



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

- **TIPO DE AUDITORIA:** AUDITORIA DE CONFORMIDADE.
- **TIPO DE EXECUÇÃO:** DIRETA.
- **EXERCÍCIO:** 2023.
- **AUDITORIA COORDENADA PELA SECRETARIA DE AUDITORIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ:** SIM.
- **AUDITORIA INTEGRADA COM TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL - TSE:** NÃO.
- **ATO DE DESIGNAÇÃO:** COMUNICADO DE AUDITORIA Nº 5/2023 (constante no Processo SEI n. 0004229-33.2023.6.15.8000, doc. sei nº 1553638).
- **COMPOSIÇÃO DA EQUIPE:** JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES (líder da equipe) e MARCUS CHRISTIANUS BEZERRA VIEIRA.

1. APRESENTAÇÃO:

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria (PAA) – exercício 2023 da Secretaria de Auditoria Interna (SEAUDI) deste Regional, apresentam-se os resultados dos trabalhos de auditoria realizados pela SEAUDI, no seguinte tema: **AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO.**

É necessário mencionar que os trabalhos seguiram as regras contidas na Resolução CNJ nº 309/2020, que aprovou as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário; Portaria PTRE/PB nº 913/2019, que dispõe sobre as normas técnicas de auditoria interna no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba; e Resolução TRE/PB nº 26/2018, Estatuto da Unidade de Auditoria Interna do TRE-PB.

Quanto à estrutura, este relatório é dividido em 6 (seis) partes, quais sejam: 1. apresentação; 2. objetivo e contextualização do tema, critério de auditoria, escopo e desenvolvimento dos trabalhos (metodologia); 3. achados de auditoria; 4. conclusão; 5. recomendações; e 6. proposta de encaminhamento.

Neste tópico 1, além desta breve apresentação, descreve-se o que constará no conteúdo de cada uma das partes do relatório.

No segundo, retrata-se o objetivo, critério de auditoria, escopo e metodologia, onde são apresentados a contextualização do objeto auditado, os procedimentos que foram adotados, as técnicas utilizadas para responder as questões de auditoria, bem como se foi utilizada amostra ou se foi testada a população. Além disso, descreve-se a metodologia utilizada e se ocorreram limitações inerentes à auditoria. De forma sintética, esta parte detalha o *modus operandi* da auditoria.

No tópico achados de auditoria são arrolados os achados que foram considerados material e/ou formalmente relevantes. Os achados consistem em fatos significativos, dignos de relato pelo servidor que executa a auditoria, constituídos de quatro atributos essenciais: situação encontrada, critério, causa, e efeito; e decorrem da comparação entre a situação encontrada e o critério estabelecido. Nesse tópico é descrito, sob o ponto de vista da compreensão da equipe de auditoria, a situação encontrada, o critério padrão que deveria estar sendo adotado, a causa ou possível causa, o efeito, a manifestação do cliente de auditoria sobre o achado, as conclusões da equipe após os esclarecimentos do gestor acerca dos achados e a recomendação como proposta de melhoria da situação.

Os documentos que fundamentam os achados encontram-se arquivados eletronicamente no sistema SEI, nos vários processos criados e que estão relacionados ao Processo originário desta auditoria (Planejamento e Execução), processo SEI: 0004118-49.2023.6.15.8000.

A conclusão tem como objetivo principal comunicar, sem minúcias, a visão geral do resultado da auditoria e responder as questões de auditoria, em texto suficientemente claro de forma a não prejudicar o entendimento do leitor.

As recomendações são apresentadas como necessárias à correção dos achados de auditoria e/ou melhoria da situação encontrada. São descritas como forma de melhor sintetizar e sistematizar os pontos carentes de melhorias e/ou correções abordados neste relatório em relação aos ajustes entendidos cabíveis por esta unidade de auditoria. Trata-se de um guia resumido do que se entende como uma possível solução dirigido aos executores e

gestores. Porém, é mister salientar que esse tópico não dispensa a acurada e imprescindível leitura das demais partes deste documento.

A proposta de encaminhamento traz as possíveis unidades que deverão receber cópia deste relatório com vistas à correção das impropriedades e/ou implantação das sugestões de melhoria dos processos de trabalho.

