



Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

RELATÓRIO

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – 2024

RELATÓRIO DE AUDITORIA

1. ÁREA AUDITADA:

A presente auditoria decorreu de previsão inserta no Plano Anual de Auditoria – Exercício 2024, aprovado pela Presidência desta Casa em 23 de novembro de 2023.

Considerando o Plano de Trabalho elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o programa de auditoria (doc. 8885) a unidade auditada é a Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina.

2. OBJETIVO:

A auditoria tem como objetivo avaliar, no Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina – TRE-SC, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade das práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU^[1], a fim de aferir seu nível de maturidade em relação aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

3. ESCOPO:

Os trabalhos tiveram por escopo o exame da conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ nº 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

4. PERÍODO DA AUDITORIA:

Os trabalhos da auditoria, foram desenvolvidos em consonância com cronograma previsto no Plano de Trabalho elaborado pela Secretaria de Auditoria (SAU) do CNJ, no período de 15 de janeiro a 8 de março de 2024, sendo dia 1 de abril a data limite para envio das respostas ao CNJ por meio de questionário eletrônico.

I. INTRODUÇÃO

As ações coordenadas do Conselho Nacional de Justiça promovem a avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas selecionados em razão da importância e criticidade de que se constituem para o Poder Judiciário. O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho são temas atuais e de alta relevância para o Poder Judiciário.

Por meio da Resolução nº 351/2020, o CNJ instituiu a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito do Poder Judiciário, de forma a assegurar um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro, e sustentável para todos os colaboradores.

As formas de assédio e de discriminação que ocorrem no ambiente de trabalho são perniciosas, tanto à estrutura psicológica do servidor, quanto à higidez da Administração Pública.

Tanto a discriminação quanto o assédio podem ser expressos de várias formas no ambiente de trabalho, consistindo em formas de violência psicológica que afetam a vida do servidor e podem comprometer a sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionar graves danos à saúde física e mental, representando, por isso, um risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

O assédio é a prática de condutas abusivas intencionais e reiteradas, por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos ou qualquer outra forma de expressão, degradando o ambiente de trabalho, e com potencial para provocar danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da vítima.

A discriminação é a ação ou omissão de uma pessoa, que dispensa um tratamento diferenciado e inferiorizado a outra pessoa ou grupo de pessoas, em razão de gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, condição social, religião, deficiência, aparência, ou qualquer outro aspecto social.

A implantação de uma política sólida de combate ao assédio moral e sexual nas instituições públicas é de extrema importância para garantir um ambiente de trabalho saudável, equitativo e respeitoso para todos os colaboradores, e além de promover o bem-estar psicológico e emocional dos colaboradores, fortalecem a produtividade e a eficiência das organizações.

Ao estabelecer diretrizes claras de comportamento aceitável, denúncia segura e consequências adequadas para os que realizam as condutas não toleradas, a organização contribui para a prevenção de situações constrangedoras e prejudiciais aos trabalhadores, e também para a produtividade e eficiência do trabalho.

O comprometimento das instituições públicas com valores de respeito, igualdade de gênero e dignidade humana reflete positivamente nas ações e serviços oferecidos à população, participando, de forma efetiva na promoção de uma sociedade mais justa e equitativa.

No voto condutor do Acórdão n. 456/2022 – TCU – Plenário, constou: "(...) definido o modelo de fiscalização, a questão lamentável do assédio, em suas diversas formas, deve passar a integrar a ação controladora do Tribunal, exigindo dos vários órgãos da Administração o estabelecimento de modelos de ação próprios, previamente fixados, orientando-os para a solução das questões porventura ocorrentes".

II – METODOLOGIA

No exercício das atividades da auditoria foram observadas, além das normas usuais e boas práticas de auditoria interna, as normas de auditoria governamental aplicáveis a este Tribunal, em especial a Resolução CNJ n. 309/2020, que dispõe sobre normas técnicas das atividades de auditoria interna governamental no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução TRES n. 7.265/2001, que estabelece normas de Auditoria Interna e de Auditoria Governamental

aplicáveis neste Tribunal e a Portaria P n. 120/2014, que aprova os processos de trabalho da unidade de auditoria interna deste Tribunal.

A presente auditoria é classificada como auditoria de conformidade e foi realizada de forma direta, ou seja, com a utilização de servidores em exercício na Secretaria de Auditoria.

O programa de auditoria foi elaborado após análise de documentos, processos e normativos vigentes no órgão, referentes ao sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, bem como das diretrizes e questões de auditoria presentes no Plano de Trabalho estabelecido pelo CNJ.

Os critérios referenciais para a delimitação dos achados de auditoria foram a Resolução CNJ n. 351/2020, de 28.10.2020 e o Acórdão TCU n. 456/2022- Plenário e Apêndice I - Modelo de Avaliação. O modelo, proposto para toda a Administração Federal, é fruto de levantamento realizado pelo Tribunal de Contas da União com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de alguns entes selecionados (Senado Federal, TRF 4ª Região, CGU e Petrobrás) como objetivo de compilar boas práticas, avaliar riscos e definir critérios para futuras fiscalizações.

Na fase de execução, foram aplicados os testes constantes do Programa de Auditoria, tendo sido avaliado pela equipe de auditoria, o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Tribunal, bem como o grau de aderência às práticas de prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação.

As questões de auditoria definidas pelo CNJ foram estruturadas nos mesmo quatro eixos propostos pelo TCU, cada um deles correspondendo a alguns aspectos relativos à norma de referência:

Questão	Eixo
1 . Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	01 - Institucionalização.
2. Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?	02 – Prevenção.
3. Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?	03 – Detecção.
4. Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?	04 – Correção.

O CNJ, em seu Plano de Trabalho, subdividiu cada uma das questões de auditoria em subquestões, estabelecendo os procedimentos a serem adotados para a realização dos testes, desdobrando as questões de auditoria em 58 subquestões sobre os temas em destaque.

O detalhamento dos procedimentos, assim como a relação de possíveis achados estão condensados no Programa de Auditoria (doc. 8885) o qual deixa de ser transcrito em apreço à objetividade deste relatório.

Finalizados os testes de auditoria, a fase de execução encerrou-se com a apresentação do relatório preliminar de achados para a unidade auditada e abertura de prazo para manifestação acerca das fragilidades evidenciadas.

A Direção-Geral, manifestou-se acerca do Relatório Preliminar de Auditoria por meio do documento 0000022527. As **potencialidades dos achados** apresentados no Relatório Preliminar de Auditoria, que se trata do possível encaminhamento a ser dado ao achado, foram consideradas pela Direção-Geral, como recomendações expedidas e assim foram transcritas e referenciadas na manifestação daquela unidade.

