTIC

Manuela Baptista Velasques Shoji

Auditora - SAPTIC



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRA FALCÃO GUTIERRES DE SOUZA, Coordenador(a)**, em 06/12/2023, às 11:21, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **NIVALDO AZEVEDO DOS SANTOS, Analista Judiciário**, em 06/12/2023, às 13:46, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-ms.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1506881** e o código CRC **E47655D5**.



0003537-18.2023.6.12.8000

1506881v231