2. OBJETIVO E CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA, CRITÉRIO DA AUDITORIA, ESCOPO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS.

2.1 - Contextualização do tema:

Para demonstrar alguns aspectos importantes do tema (visão geral) e o objetivo do trabalho, transcreve-se abaixo trechos do Programa de Auditoria (doc. SEI n. 1553960) elaborado na fase de planejamento pela Secretaria de Auditoria Interna do Conselho Nacional de Justiça, além de algumas sintéticas informações para contextualizar a matéria:

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para o Poder Judiciário.

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. No entanto, tais práticas apresentam dificuldade no seu enfrentamento.

Sobre a matéria, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 351, que instituiu “a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”, conforme disposto no art. 1º.

(...).

Ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Para tanto, cabe conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja Convenção n. 190/20194 , para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos quatro eixos mencionados, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

Institucionalização: a) Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio; b) Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio; e c) Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.

Prevenção: a) Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho; b) Implementar a estrutura de prevenção ao assédio; c) Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio; d) Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e e) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Deteção: a) Atuar proativamente na detecção de casos de assédio; e b) Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

Correção: a) Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta; b) Receber e encaminhar denúncias; c) Analisar preliminarmente as denúncias; d) Apurar os casos de assédio identificados; e e) Estabelecer processo de responsabilização.

(...)

1. Da Contextualização da Auditoria As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário.

Nesse sentido, a temática “Política contra Assédio e Discriminação” foi eleita, mediante trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo Poder Judiciário, como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2023, considerando já sua maturidade para ser submetida a uma auditoria neste momento.

2.2 - Objetivo da auditoria:

A auditoria teve como objetivo avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU9 , a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

2.3 - Critério de auditoria:

As principais normas e Acórdão do TCU, mencionados no Programa de auditoria, utilizados como critérios foram:

Norma e assunto
Resolução CNJ n. 351/2020 (Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação);
Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação - Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal);
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º;
Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132;
Código Penal, artigos 216- A, 215-A, 216-B e 140, § 3º (Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial);
Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE (Institui e regulamenta as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação de primeiro e segundo graus do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba);

2.4 - Escopo:

Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

2.5 - Desenvolvimento dos trabalhos:

Para melhor desenvolvimento dos temas definidos no PAA, todas as auditorias realizadas pela Secretaria de Auditoria Interna são compostas de quatro fases: Planejamento, Execução, Apresentação do resultados (Relatório) e Monitoramento.

Neste tipo de ação de coordenada de auditoria, a maior parte do planejamento é realizado pela Secretaria de Auditoria do CNJ que envia as unidades de auditoria dos Tribunais o programa de trabalho para ser planejado internamente e executado (fase 2).

Este documento encerra a fase 3, de apresentação dos resultados, e, após a deliberação da Presidência, inicia-se a fase 4, de monitoramento.

2.5.1 - Planejamento:

Na fase de planejamento deste trabalho foram feitos estudos para conhecer os aspectos legais e técnicos que envolvem o tema da auditoria, conforme critérios definidos e citados em tópico acima.

O comunicado de auditoria foi devidamente encaminhado aos gestores, por meio do processo SEI nº 0004229-33.2023.6.15.8000 (Comunicado 5/2023: 1553638).

Foram elaborados e enviados aos gestores 07 (sete) Requisições de Documentos, Informações ou Manifestações, Processos SEI: 0004230-18.2023.6.15.8000; 0004340-17.2023.6.15.8000; 0004341-02.2023.6.15.8000; 0004343-69.2023.6.15.8000; 0004344-54.2023.6.15.8000; 0004345-39.2023.6.15.8000; e 0004595-72.2023.6.15.8000. Esses documentos objetivaram subsidiar a equipe de auditoria com informações suficientes para uma visão detalhada do processo de trabalho analisado e para a execução.

O Programa de auditoria (ou como é chamado pela auditoria do CNJ: Plano de Trabalho, documento sei nº 1553960) contém 04 (quatro) questões de auditoria, conforme se observa abaixo:

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

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

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

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

2.5.2 - Execução:

Para a execução foram utilizadas as técnicas de auditoria: Análises de documentos; e Entrevistas com servidora membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do 2º grau do TRE/PB e Assessoria da Presidência.