Nesse passo, importa ressaltar que o Relatório então encaminhado possuía natureza preliminar, não se tratando do Relatório Final de Auditoria cujas conclusões serão encaminhadas

àquele Conselho Nacional de Justiça. Após a manifestação da unidade auditada gerariam, então, as conclusões finais, as quais poderiam refletir – considerando-se os elementos apresentados pela administração – nas recomendações lá referidas. Naquela etapa, portanto, não foram expedidas recomendações.

Prestado o esclarecimento inicial, passa-se ao exame da manifestação da unidade auditada, agora em sede de Relatório Final de Auditoria.

III. ACHADOS DE AUDITORIA

1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

CRITÉRIOS:

- Resolução CNJ n. 351, de 28.10.2020 ^[2].
- Modelo de Avaliação do TCU ^[3].

ACHADO A1 – Não utilização ou uso insuficiente dos meios corporativos de comunicação para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política.

QUESTÃO 1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: No âmbito institucional, desde a vigência da Resolução CNJ 351/2020, houve a divulgação de palestra sobre o tema, promovida pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e SGP, realizada em 25.5.2022 como parte da semana de combate ao assédio e discriminação promovida pelo CNJ, por meio de notícias na *intranet*, reprodução em aplicativo de mensagens ou postagem em rede social. Além disso, em 2023 houve a distribuição de cartilhas em papel aos cartórios eleitorais, não tendo havido a veiculação de campanhas de conscientização e orientação quanto ao tema.

ACHADO A2 - Ações limitadas para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela.

QUESTÃO 1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.1.3

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não houve divulgação de carta de compromisso tampouco há procedimento definido para tratamento de casos envolvendo a alta administração.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA (ACHADOS A1 E A2): A Direção-Geral, em manifestação, inicialmente ressaltou que:

[...] esta Direção-Geral e seguramente a Presidência desta Corte estão plenamente comprometidas com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação e apoiarão ativamente as iniciativas de conscientização e esclarecimentos sobre o tema, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável a todos aqueles que atuam no TRE-SC, inclusive estagiários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido com a instituição.

Ademais, sugeriu a elaboração e divulgação de documento firmando o compromisso da alta administração:

[...] **no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias** – tendo em vista que a estrutura deste Regional carece de ajustes e as atribuições advindas de Conselhos Superiores são acumuladas pelos próprios servidores – **de carta de compromisso a ser assinada pelos membros do Tribunal e pela Direção-Geral, a fim de selar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho**, com ampla divulgação em todos os meios de comunicação corporativos disponíveis. Proponho, ainda, o estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder. (Grifamos)

CONCLUSÃO (ACHADOS A1 E A2): As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado, a demonstração do comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Ultimadas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A3 – Código de Ética dos servidores ou congêneres não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

QUESTÃO 1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congênere os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.2.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora haja previsão de deveres éticos (condutas desejáveis) e vedações (condutas não toleradas), algumas abrangidas no conceito de assédio, não há no Código de Ética previsão expressa de política de não tolerância para com comportamentos não éticos no trabalho, especialmente para com a violência no trabalho, inserindo o assédio (moral e sexual) e a discriminação no contexto de violência no trabalho.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Em sua manifestação, Direção-Geral asseverou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

3. Recomendação para que seja **reavaliado o Código de Ética ou elaborada política de integridade que contemplem diretrizes para o tratamento da violência laboral e os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação**, com desdobramentos e ações que visem ao resultado previsto na política.

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

[...] além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal:

Revisão, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, do Código de Ética Profissional (Portaria n. 35/2016), para a previsão da política de não tolerância para com os comportamentos não éticos no trabalho, bem como sobre o assédio moral e sexual e a

discriminação.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A4 – Ausência de Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual para cada grau de jurisdição.

QUESTÃO 1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 15, § 1º (redação dada pela Resolução nº 518, de 31.8.2023).

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Instituição de apenas uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no TRESC, por meio da Portaria P nº 53/2021.

ACHADO A5 – Atribuições da Comissão não contemplam plenamente aquelas previstas no art. 16 e incisos da Resolução CNJ n. 351/2020.

QUESTÃO 1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 16, incisos e § 1º

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não foram atualizadas as atribuições acrescidas ou que tiveram a redação alterada pela Resolução CNJ n. 518/2023, que incluiu a "discriminação" como objeto de prevenção e enfrentamento pela Comissão.

Não estão previstas a alínea "I" do inciso VII e o inciso VIII, ambos incluídos pela Resolução CNJ n. 518/2023, *in verbis*:

VII) fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

[...]

I) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação,

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

ACHADO A6 – Participação insuficiente na representação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual.

QUESTÃO 1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 15, § 3º.

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Na composição da Comissão: 1) o inciso II do art. 15, §3º, prevê que o(a) terceirizado(a) a ser indicado como membro componente da Comissão, deverá ser "indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre seus pares". Não há, na Portaria P n.53/2021, que instituiu a Comissão e indicou sua composição, menção aos critérios dessa nomeação, não sendo possível verificar o pleno atendimento da norma. Ademais, a colaboradora nomeada participou de apenas uma das reuniões da Comissão; 2) não há servidor que preencha a condição de "servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão", conforme disposto no art.

15, § 3º, inciso III, da mencionada Resolução.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA (ACHADOS A4, A5 E A6): A Direção-Geral assim se manifestou:

Observo que, no âmbito deste Tribunal, a Portaria P n. 53/2021 instituiu apenas uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, no qual constam como membros: um magistrado do Tribunal Pleno, o Diretor-Geral, a titular da Secretaria de Gestão de Pessoas, dois servidores da Secretaria do Tribunal, um representante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, um representante do SINTRAJUSC, uma colaboradora terceirizada e uma estagiária.

Em relação à determinação do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, informa-se que está em tramitação o SEI n. 0000229-04.2024.6.24.8000, que trata da adequação do Tribunal às novas regras impostas pela Resolução CNJ n. 351/2020 e deverá culminar nos ajustes da comissão de 2º grau, na criação da comissão de 1º grau e na revisão das atribuições da Comissão, entre outras questões. Verifica-se que já foi solicitado ao Sindicato dos Trabalhadores em Limpeza Pública do Estado de Santa Catarina a indicação de dois terceirizados que trabalhem, respectivamente, em um dos cartórios eleitorais e nos edifícios sede/anexos deste Tribunal.

CONCLUSÃO (ACHADOS A4, A5 E A6): A Direção-Geral, à vista da inexistência de uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição, informou a tramitação de um SEI n. 0000229-04.2024.6.24.8000, que trata da adequação do Tribunal às novas regras impostas pela Resolução CNJ n. 351/2020 2020 e deverá culminar nos ajustes da comissão de 2º grau, na criação da comissão de 1º grau e na revisão das atribuições da Comissão.

