



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

SUMÁRIO EXECUTIVO

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).

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 (ID 1455459), publicada no DJEMS nº 92, de 26 de maio de 2023, página 2.

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.

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

Tabela 1 - Recomendações

ÓRGÃOS	RECOMENDAÇÕES	ACHADO /SUG. MELHORIA
	<p>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;</p>	<p>A1-item 1</p>
	<p>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.</p>	<p>A1-item 2 A20</p>
	<p>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</p>	

**Presidência
(PRE)**

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).

**A2
A3
A4
A5
A9
A12
A15
A17
A18
A19
SM2
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

<p>CRE OUVIDORIA CPEAD 1 CPEAD 2 COMISSÃO DE ÉTICA (separadamente)</p>	<p>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.</p>	<p>A17 A18</p>
<p>CPEAD 1 (1º Grau)</p> <p>e</p> <p>CPEAD 2 (2º Grau)</p> <p>Em conjunto ou separadamente</p>	<p>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.</p>	<p>A6</p>
	<p>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.</p>	<p>A11</p>
	<p>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.</p>	<p>A14</p>
<p>CPEAD 1 (1º Grau)</p> <p>e</p> <p>CPEAD 2</p>	<p>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;</p> <p>10 - Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio e discriminação;</p> <p>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).</p>	<p>A1-itens 1 a 3</p>

<p>(2ºGrau)</p> <p>e</p> <p>SGP</p> <p>Em conjunto ou separadamente</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>A6-itens 1 a 4</p>
	<p>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.</p>	<p>A7</p>
<p>CPEAD 1 CPEAD 2 SGP (separadamente)</p>	<p>17 - Realizar o permanente controle interno da evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação.</p>	<p>A17 A18</p>
	<p>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).</p>	<p>A6-item 1 A10</p>
	<p>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.</p>	<p>A8</p>
	<p>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.</p>	<p>A12</p>

SGP	<p>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;</p> <p>22 - Avaliar os dados coletados e, a partir dos riscos identificados, criar os controles para mitigá-los;</p> <p>23 - Dar ciência dos resultados à DG e às CPEAD's, neste último caso conforme seu respectivo interesse.</p>	A13-itens 1 a 3
	<p>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;</p> <p>25 - Definir estratégias de ação e programas de trabalho para prevenção e combate ao assédio e discriminação com base nos dados apurados;</p> <p>26 - Compartilhar os dados estruturados com as CPEAD's, conforme seu respectivo interesse.</p>	A14-itens 1 a 3
	<p>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;</p> <p>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.</p>	A16-itens 1 e 2
	<p>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;</p> <p>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);</p> <p>31 - Enviar cópia dos relatórios e das estatísticas à PRE, CRE e CPEAD's, neste último caso, conforme seu respectivo interesse.</p>	A17-itens 1 a 3 A18
	<p>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.</p>	A19

	<p>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;</p> <p>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</p> <p>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.</p>	<p>SM1-itens 1 a 3</p>
<p>SAF</p>	<p>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).</p>	<p>A10</p>

(*) SM = Sugestão de Melhoria.

Campo Grande/MS, na data da assinatura eletrônica.

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 13:43, 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 13:47, 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 **1552285** e o código CRC **513B276D**.



0003537-18.2023.6.12.8000

1552285v4