Também foram discutidas diversas questões relacionadas ao tema da auditoria com os envolvidos, clientes da auditoria, através de reuniões presenciais, ligações telefônicas e Plataforma digital WhatsApp.

As oportunidades de melhoria verificadas após as análises geraram 04 (quatro) achados, constantes da matriz, que foi discutida no âmbito interno da SEAUDI (Processo SEI nº 0006761-77.2023.6.15.8000, doc. 1620138). Também foi discutido internamente, por meio de reuniões, as respostas ao questionário solicitado pelo CNJ.

A Matriz de Achados foi encaminhada aos clientes da auditoria para conhecimento prévio (nove dias antes da reunião de apresentação dos Achados), com o objetivo de melhorar a comunicação com as unidades clientes.

Foi elaborada pela SEAUDI uma apresentação dos achados preliminares de auditoria para orientar e informar os clientes da auditoria sobre os achados e como e quando deveriam ser enviadas as manifestações formais sobre os achados (1639376).

No dia 31 de agosto de 2023, foi apresentada a matriz de achados preliminares da auditoria para que os representantes das unidades pudessem retirar alguma dúvida acerca deles, e apresentar sugestões e discutir seu conteúdo. Essa reunião foi registrada por meio da ata 1639378.

No final da reunião foi acordado o prazo até o dia 15/09/2023 (09 dias úteis) para análise e apresentação de manifestações escritas sobre os achados de auditoria. Essa ação faz parte da estratégia da Secretaria de otimizar o cumprimento das futuras recomendações, na medida em que os achados e as recomendações propostas serão melhor discutidos.

A Coordenadoria de Materiais e Patrimônio - COMAT, junto com a Seção de Contratos - SECONT e Secretaria de Administração e Orçamento - SAO, encaminharam suas manifestações sobre um dos achados preliminares de auditoria: docs. sei nº 1639364, 1644331 e 1640583.

Da mesma forma, a Secretaria de Corregedoria Regional Eleitoral enviou sua manifestação acerca de um dos achados preliminares de auditoria, doc. sei nº 1643260.

Também a Comissão de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio e Discriminação, doc. sei nº 1649788, e Seção de Capacitação, treinamentos e estudos eleitorais - SECATE, doc. sei nº 1650371.

Por fim, apresentaram manifestação a Secretaria de Gestão de Pessoas e Seção de Atenção à Saúde, doc. sei nº 1651635 e doc. sei nº 1651491 e 1651549, respectivamente.

Todas essas respostas apresentadas foram consideradas e incluídas neste relatório no campo "Manifestação do Cliente de Auditoria".

Já em duas reuniões (1663013 e 1663016), foi apresentado o relatório preliminar da auditoria e acordado o prazo, até 16/10/2023, para apresentação por escrito de eventuais esclarecimentos, justificativas, sugestões de melhorias ao relatório ou concordância com o texto proposto.

As seguintes unidades apresentaram manifestação, que foram incluídas no campo "Manifestação do Cliente de Auditoria": COMAT: 1655810; SAS: 1656467 e 1656494; SCRE: 1664485; SEAGI: 1664711; SECATE: 1665398; CMPEAMAS: 1673391; ASCOM: 1673536; e DG: 1669543.

Por fim, informa-se que, por se tratar de trabalho coordenado pelo CNJ, havia a obrigatoriedade de reporte de informações a esse Conselho. Essa obrigação foi cumprida no dia 22/08/2023, dentro do prazo estabelecido, quando foi preenchido pelo líder da equipe o questionário "Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2023 - Política contra Assédio e Discriminação" e encaminhado à Secretaria de Auditoria do CNJ: doc. sei nº 1631704 e nº 1631786.

3. ACHADOS DE AUDITORIA¹

Os achados consistem em fatos significativos, dignos de relato pelo(a) servidor(a) que executa a auditoria, constituídos de quatro atributos essenciais: situação encontrada, critério, causa, e efeito; e decorrem da comparação entre a situação encontrada e o critério estabelecido.

Neste tópico é descrito, sob o ponto de vista da compreensão da equipe de auditoria, a situação encontrada, o critério padrão que deveria estar sendo adotado, a causa ou possível causa, o efeito, a manifestação do cliente de auditoria sobre o achado, as conclusões da equipe após os esclarecimentos do gestor acerca dos achados e a recomendação como proposta de melhoria/aperfeiçoamento da situação.