Não obstante já estarem em andamento providências no sentido da instituição de uma segunda comissão para o primeiro grau de jurisdição, e da composição das comissões segundo a Resolução CNJ n. 351/2020, com as alterações promovidas pela Resolução CNJ n. 518/2023, considerando a inexistência de prazo fixado para sua concretização, **recomenda-se** à unidade auditada que as adequações sejam efetivadas no prazo de 180 dias a contar da expedição do presente relatório, em consonância com o prazo definido pela Direção-Geral para os demais achados de auditoria.

ACHADO A7 – Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão

QUESTÃO 1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.2

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Acerca do tema, a Direção-Geral assim se pronunciou:

No mais, registro, ainda, que também tramita procedimento administrativo (SEI n. 2745-94.2024.6.24.8000) com o objetivo de estabelecer diretrizes detalhadas sobre como prevenir, identificar e lidar com casos de assédio e discriminação no ambiente de trabalho e regulamentar os fluxos de trabalho para atendimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação no âmbito deste Tribunal.

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da

Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

[...]

§ 2º As Comissões criadas por força desta Resolução não substituem as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, adotando diretrizes e procedimentos distintos destas, de acordo com as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nos arts. 4º a 14 desta Resolução. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

[...]

§ 6º O tratamento de notícias de assédio e/ou discriminação no âmbito das Comissões deverá obedecer às particularidades locais, sendo sugerido o fluxo constante do Anexo IV. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A8 – Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma.

QUESTÃO 1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.4

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Foi formalizada a atuação de um canal de recebimento de comunicações de assédio e discriminação pela Ouvidoria Interna, com previsão de atuação por meio da escuta ativa e preservação da identidade do comunicante, por meio da Portaria P n. 180/2022. Não houve o estabelecimento em norma dos demais atos que caracterizam o atendimento ao requerido para esta questão.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Sobre a questão, a Direção-Geral assim se manifestou:

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

Destacou, em seguimento, algumas rotinas de trabalho em especial, para as quais devem ser produzidos e formalizados fluxos e produzidos guias, manuais, fluxogramas, etc.

Determinou, também:

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Revisão, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, do Código de Ética Profissional (Portaria n. 35/2016), para a previsão da política de não tolerância para com os comportamentos não éticos no trabalho, bem como sobre o assédio moral e sexual e a discriminação.

CONCLUSÃO: Foi determinado pela Direção-Geral, que estejam formalizados os fluxos, no prazo fixado de 180 dias. Relativamente ao achado em questão, trata-se da formalização em norma de processos e procedimentos para prevenção e combate ao assédio o se encontra compreendido na determinação da Direção-Geral.

O achado é examinado no mecanismo de institucionalização no Modelo de Avaliação do TCU, que diz respeito à capacidade de a organização formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio, por meio de políticas institucionalizadas que independem das mudanças da gestão e dos grupos dirigentes.

Dessa forma, uma vez normatizado(s) o(s) processo(s) e procedimento(s) que norteiam a prevenção e combate ao assédio e discriminação, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A9 – Órgão não dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação

QUESTÃO 1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 13 e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.6

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora estejam disponibilizados canais para este fim, o canal permanente formalizado por meio da Portaria P n. 180/2022, que instituiu a Ouvidoria Interna, expressamente exclui o recebimento de notícias de fatos que constituam crimes, tendo em vista as competências institucionais do Ministério Público e das polícias (assédio sexual, homofobia, transfobia injúria racial e racismo, v.g., são condutas abrangidas no conceito da Resolução CNJ que trata de prevenção a assédio e discriminação, embora também constituam crimes).

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Relativamente ao achado em questão, não houve manifestação específica da Direção-Geral, contudo, determinou o atendimento às recomendações feitas por esta Secretaria, que relacionou:

Com base nessas avaliações, a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

8. Recomendação para que seja avaliada a possibilidade de excepcionar da Portaria P n. 180/2022, que instituiu a Ouvidoria Interna e expressamente exclui o **recebimento de notícias de fatos que constituam crimes**, tendo em vista as competências institucionais do Ministério Público e das polícias, as denúncias que envolvam assédio e discriminação, Da (assédio sexual, homofobia, transfobia injúria racial e racismo, p. ex., condutas que também são tipificadas como crimes)

CONCLUSÃO: Foi determinado pela Direção-Geral, o atendimento às prescrições lançadas como potenciais encaminhamentos a serem dado ao achado pela Secretaria de Auditoria. Relativamente ao achado em comento, trata-se da possibilidade de intervenção institucional em situações de assédio e discriminação que possam estar expondo a vítima a grave risco psicossocial, não obstante constituírem crime com instituições com competências para apurá-los.

O achado é examinado no mecanismo de institucionalização do Modelo de Avaliação do TCU, que diz respeito à capacidade de a organização formalizar e manter um sistema de prevenção e combate ao assédio, por meio de políticas institucionalizadas.

Dessa forma, uma vez concluída a avaliação da situação apontada no achado, com as conclusões dela advindas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada, para monitoramento.

2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

CRITÉRIOS:

- Resolução CNJ n. 351, de 28.10.2020.
- Modelo de Avaliação do TCU.

ACHADO A10 – Utilização ineficaz dos meios corporativos de comunicação para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis.

QUESTÃO 2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.1

ACHADO A11 - Promoção insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.

QUESTÃO 2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA (ACHADOS A10 E A11): Não foram identificadas informações veiculadas por meios dos canais de comunicação corporativos com o objetivo de definir o que é assédio, discriminação e violência laboral, formas de responsabilização dos agentes, bem como o esclarecimento das diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis. A cartilha distribuída aos cartórios eleitorais promove o esclarecimento, mas não contempla todos os colaboradores.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADES AUDITADA (ACHADOS A10 E A11): Relativamente à matéria tratada nos achados em questão, foi esta a manifestação da Direção-Geral:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

9. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais visando ao esclarecimento, com exemplos**, do que é assédio, discriminação e violência laboral, das formas de responsabilização dos agentes, bem como das diferenças entre conflito, violência pontual e assédios e entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.

[...]

13. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais que orientem para a prevenção do assédio e da discriminação, regularmente**.

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

[...] **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Elaboração, pela **Assessoria de Comunicação Social**, em conjunto com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de plano de comunicação que inclua a utilização regular e eficaz dos meios corporativos disponíveis, como campanhas, boletins, grupos de e-mails, intranet, entre outros, para promover a conscientização e esclarecimentos sobre o assédio moral, assédio sexual e discriminação.

[...]

Promoção, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** em parceria com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de ações periódicas de conscientização sobre o tema, planejadas e executadas de forma sistêmica, incluindo definições, exemplos e consequências do assédio moral, assédio sexual e discriminação, ações que deverão ser amplamente divulgadas nos meios de comunicação corporativos disponíveis.

CONCLUSÃO (ACHADOS A10 E A11): As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido nos achados em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A12 - Falta de normas ou decisões para integração da política de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.