A1 - Eixo Institucionalização
DESCRIÇÃO DO ACHADO
Oportunidades de melhoria quanto a institucionalização da Política do Poder Judiciário de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação.
SITUAÇÃO ENCONTRADA
Ficaram constatadas oportunidades de melhoria quanto a institucionalização no TRE/PB da Política do Poder Judiciário de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação (Resolução CNJ nº 351/2020). A primeira melhoria a ser citada diz respeito a necessidade de utilização dos meios corporativos de comunicação para divulgação do compromisso da Alta Administração com a Política. Embora sejam divulgadas matérias e vídeos relacionados a essa temática, em especial notícias de cursos ou eventos, como Live transmitida pela internet, não houve ainda qualquer divulgação de que a Alta Administração está comprometida com essa Política. Há, inclusive, desde 11/07/2023, previsão expressa desse comprometimento na recente regulamentação interna, Portaria PTRE nº 207/2023 (art. 3º), porém, como dito, não houve divulgação (é preciso disseminar o conteúdo da Portaria PTRE nº 207/2023, nesse e em outros aspectos). Também não se identificou campanha e/ou notícia mais direcionada aos estagiário(a)s e contratado(a)s ou empregado(a)s de empresa prestadora de serviço no TRE-PB. Nesse ponto, registra-se que é disponibilizada a possibilidade deles se inscreverem em palestra(s). Cabe ressaltar que a Política do Poder Judiciário é abrangente e visa a proteção de todos os colaboradores dos Tribunais (como, aliás, não poderia deixar de ser, já que a temática está relacionada com o princípio universal da dignidade da pessoa humana, e relacionada a outros princípios de Direitos Humanos). Esta normatizado, no art. 11 dessa norma interna, que qualquer estagiário(a), contratado(a) ou empregado(a) de empresa prestadora de serviço em atividade na Justiça Eleitoral da Paraíba, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, também poderá formular relatos sobre o que ocorreu, para a devida apuração. Outrossim, ficou constatado que o Tribunal não avalia a percepção de seus colaboradores, por meio de pesquisas, sobre esse compromisso da alta administração ou sobre outros aspectos da prevenção e o combate ao assédio e discriminação, sendo apenas adotada a pesquisa promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (porém, sem qualquer utilização prática dela para direcionamento de ações internas). Nesse sentido, a recente Portaria nº 207, trouxe importante previsão de que as Comissões deste Regional, de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, devem avaliar a necessidade de realizar pesquisas sobre o tema, conforme se verifique aumento do número de denúncias, bem como compilar dados sobre as denúncias recebidas, de forma a possuir informações estruturadas, resguardadas as identidades dos(as) denunciante(s) e dos(as) denunciado(s). Ainda sob o eixo da institucionalização interna desse tema, registra-se a necessidade de tornar frequente e ao conhecimento <u>de todos</u> (magistrado(a)s, servidores, estagiário(a)s, contratado(a)s ou empregado(a)s de empresa prestadora de serviço), <u>e não apenas de quem participa de cursos</u>, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis. <u>A eficiente e regular divulgação da cartilha elaborada pela Comissão de 2º grau</u> e divulgação da Página na

internet denominada "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)", ajudarão bastante nesse e em outros aspectos.

No mais, identificou-se que essas Comissões do Tribunal não orientam as demais áreas da organização sobre práticas específicas. Não há repasse de orientações ou são expedidos atos, como sugestões ou recomendações, às áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.

Ademais, neste trabalho de auditoria, foi identificada a necessidade de melhor divulgar informações sobre os canais de orientação, acolhimento, [denúncia](#) para caso ou suspeita de assédio e discriminação e acompanhamento dela (é preciso estabelecer a regularidade da divulgação dos canais e da informação preventiva).

Por fim, e relacionado a isso, é importante deixar publicado na internet e intranet do Tribunal, com facilidade de acesso, as informações sobre esses os canais.

OBJETOS

Processo SEI nº 0004230-18.2023.6.15.8000;

Processo SEI nº 0004344-54.2023.6.15.8000;

Página principal do Tribunal na *internet*: <https://www.tre-pb.jus.br/#/>;

Página da Intranet do Tribunal: <https://intranet.tre-pb.jus.br/intranet>;

Página do TRE/PB no Youtube: <https://www.youtube.com/@TREPBoficial/videos>.

CRITÉRIO

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e combate ao assédio elaborado pelo TCU - Apêndice I do Acórdão nº 456/2022 - TCU - Plenário (1550532);
- [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em especial o Art. 9º, inciso X - Compete às Comissões: utilizar os meios corporativos de comunicação para divulgar os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis; e Art. 26: Compete a Assessoria de Comunicação Institucional do TRE-PB (ASCOM) realizar campanhas de divulgação da temática, com o apoio das Comissões.

EVIDÊNCIA

- Doc. SEI nº 1601221;
- Docs. SEI nº 1560246 e 1569658;
- Página na internet denominada "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)";
- Página principal do Tribunal na *internet*: <https://www.tre-pb.jus.br/#/>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-promove-curso-201caperfeicoamento-sem-atrevimento201d>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/senado-federal-oferece-curso-on-line-sobre-assedio-no-trabalho>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/cnj-promovera-seminario-intitulado-combate-ao-assedio-eleitoral>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-apoia-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario-do-ano-de-2022>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-participa-do-evento-para-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao-no-poder-judiciario>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/campanha-assedio-e-discriminacao-nao>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/eleitoral-promove-palestra-com-o-tema-201cprevencao-dos-riscos-de-assedio-moral-para-a-promocao-da-saude-mental-dos-servidores201d>;
- Página do TRE/PB no Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=H-QVjcNrZyk> e <https://www.youtube.com/watch?v=XYBguaHw6Qw>.

CAUSA

- Trabalhos das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação ainda em fase inicial;

- Necessidade de priorização do tema nos meios corporativos de comunicação do Tribunal (embora recente a normatização interna, o tema é regulamentado pelo CNJ desde 2020), de modo a tornar a divulgação da [cartilha](#) elaborada pela Comissão de 2º grau e canais de orientação, acolhimento e [denúncia](#) mais visíveis;
- Dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática;
- Elaboração recente do material interno de divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação.

EFEITO

- Dificuldades na prevenção, identificação, registro, encaminhamento e tratamento dos casos de assédio e discriminação;
- Aumenta o risco de ocorrência de assédio e/ou discriminação na organização, tendo em vista que ações preventivas (como demonstrar o comprometimento da alta administração, que dá maior confiança para o(a) denunciante) são essenciais. Ações preventivas ajudam na chamada "saúde no trabalho", que vem a ser: a dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho (art. 2º, inciso V, da Resolução CNJ nº 351/2020);
- Possíveis danos a imagem do Tribunal;
- Diante da necessidade de divulgar mais os canais de orientação, acolhimento e denúncia, é possível que algum caso não tenha sido denunciado, por falta de conhecimento de como agir e de que haverá orientação e acolhimento para o(a) denunciante.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Manifestação da CMPEAMAS (1649788):

Esta comissão ratifica, **em parte**, alguns aspectos que foram levantados no presente "Achado".

Faz-se necessário, demonstrar algumas situações relativas à não orientação, a todos os que fazem a Justiça Eleitoral, quanto aos comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como também a inexistência de repasse de orientações ou atos expedidos, como sugestões ou recomendações, às áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.

Com relação à pesquisa, esta comissão está em tratativas com a Secretaria de Gestão de Pessoas para viabilizar a contratação de pessoas com expertise para realização da referida pesquisa, com utilização de gráficos e campos de amostra.

Como é sabido, a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário ainda está em fase de adaptação e construção. Essa constatação foi possível observar por ocasião do Encontro das Comissões que ocorreu em Brasília/DF, no último mês de maio, e que contou com representação do TRE/PB, demonstrando a total adesão deste Regional à adequação dos novos paradigmas construídos pelo CNJ no que concerne ao desenvolvimento e aplicação de uma política de combate e erradicação de todas as formas de violência praticadas no ambiente de trabalho. Registre-se, nesta oportunidade, que durante os debates **todos os tribunais foram unânimes** em reconhecer que estão ainda em fase de implantação e adaptação às mudanças exigidas pela nova política a ser implantada.