QUESTÃO 2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há normas ou decisões que definam a integração da política de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.

ACHADO A13 - Contratos de terceiros não estão compatibilizados com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

QUESTÃO 2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há cláusulas nos contratos de colaboradores não estatutários de observância à política de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação.

ACHADO A14 - Inexistência de normas ou contratos definindo as atribuições dos colaboradores.

QUESTÃO 2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?

CRITÉRIOS: Cartilha de Assédio Senado Federal

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há regulamentação que defina atribuições de servidores requisitados e exercício provisório. Quanto aos estagiários, muito embora não conste do contrato a definição das atribuições, o detalhamento das atividades a serem desenvolvidas são consignadas no Plano de Trabalho. Nos contratos de terceirizados não há definição de atribuições.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA (ACHADOS A12, A13 E A14) : Relativamente à matéria tratada nos achados em questão, assim se manifestou a Direção-Geral:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

Recomendação para que seja apresentado plano de ação com vistas à elaboração de estudos para a proposição de formas de contemplar nos contratos de colaboradores não estatutários e servidores oriundos de outros órgãos a observância da política de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação.

Especificamente quanto aos achados em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Inclusão, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** e pela **Secretaria de Administração e Orçamento**, nos contratos de colaboradores não estatutários e servidores oriundos de outros órgãos, de cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou criação de instrumento equivalente para garantir a aderência à política de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação.

CONCLUSÃO (ACHADOS A12, A13 E A14) : Foi determinada pela Direção-Geral a inclusão pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Administração e Orçamento, nos contratos de colaboradores não estatutários e servidores oriundos de outros órgãos, de cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou criação de instrumento equivalente para garantir a aderência à política de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação.

Os achados são examinados no mecanismo de Prevenção do Modelo de Avaliação do TCU, que diz respeito a práticas a serem desenvolvidas pela organização com o objetivo de evitar a ocorrência do assédio e da discriminação, por meio de conscientização, orientação, divulgação, esclarecimento e capacitação dos colaboradores. Neste sentido, a medida proposta é hábil a atender requisitado para os achados em questão.

As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido nos achados em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A15 - Não existem fluxos de trabalho desenhados contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de Gestão de Pessoas.

QUESTÃO 2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art.7º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.3

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora haja previsão normativa no art. 9º da Portaria P n. 180/2022 ^[4] relativamente ao canal Ouvidoria Interna, não há fluxo formalmente definido para os encaminhamentos a serem realizados a partir do recebimento da comunicação. Da mesma forma, não há fluxo definido quanto aos demais canais de escuta, orientação e acompanhamento (e-mail da comissão, e-mail da comissão de ética, canal de acolhimento da SGP, dentre outros). Está em elaboração pela Comissão fluxo de trabalho que pode vir a contemplar esta exigência.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Quanto à matéria tratada no presente achado, assim se manifestou a Direção-Geral:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

11. Recomendação para que sejam **estabelecidos formalmente os fluxos de trabalho contemplando a atuação conjunta da SGP e dos canais de escuta, orientação e acompanhamento disponibilizados aos gestores e colaboradores.**

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

[...]

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Área de Gestão de Pessoas; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Graus, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

[...]

§ 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave. (redação dada pela Resolução n. 538, de 13.12.2023)

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais. (incluído pela Resolução n. 538, de 13.12.2023)

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A16 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e da criação de controles para mitigá-los.

2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Há pesquisas utilizadas para diagnóstico, de clima organizacional e de saúde mental, realizadas pela SGP junto a uma categoria de colaboradores, que podem identificar ambientes de trabalho com maior propensão a conflitos e situações de assédio. Trata-se de diagnósticos, aplicados apenas a uma categoria de colaboradores, que não se constituem em processo formal de gestão de riscos, que abrange além da identificação, o tratamento e o monitoramento dos riscos identificados.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Relativamente à matéria tratada no achado em questão, a Direção-Geral assim se manifestou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

12. Recomendação para que seja realizado o **levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, considerando cargos, setores e atividades suscetíveis e sejam estabelecidos os controles internos**, formalmente, em conformidade com o Plano de Gestão de Riscos deste Tribunal.

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

[...] além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal:

Monitoramento e avaliação contínua das ações implementadas, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, por meio das pesquisas de clima organizacional, da avaliação de *feedback* dos servidores e da análise de dados (anonimizados) sobre casos de assédio e discriminação repassados pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

[...]

Monitoramento, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, dos atestados médicos, para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores;

[...]

Levantamento, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, dos riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, considerando cargos, setores e atividades suscetíveis, e criação de controles internos para mitigá-los, em conformidade com o Plano de Gestão de Riscos deste Tribunal.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado em questão. Concluído o levantamento de riscos no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

Quanto às demais determinações, que se tratam de ações de acompanhamento e monitoramento a serem realizadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, terão sua execução acompanhada em auditorias e inspeções administrativas futuras, devendo ser comunicado a esta unidade, no prazo de 180 dias, o planejamento realizado com vistas ao desenvolvimento das atividades.

ACHADO A17 - Campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação inexistentes ou não regulares (frequentes):

QUESTÃO 2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 4º e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: No âmbito institucional, desde a vigência da resolução CNJ por meio de notícias na intranet e respectiva reprodução em aplicativo de mensagem houve a divulgação de palestra sobre o tema promovida pela Comissão, como parte da semana de combate ao assédio e discriminação promovida pelo CNJ (25/5), e a divulgação de palestras e materiais oriundos de outros órgãos públicos. Além disso, em 2023 houve a distribuição de cartilhas em papel (SGP e Comissão), não tendo havido a veiculação de campanhas de conscientização e orientação quanto ao tema.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Conforme relatado para os achados 10 e 11, quanto à promoção de campanhas institucionais que orientem para a prevenção do assédio e da discriminação, foi esta a manifestação da Direção-Geral:

Com base nessas avaliações, a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

9. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais visando ao esclarecimento, com exemplos**, do que é assédio, discriminação e violência laboral, das formas de responsabilização dos agentes, bem como das diferenças entre conflito, violência pontual e assédios e entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.

[...]

13. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais que orientem**

para a prevenção do assédio e da discriminação, regularmente.

Registrou, ainda, a seguinte determinação:

Ainda, além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Elaboração, pela **Assessoria de Comunicação Social**, em conjunto com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de plano de comunicação que inclua a utilização regular e eficaz dos meios corporativos disponíveis, como campanhas, boletins, grupos de e-mails, intranet, entre outros, para promover a conscientização e esclarecimentos sobre o assédio moral, assédio sexual e discriminação.

[...]

Promoção, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** em parceria com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de ações periódicas de conscientização sobre o tema, planejadas e executadas de forma sistêmica, incluindo definições, exemplos e consequências do assédio moral, assédio sexual e discriminação, ações que deverão ser amplamente divulgadas nos meios de comunicação corporativos disponíveis.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral para os achados 10 e 11 vão ao encontro do requerido no achado em questão. Concluídas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A18 - 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.