Especial destaque foi dado para a necessidade de haver uma unificação relacionada às normas e à legislação que tratam da matéria e de outros temas correlatos. Pontue-se, igualmente, que durante o evento acima referido foram realizadas oficinas para a coleta de sugestões relacionadas aos temas que compõem o combate, a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação para possibilitar a padronização de uma política pública à nível nacional. Ao final do encontro, uma vez coletadas as sugestões dos diversos tribunais, os representantes do CNJ destacaram que aquelas servirão para a consolidação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Poder Judiciário.

Ademais, as ações necessárias para a implantação da política pública acima mencionada exige estrutura de múltiplas matizes, a exemplo de material humano e orçamentário.

As ações necessárias para implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Poder Judiciário, exige estrutura de múltiplas matizes, a exemplo de material humano e orçamentário, o que por se tratar de órgão público requer tempo e previsão orçamentária para implantação.

Manifestação da CMPEAMAS em relação ao relatório preliminar (1673391):

A1R3:

Esta Comissão informa que serão realizadas capacitações e mesas redondas sobre práticas específicas e preventivas sobre para o combate ao assédio e discriminação e ao final dos respectivos cursos/mesas serão editadas as recomendações para correspondente distribuição aos setores nominados.

Manifestação da ASCOM em relação ao relatório preliminar (1673536):

A1R2:

Informa-se, em atenção ao despacho 1653351, que esta ASCOM está de acordo com o proposto para a concretização das demandas, manifestando concordância em relação as recomendações citadas nos itens 5.2 – A1R2 e 5.12 – A4R1, a exemplo das providências em andamento, como:

- a) realizar campanhas de divulgação da temática, com o apoio das Comissões;
- b) elaborar plano de comunicação institucional; e
- c) ampliar melhorias nos canais de comunicação, voltado à orientação, ao acolhimento e à denúncia aos casos ou suspeitas de assédio e discriminação, a exemplo da TV Corporativa.

Manifestação da DG em relação ao relatório preliminar (1669543):

A1R1:

Opino pela manutenção do achado de auditoria nos seus termos.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

A equipe de auditoria entende que a manifestação da CMPEAMAS não desconstitui aspectos da situação encontrada, mas apresenta o contexto da implantação da Política do CNJ (que é recente e está em fase de implantação nos Tribunais Brasileiros). Além disso, informa que o trabalho da comissão vem sendo desenvolvido, porém demanda tempo e orçamento para melhor desempenho das ações necessárias.

Quanto as dificuldades reportadas, são fato e foram reconhecidas por esta unidade de auditoria, em especial no campo "causas" deste achado.

Bastante importante a informação de que a Comissão está em contato com a SGP para realização de pesquisa, como exige a norma do CNJ.

Conclusão após relatório preliminar: todas as unidades que se manifestaram, concordam com as recomendações propostas.

Do exposto, conclui-se que as manifestações apresentadas não desconstituem nem demandam a modificação do achado ou das recomendações propostas, assim são mantidos.

RECOMENDAÇÃO

A1R1 - Recomendar à Diretoria-Geral que comunique a todos os membros das duas Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação o conteúdo deste relatório de auditoria e solicite que esses membros envidem esforços para dar efetividade as regras contidas na [Resolução CNJ nº 351/2020](#) e [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em que pese a dificuldade de conciliação entre as atividades ordinárias e as atividades das comissões.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Contribuir para que as atividades sejam realizadas com eficiência, eficácia, efetividade e economia;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação de pronto atendimento (a implementação da recomendação se dará com o envio de processo SEI com a solicitação acima a todos os Membros das duas comissões).

Recomendação monitorável.

A1R2 - Recomendar à Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM, em conjunto com a CMPEAMAS, que elaborem plano de comunicação institucional para:

- a. divulgação do compromisso da Alta Administração com a Política (que já consta na [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#));
- b. divulgação da [cartilha](#) elaborada pela Comissão de 2º grau (quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis);
- c. divulgação dos canais de orientação, acolhimento e [denúncia](#);
- d. divulgação mais direcionada aos estagiário(a)s e contratado(a)s ou empregado(a)s de empresa prestadora de serviço no TRE-PB;
- e. o acesso ao canal denúncia pode ser melhor esclarecido nos meios de comunicação institucional, assim como tem sido feito para o [canal de recebimento de denúncias relacionadas à fraude e corrupção](#);
- f. divulgação dos procedimentos que o colaborador ou o gestor pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (quando tenha sofrido ou testemunhado);
- g. bem como divulgação de outros fatores importantes e necessários a disseminação da temática (prevenção de assédio e discriminação) na Justiça Eleitoral da Paraíba.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Contribuir para que as atividades sejam realizadas com eficiência, eficácia, efetividade e economia;
3. Aumento da produtividade, obtendo mais produtos com menos recursos;
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação de pronto atendimento.

Recomendação monitorável.

A1R3 - Recomendar/alertar às Comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual da discriminação de primeiro e segundo graus do TRE-PB que orientem as demais áreas da organização (áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.) sobre práticas específicas e prevenção e combate ao assédio e discriminação, com o repasse de orientações ou expedição de sugestões ou recomendações.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Contribuir para que as atividades sejam realizadas com eficiência, eficácia, efetividade e economia;
3. Aumento da produtividade, obtendo mais produtos com menos recursos;
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação não monitorável.

A2 - Eixo Prevenção

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Oportunidades de melhoria na capacitação de profissionais e no o desenvolvimento de ações de prevenção e possível identificação, acolhimento e acompanhamento de pessoas expostas a riscos de assédio e discriminação.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatado que o Tribunal regulamentou de forma ampla o trabalho das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação, bem como definiu procedimentos, canais de orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de eventuais casos assédio e discriminação.

No entanto, foram constatadas oportunidades de melhoria na capacitação dos profissionais para o desenvolvimento de ações voltadas a pessoas expostas a riscos de sofrerem assédio e discriminação.

Embora a Seção de Atenção à Saúde (SAS) possua profissionais qualificados de várias áreas, inclusive psicologia, as evidências demonstram que, embora esses servidores "tenham aptidão para realização do acolhimento inicial" de vítimas em situação de assédio, eles "não estão preparados para identificar tais situações, carecendo de capacitação para que possam identificá-las e realizarem as devidas orientações".

E mais. Não são apenas os profissionais da SAS que precisam de capacitação sobre essa temática: que inclui como identificar, orientar e acolher; e inclui métodos e técnicas pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

Todos os demais servidores potenciais recebedores de denúncias (como servidores da Ouvidoria e Corregedoria Regional Eleitoral (CRE) - art. 12 da Portaria PTRE nº 207/2023), devem ser treinados e conhecedores desses métodos e técnicas (a organização deve assegurar que as áreas de saúde, gestão de pessoas e unidades recebedoras de denúncias, estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração casos de sofrimento no trabalho, especialmente assédio e discriminação).

Além disso, diante da normatização interna ser recente, é importante que, no mínimo, essas unidades (SGP/SAS; Ouvidoria e SCRE) avaliem e definam, em conjunto, a necessidade de detalhamento dos procedimentos integrados a serem adotados (os fluxos de processos devem ser bem definidos e integrados; os servidores dessas unidades devem conhecer bem a Portaria PTRE nº 207/2023 e trabalhar para que toda a sistemática lá definida seja integrada).

Ademais, é necessária a capacitação dos gestores do TRE para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação, além de identificar locais eventualmente mais expostos.

Os treinamentos já realizados pelo Tribunal, e notícias sobre o tema divulgados, vão ao encontro dessa necessidade (foram importantes e em número considerável), porém ainda são insuficientes, pois não contemplaram todos os gestores e colaboradores. Tem-se ser recomendável que os treinamentos sejam ampliados* para que se possa afirmar com mais segurança que os gestores são efetivamente capacitados para identificar essas possíveis situações (ambiente de trabalho complacente e locais eventualmente mais expostos). *Apesar de disponibilizados aos terceirizados e estagiários, deve-se assegurar maior participação deles.

Ainda como aperfeiçoamento do processo interno de capacitações sobre o tema, é preciso definir a regularidade desses treinamentos para os colaboradores, incluindo estagiários e prestadores de serviço, bem como inseri-las no programa de ambientação de novos servidores e estagiário(a)s.

Cabe registrar que a organização deve monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com vista em universalizar o conhecimento na política e na temática.