QUESTÃO 2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?

CRITÉRIOS Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.1

Questão 2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?

CRITÉRIOS Modelo de Avaliação do TCU – item 2.4.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não houve ações formais neste sentido, com exceção da distribuição de cartilha aos cartórios eleitorais com conteúdo pertinente, mas que não atingiu todos os gestores e colaboradores e em razão disto não atende às questões formuladas. Houve ainda a informação da SGP no sentido de que está “em processo de elaboração pela Comissão a cartilha do TRE-SC a respeito do tema, a qual contemplará, além dos conceitos básicos que definem assédio e discriminação, os procedimentos a serem efetuados caso alguém se sinta vítima ou seja testemunha de situações dessa natureza”.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADES AUDITADA: Em sua manifestação, a Direção-Geral, acerca do tema em questão, assim se pronunciou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

13. Requisição de informação por ocasião da conclusão da **elaboração da cartilha e**

demais medidas tendentes a contemplar as exigências de existência formal de ações (treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas) orientando **procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e/ou que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.**

Registrou, ainda, a seguinte determinação:

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Elaboração, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** em pareceria com a(s) **Comissão(ões) de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de cartilha que atinja todos os gestores, servidores e colaboradores e contemple, além dos conceitos básicos que definem assédio e discriminação, os procedimentos a serem efetuados caso alguém se sinta vítima ou seja testemunha de situações dessa natureza.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral para os achados 10 e 11 e para o presente achado, são complementares e hábeis a promover o atendimento do achado em comento. Assim, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A19 - Incentivos insuficientes à participação regular em treinamentos dos gestores e colaboradores (internos e externos).

QUESTÃO 2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, **com regularidade?**

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 6º, § 1º, e 16, VII, “i” e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Houve divulgação de palestras a respeito do tema e foram divulgados na página da intranet cursos de caráter gerencial selecionados pela SGP, dentre os quais cursos que versam sobre o tema. Mas não há ações de incentivo à participação em treinamentos periódicos.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: A Direção-Geral, acerca do tema em questão, assim se pronunciou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

15. Recomendação para que no bojo dos estudos que serão realizados para elaboração d e *diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação*, sejam previstas **ações que incentivem a participação periódica de colaboradores em treinamentos que versem sobre a matéria.**

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Promoção pela **Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina**, em parceria com a **Secretaria de Gestão de Pessoas** e com a colaboração da(s) **Comissão(ões) de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de trilhas de capacitação e de ações para incentivar a participação periódica de colaboradores e servidores em ações de treinamento e conscientização sobre o tema.

CONCLUSÃO: As medidas determinadas pela Direção-Geral são hábeis a promover o atendimento do achado em comento. Concluídas as mencionadas providências, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A20 - Não realização de ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020.

QUESTÃO 2.21. A organização oferece capacitação a **todos** os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020 - Artigos 1º, p. único, e 16, VII, "i" e Modelo de Avaliação do TCU – item 2.5.3

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Houve divulgação de palestras a respeito do tema e foram divulgados, na página da intranet, cursos de caráter gerencial selecionados pela SGP, dentre os quais cursos que versam sobre o tema. Além disso foi promovida uma palestra pela Comissão em conjunto com a SGP, porém as ações realizadas não contemplam todos os colaboradores.

MANIFESTAÇÃO DAS UNIDADE AUDITADA: A questão objeto do presente achado foi abordada pela Direção-Geral em outros diferentes achados:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

1. Recomendação para que sejam **utilizados, com regularidade, os meios de comunicação corporativos eficazes para a promoção sucessiva de ações** previamente planejadas de conscientização e esclarecimentos sobre o que configura o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, incluindo definições, exemplos e consequências, com participação da Comissão e da Secretaria de Gestão de Pessoas.

[...]

9. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais visando ao esclarecimento, com exemplos**, do que é assédio, discriminação e violência laboral, das formas de responsabilização dos agentes, bem como das diferenças entre conflito, violência pontual e assédios e entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.

[...]

13. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais que orientem para a prevenção do assédio e da discriminação, regularmente.**

[...]

16. Recomendação para que sejam promovidas **campanhas institucionais e/ou treinamentos que orientem para a prevenção do assédio e da discriminação e que contemplem todos os colaboradores.**

Acresceu, ainda, providências para serem adotadas no prazo de 180 dias:

Ainda, além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Elaboração, pela **Assessoria de Comunicação Social**, em conjunto com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de plano de comunicação que inclua a utilização regular e eficaz dos meios corporativos disponíveis, como campanhas, boletins, grupos de e-mails, intranet, entre outros, para promover a conscientização e esclarecimentos sobre o assédio moral, assédio sexual e discriminação.

[...]

Promoção, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** em parceria com **a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de ações periódicas de conscientização sobre o tema, planejadas e executadas de forma sistêmica, incluindo definições, exemplos e consequências do assédio moral, assédio sexual e discriminação, ações que deverão ser amplamente divulgadas nos meios de comunicação corporativos disponíveis.

[...]

Promoção pela **Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina**, em parceria com a **Secretaria de Gestão de Pessoas** e com a colaboração da(s) **Comissão(ões) de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, de trilhas de capacitação e de ações para incentivar a participação periódica de colaboradores e servidores em ações de treinamento e conscientização sobre o tema.

CONCLUSÃO: As medidas determinadas pela Direção-Geral relativamente aos achados 10, 11 e 19 são complementares e convergem para o atendimento do achado em questão. Assim, no prazo máximo de 180 dias, conforme estabelecido pela Direção-Geral, deverão ser informadas as providências adotadas relativamente aos mencionados achados, no sentido do cumprimento do determinado.

ACHADO A21 - Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento dos tribunais e escolas não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.

QUESTÃO 2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020 - Art. 4º, IV

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Atualmente, não há curso de formação de servidores instituído regularmente. Conforme informação da EJESC, “a Corregedoria e a EJESC estabeleceram, em 2023, parceria para instituir um programa de formação inicial dos servidores que ingressam ou retornam às zonas eleitorais, decorrente de uma decisão da Corregedoria em Inspeção de 2023. Dentre os temas a serem enfrentados está o de prevenção e enfrentamento aos assédios e a discriminação e comunicação não violenta.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Acerca da matéria relativa ao achado em questão, assim se manifestou a Direção-Geral:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

17. Requisição de informação por ocasião da **conclusão do conteúdo programático do programa de formação inicial dos servidores** da previsão do **tema prevenção e combate ao assédio e discriminação**.

Especificamente quanto ao achado em questão, registrou, ainda, a seguinte determinação:

Ainda, além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das

providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Inclusão, pela **Corregedoria Regional Eleitoral de Santa Catarina**, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas** e pela **Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina**, nos programas de ambientação, formação e aperfeiçoamento dos magistrados e servidores da Justiça Eleitoral, dos temas da prevenção e do enfrentamento aos assédios e à discriminação.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral são hábeis a promover o atendimento do achado em questão. Após a elaboração do conteúdo dos programas de ambientação, formação e aperfeiçoamento dos magistrados e servidores sobre o tema, esta unidade deverá ser informada, para monitoramento.

3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

CRITÉRIOS:

- Resolução CNJ n. 351, de 28.10.2020.
- Modelo de Avaliação do TCU.

ACHADO A22 - Ausência de pesquisas, como enquetes, sobre assédio e discriminação.

QUESTÃO 3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.3

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Foram analisadas, por esta unidade, as questões formuladas nas pesquisas realizadas pela SGP, de Clima Organizacional e de Saúde Mental, por meio das evidências apresentadas e, embora sejam hábeis a auxiliar na identificação de possíveis problemas pontuais ou sistêmicos, e de áreas que possam apresentar problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas que possam apresentar ambiente hostil para o trabalho, não há questões específicas sobre violência laboral e assédio, não contemplando o requisito para o item em questão.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Sobre a questão, assim se manifestou a Direção-Geral:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

18. Recomendação para que, *após instituídas as diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação*, sejam previstas ações para **realização de pesquisas** sobre o tema.

Acresceu, ainda, providências para serem adotadas no prazo de 180 dias:

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

[...]

Realização, pela **Secretaria de Gestão de Pessoas**, de pesquisas direcionadas a todos os servidores e colaboradores, com questões específicas sobre violência laboral e assédio, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

CONCLUSÃO: As medidas determinadas pela Direção-Geral são hábeis a atender o achado em questão. Após a conclusão do planejamento e definição do conteúdo das pesquisas a serem realizadas, esta unidade deverá ser informada para monitoramento, no prazo assinado pela Direção-Geral.

ACHADO A23 - As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.

QUESTÃO 3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 3.2.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Verifica-se a formalização de parte dos procedimentos, notadamente do procedimento relativo ao recebimento da notícia de assédio ou discriminação pela Ouvidoria Interna, escuta ativa do comunicante e encaminhamento à comissão competente, conforme previsto na Portaria P n. 180/2022. Não há padronização formal de procedimentos para as ações de escuta, acolhimento, triagem e acompanhamento promovidas pelos demais canais de recebimento de notícias de assédio.

MANIFESTAÇÃO DAS UNIDADE AUDITADA: Sobre a matéria, a Direção-Geral assim se manifestou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

19.Recomendação para que sejam **padronizados e formalizados, para todos os canais, os procedimentos relativos às ações de escuta, acolhimento, triagem, investigação e acompanhamento relacionados às notícias de assédio e discriminação.**

[...]

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

Destacou, em seguimento, algumas rotinas de trabalho para as quais devem ser produzidos e formalizados fluxos e produzidos guias, manuais, fluxogramas, etc., entre as quais os procedimentos de escuta, acolhimento, investigação e acompanhamento.

[...]

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

[...]

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições

específicas:

I – Área de Gestão de Pessoas; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Graus, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. ([redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante. ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas. ([incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#))

Determinou, também, o atendimento às recomendações feitas pela auditoria.

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

CONCLUSÃO: Foi determinado pela Direção-Geral, que estejam formalizados os fluxos, especialmente os acima relacionados, no prazo fixado de 180 dias. Relativamente ao achado em questão, trata-se da formalização dos procedimentos a serem adotados relativos às ações de escuta, acolhimento, triagem, investigação e acompanhamento de denúncias de assédio, plenamente compreendida na determinação da Direção-Geral.

O achado é examinado no mecanismo Detecção do Modelo de Avaliação do TCU, que diz respeito à implementação das práticas de monitoramento atento dos indícios de ocorrência de assédio e discriminação e do imediato recebimento e tratamento inicial de denúncias.

Dessa forma, uma vez formalizado(s) o(s) processo(s) e procedimento(s) de escuta, acolhimento, triagem, investigação e acompanhamento de denúncias de assédio e discriminação, no prazo assinalado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada a respeito da conclusão dos procedimentos.

4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

CRITÉRIOS:

- Resolução CNJ n. 351, de 28.10.2020.
- Modelo de Avaliação do TCU.

ACHADO A24 – Inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.

QUESTÃO 4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: A Resolução TRESC n. 7879/2013, que dispõe sobre o controle da disciplina no âmbito deste Tribunal, em seu título III, trata da conciliação, atribuindo à Secretaria de Gestão de Pessoas a realização de conciliação para a resolução de conflitos de relacionamento interpessoal envolvendo servidores no ambiente de trabalho. Contudo, exclui expressamente os casos considerados infração disciplinar da conciliação, ou seja, da forma como previsto, o mecanismo não tem o condão de impedir a abertura do processo administrativo disciplinar, objeto da questão de auditoria proposta pelo CNJ.

ACHADO A25 – Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível, para prevenir a abertura de PAD.

QUESTÃO 4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, art. 4º, III, “c” e Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há.

ACHADO A26 – Ausência de mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

QUESTÃO 4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.1.3

EVIDÊNCIAS NECESSÁRIAS: Mecanismos formalizados para ajuste de conduta.

SITUAÇÃO ENCONTRADA: A Resolução TRESC n. 7879/2013, que dispõe sobre o controle da disciplina no âmbito deste Tribunal, em seu título IV, trata do ajustamento de conduta como medida alternativa de processo e de punição. Contudo, limita sua utilização às infrações cometidas uma única vez no prazo de cento e oitenta dias, o que pode impedir sua utilização em casos de assédio, uma vez que se caracteriza pela repetitividade em determinado período de tempo.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA (ACHADOS A24 A A26): A Direção-Geral, relativamente aos achados em questão, assim se manifestou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e

observações:

20. Recomendação para que, no bojo dos estudos que serão realizados para elaboração de diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sejam previstas ações com vistas a **formalizar e implementar a adoção de procedimentos para tratamento da situação de assédio e discriminação pela via conciliatória, quando cabíveis, que possam evitar a abertura de processo administrativo disciplinar.**

21. Recomendação para que, no bojo dos estudos que serão realizados para elaboração de diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sejam previstas ações com vistas a **formalizar e implementar a adoção de práticas restaurativas de mediação.**

22. Recomendação para que, no bojo dos estudos que serão realizados para elaboração de diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, sejam previstas ações com vistas a **formalizar mecanismos de ajuste de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.**

[...]

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

[...]

Nesse contexto, deverá ser analisada pelo grupo designado para a elaboração dos fluxos de escuta, acolhimento, triagem e acompanhamento promovidas pelos canais de recebimento de notícias de assédio e discriminação a necessidade ou não de revisão da Resolução TRE-SC n. 7.879/2013, em face dos apontamentos feitos pela Secretaria de Auditoria quanto aos mecanismos formais de conciliação, mediação de conflitos e ajustes de conduta.

Ademais, pertinente registrar que eventual ocorrência desta natureza -- não estando regulamentada especificamente como recomendado pelo CNJ -- têm guarida na Lei n. 8.112/90, que baliza a atuação correta de servidor público.

Determinou, também, o atendimento às recomendações feitas pela auditoria.

Ainda, **além do atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria**, determino que seja cumprido o que segue, com reporte a esta Direção-Geral das providências tomadas ao fim do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prazo definido diante do foco central no projeto Eleições e do histórico de inassiduidade de ocorrências da matéria neste Tribunal: (grifo nosso)

CONCLUSÃO: Foi determinada pela Direção-Geral a análise a respeito da necessidade ou não de revisão da Resolução TRE-SC, relativamente aos mecanismos formais de conciliação, mediação de conflitos e ajustes de conduta.

Os achados são examinados no mecanismo de Correção, do Modelo de Avaliação do TCU, que diz respeito à implementação das práticas necessárias para os casos confirmados de assédio e discriminação.

Esta unidade registrou no relatório preliminar que o possível encaminhamento do achado seria a

recomendação para que no bojo dos estudos que seriam realizados para elaboração de diretrizes para o tratamento da violência laboral e mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, fossem previstas ações com vistas a formalizar e implementar: 1) a adoção de procedimentos para tratamento da situação de assédio e discriminação pela via conciliatória, quando cabíveis, que pudessem evitar a abertura de processo administrativo disciplinar (Achado A24) ; 2) a adoção de práticas restaurativas de mediação (Achado A25); e 3) mecanismos de ajuste de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar (Achado A26).

A implementação dos mencionados mecanismos deverá ser informada a esta unidade, no prazo fixado pela Direção-Geral.

ACHADO A27 – Não estabelecimento de procedimentos especiais para receber notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.

QUESTÃO 4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.2.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: A Direção-Geral inicialmente ressaltou que:

[...] esta Direção-Geral e seguramente a Presidência desta Corte estão plenamente comprometidas com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação e apoiarão ativamente as iniciativas de conscientização e esclarecimentos sobre o tema, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável a todos aqueles que atuam no TRE-SC, inclusive estagiários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido com a instituição.

Ademais, propôs o estabelecimento de procedimentos especiais para tratamento de notícias de assédio envolvendo a alta administração:

[...] no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias – tendo em vista que a estrutura deste Regional carece de ajustes e as atribuições advindas de Conselhos Superiores são acumuladas pelos próprios servidores – de carta de compromisso a ser assinada pelos membros do Tribunal e pela Direção-Geral, a fim de selar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho, com ampla divulgação em todos os meios de comunicação corporativos disponíveis. Proponho, ainda, **o estabelecimento de procedimentos especiais para receber notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.** (Grifamos)

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral vão ao encontro do requerido no achado, a demonstração do comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Ultimadas as mencionadas medidas, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A28 – Inexistência de processo de trabalho mapeado, manuais ou *check lists*, com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

QUESTÃO 4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?

CRITÉRIOS: Modelo de Avaliação do TCU – item 4.3.2

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Embora existam critérios previstos para o recebimento de denúncias pela

Ouvidoria, estabelecidos pela Resolução TRESA n. 8051/2022, não foram estabelecidos procedimentos de análise de admissibilidade de denúncias de assédio e discriminação, tampouco há fluxo interno que os defina. Registra-se que os servidores da ouvidoria receberam treinamento específico para a atuação no canal.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Quanto à matéria relativa ao presente achado, assim se manifestou a Direção-Geral:

Desta forma, determino que a **Secretaria de Gestão de Pessoas**, em especial os setores de saúde e desenvolvimento, em conjunto com a **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, a **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão** e a **Ouvidoria Regional Eleitoral** concluam, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a formalização desses fluxos, produzindo guias, manuais, fluxogramas, *check lists* e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros, sem perder de vista as exigências da Res. CNJ 351/2020, em especial as que seguem:

VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

[...]

Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I – Área de Gestão de Pessoas; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante. (incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

§ 6º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e,

Ademais, determinou o atendimento às recomendações feitas pela Secretaria de Auditoria, que, para o achado em questão, foi:

[...]

24. Recomendação para que sejam **definidos procedimentos de admissibilidade para as denúncias de assédio e discriminação** recebidas em todos os canais.

CONCLUSÃO: As providências determinadas pela Direção-Geral são hábeis a promover o atendimento do achado em comento. Assim, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada da sua efetivação, para monitoramento.

ACHADO A29 – A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.

QUESTÃO 4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?

CRITÉRIOS: Resolução CNJ n. 351/2020, 17, § 2º e Modelo de Avaliação do TCU – item 4. 5.1

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Não há.

POTENCIALIDADE DOS ACHADOS: Recomendação para que sejam definidos procedimentos de enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares aplicáveis.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA: Relativamente ao achado em questão, não houve manifestação específica da Direção-Geral, contudo, determinou o atendimento às recomendações feitas por esta Secretaria, que relacionou:

[...] a Secretaria de Auditoria emitiu as seguintes recomendações/requisições e observações:

[...]

25. Recomendação para que sejam **definidos procedimentos de enquadramento e dosimetria**.

CONCLUSÃO: Foi determinado pela Direção-Geral, o atendimento às prescrições lançadas como potenciais encaminhamentos a serem dados aos achados pela Secretaria de Auditoria. Relativamente ao achado em comento, trata-se de estabelecer procedimento para o enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Dessa forma, uma vez definidos os procedimentos, no prazo máximo de 180 dias, conforme fixado pela Direção-Geral, esta unidade deverá ser comunicada, para monitoramento.

IV. CONCLUSÃO

A partir dos exames de auditoria realizados para avaliar a conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 no âmbito deste Tribunal, esta unidade de auditoria conclui:

1. Pela recomendação à unidade auditada, para que no prazo de 180 dias:

- seja instituída Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual para o 1º grau de jurisdição; (Achado A4)

- sejam atualizadas as atribuições acrescidas ou que tiveram a redação alterada pela Resolução CNJ n. 518/2023, que incluiu a "discriminação" como objeto de prevenção e enfrentamento pela Comissão; (Achado A5);

- seja ajustada a composição da(s) comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, de molde a atender o previsto no art. 15, § 3º da Resolução CNJ n. 351/2020. (Achado 6)

2. Pela comunicação a esta unidade, no prazo de 180 dias:

2.1 Da elaboração de carta de compromisso a ser assinada pelos membros do Tribunal e pela Direção-Geral, a fim de selar o comprometimento da alta administração com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho, com ampla divulgação em todos os meios de comunicação corporativos disponíveis, bem como o estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder. (Achados A1, A2 e A27)

2.2 Da revisão pela Secretaria de Gestão de Pessoas, do Código de Ética Profissional (Portaria n. 35/2016), para a previsão da política de não tolerância para com os comportamentos não éticos no trabalho, bem como sobre o assédio moral e sexual e a discriminação, que contemple diretrizes para o tratamento da violência laboral e os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com desdobramentos e ações que visem ao resultado previsto na política. (Achado A3, A8)

2.3 Da formalização em norma(s):

- de processo(s) e procedimento(s) que norteiem a prevenção e combate ao assédio e discriminação; (Achado A8)

- de procedimentos para tratamento da situação de assédio e discriminação pela via conciliatória, quando cabíveis, que possam evitar a abertura de processo administrativo disciplinar; (Achado A24)

- procedimentos para tratamento da situação de assédio e discriminação por meio da adoção de práticas restaurativas de mediação (Achado A25);

- de mecanismos de ajuste de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; (Achado A26)

- de procedimentos de enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares aplicáveis. (Achado A29)

2.4 Do resultado da avaliação a ser realizada sobre a possibilidade de recebimento pela Ouvidoria Interna de denúncias de assédio e discriminação, ainda que se constituam crimes, de forma a permitir a intervenção do Tribunal em situação que exponha colaborador a risco psicossocial. (Achado A9)

2.5 Da elaboração, pela Assessoria de Comunicação Social, em conjunto com a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de plano de comunicação que inclua a utilização regular e eficaz dos meios corporativos disponíveis, como campanhas, boletins, grupos de e-mails, intranet, entre outros, para promover a conscientização e esclarecimentos sobre o assédio moral, assédio sexual e discriminação. (Achados A10, A11, A17, A20)

2.6 Do planejamento, a ser realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas em parceria com a(s) Comissão(ões) de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, relativos às ações periódicas de conscientização sobre o tema, a serem e executadas de forma sistêmica, incluindo definições, exemplos e consequências do assédio moral, assédio sexual e discriminação, ações que deverão ser amplamente divulgadas nos meios de comunicação corporativos disponíveis. (Achados A10, A11, A17 e A20)

2.7 Da inclusão, pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pela Secretaria de Administração e Orçamento, nos contratos de colaboradores não estatutários e servidores oriundos de outros órgãos, de cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou de instrumento equivalente para garantir a aderência à política de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação. (Achados A12, A13 e A14)

2.8 Da elaboração, pela Corregedoria Regional Eleitoral de Santa Catarina, pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pela Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina, do conteúdo relativo ao tema da prevenção e do enfrentamento aos assédios e à discriminação, nos programas de ambientação, de formação e aperfeiçoamento dos magistrados e servidores da Justiça Eleitoral. (Achado A21)

2.9 Da realização, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, de pesquisas direcionadas a todos os servidores e colaboradores, com questões específicas sobre violência laboral e assédio, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais. (Achado A22)

2.10 Da elaboração de fluxos de trabalho contemplando atuação em conjunto do canal de orientação com a área de saúde e/ou de Gestão de Pessoas, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, em conjunto com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e a Ouvidoria Regional Eleitoral de guias, formalizados em manuais, fluxogramas, check lists e rotinas de trabalho ou servindo-se de documentos e estudos elaborados por terceiros. (Achados A7, A15, A23 e A28)

2.11 Do levantamento, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, dos riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio, considerando cargos, setores e atividades suscetíveis, e criação de controles internos para mitigá-los, em conformidade com o Plano de Gestão de Riscos deste Tribunal. (Achado A16)

2.12 Da elaboração, pela Secretaria de Gestão de Pessoas em parceria com a(s) Comissão(ões) de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de cartilha que atinja todos os gestores, servidores e colaboradores e contemple, além dos conceitos básicos que definem assédio e discriminação, os procedimentos a serem efetuados caso alguém se sinta vítima ou seja testemunha de situações dessa natureza. (Achado A18)

2.13 Da elaboração pela Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina, em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas e com a colaboração da(s) Comissão(ões) de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de trilhas de capacitação e promoção de ações para incentivar a participação periódica de colaboradores e servidores em ações de treinamento e conscientização sobre o tema. (Achado A19, A20).

3. Pela comunicação a esta unidade, no prazo de 180 dias, do planejamento realizado com vistas ao desenvolvimento das atividades compreendidas nas determinações da Direção-Geral:

3.1 Monitoramento e avaliação contínua das ações implementadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas por meio das pesquisas de clima organizacional, da avaliação de feedback dos servidores e da análise de dados (anonimizados) sobre casos de assédio e discriminação repassados pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (Achado A16)

3.2 Monitoramento, pela Secretaria de Gestão de Pessoas, dos atestados médicos, para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores. (Achado A16)

Em cumprimento ao Plano de Trabalho e cronograma fixados pelo CNJ, o resultado da

auditoria em questão será encaminhado à Secretaria de Auditoria do CNJ, por meio de questionário eletrônico, disponível no endereço <https://www.cnj.jus.br/formularios/acaassedio2023/>, em 1.4.2024, encerrando-se os trabalhos da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Este é o Relatório de Auditoria ora submetido à consideração da titular da Secretaria de Controle Interno e Auditoria, elaborado em estrita observância às disposições legais e normativas vigentes.

Florianópolis, 21 de março de 2024.

Jaqueline Gonçalves Feital
Técnico Judiciário

Cátia Heusi Silveira
Chefe da Seção de Auditoria e Avaliação de
Gestão – Área de Pessoal

De acordo, encaminhe-se o presente Relatório de Auditoria à Presidência deste Tribunal.

Denise Goulart Schlickmann
Secretária de Auditoria

[1] Apêndice I do Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário.

[2] Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>

[3] Acórdão n. 456/2022TCU/Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)

[4] Art. 9º Para preservar os direitos de acolhimento, de escuta ativa e de preservação da identidade das colaboradoras e dos colaboradores manifestantes, a Ouvidoria será auxiliada, sem prejuízo da participação de outras unidades, comitês e comissões competentes:

I – pela Secretaria de Gestão de Pessoas, na sensibilização das colaboradoras e colaboradores deste Tribunal e no estabelecimento de protocolos de atendimento; [...]

tabelecimento de protocolos de atendimento; [...]



Documento assinado eletronicamente por **Denise Goulart Schlickmann, Secretária de Auditoria**, em 21/03/2024, às 19:18, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Jaqueline Gonçalves Feital, Técnico Judiciário**, em 22/03/2024, às 13:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cátia Heusi Silveira, Chefe da Seção de Auditoria e Avaliação de Gestão - Área de Pessoal**, em 22/03/2024, às 14:03, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-sc.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0000025677** e o código CRC **936CF6D4**.

0000355-54.2024.6.24.8000

0000025677v13