Por fim, saindo da temática relacionada a capacitações, mais ainda dentro do "eixo prevenção", verificou-se que no § 2º, alínea "e" da cláusula quarta do Contrato 15/2023 (1550653) e no item 11.5, "e" do Termo de Referência (1549610) foi estabelecida a obrigação do fiscal do contrato de observar as normas previstas no Código de Ética dos Servidores do TRE-PB, no entanto, é importante que os contratos que envolvem os colaboradores também contenham cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia.

Nesse sentido, é oportuno que se busque compatibilizar os contratos de colaboradores com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação regulamentado por meio da Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE, a fim de que se tenha sua adequada integração aos contratos firmados por este Órgão, viabilizando o cumprimento das disposições contidas no referido normativo, em especial as previstas em seus artigos 3º e 11.

OBJETOS

Processo SEI nº 0004230-18.2023.6.15.8000;
Processo SEI nº 0004343-69.2023.6.15.8000;
Processo SEI nº 0004345-39.2023.6.15.8000;
Processo SEI nº 0004341-02.2023.6.15.8000;
Página principal do Tribunal na *internet*: <https://www.tre-pb.jus.br/#/>;
Página da Intranet do Tribunal: <https://intranet.tre-pb.jus.br/intranet>;
Contrato 15/2023.

CRITÉRIO

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e combate ao assédio elaborado pelo TCU - Apêndice I do Acórdão nº 456/2022 - TCU - Plenário (1550532);
- [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em especial Artigos 12 a 16 e Artigo 27.

EVIDÊNCIA

- Doc. SEI nº 1601221;
- Docs. SEI nº 1580580 e 1580613;
- Doc. SEI nº 1574652;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-promove-curso-201caperfeicoamento-sem-atrevimento201d>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/senado-federal-oferece-curso-on-line-sobre-assedio-no-trabalho>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/cnj-promovera-seminario-intitulado-combate-ao-assedio-eleitoral>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-apoia-pesquisa-nacional-assedio-e-discriminacao-no-ambito-do-poder-judiciario-do-ano-de-2022>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/tre-pb-participa-do-evento-para-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao-no-poder-judiciario>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/campanha-assedio-e-discriminacao-nao>;
- <https://intranet.tre-pb.jus.br/noticias/eleitoral-promove-palestra-com-o-tema-201cprevencao-dos-riscos-de-assedio-moral-para-a-promocao-da-saude-mental-dos-servidores201d>;
- § 2º, alínea "e" da cláusula quarta do Contrato 15/2023 (1550653) e no item 11.5, "e" do Termo de Referência (1549610).

CAUSA

- Necessidade de estabelecer a regularidade da disponibilização de cursos na temática (inclui como identificar, orientar e acolher; inclui, ainda, métodos e técnicas pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais). É possível a disponibilização permanente de cursos em EAD gratuitos na página elaborada pela Comissão de Enfrentamento: <https://www.tre-pb.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-de-pessoas/enfrentamento-ao-assedio-moral-ao-assedio-sexual-e-a-discriminacao/enfrentamento-ao-assedio-moral-ao-assedio-sexual-e-a-discriminacao> (ou em outro local);
- Dificuldade orçamentária, que faz com que se dê maior atenção a demandas específicas das unidades, em detrimento de cursos solicitados por Comissões;
- Dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática;
- Elaboração recente do material interno de divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação;
- Recente regulamentação interna da matéria, o que demanda avaliação e definição sobre a necessidade de detalhamento de procedimentos integrados de trabalho.

EFEITO

- Dificuldades na prevenção, identificação, registro, encaminhamento e tratamento dos casos de assédio e discriminação;
- Possibilidade de má atendimento a(o) denunciante;
- Aumenta o risco de ocorrência de assédio e/ou discriminação na organização, tendo em vista que ações preventivas são essenciais. Ações preventivas ajudam na chamada "saúde no trabalho", que vem a ser: a dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho (art. 2º, inciso V, da Resolução CNJ nº 351/2020);
- Possíveis danos a imagem do Tribunal.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Manifestação da COMAT (1639364):

Considerando o constante no Achado 2 da Matriz de Auditoria 1620138 entendo que se poderia incluir uma cláusula nos contratos de serviços terceirizados, tratando da prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e discriminação, observando o que consta na Portaria PTRE nº 207/2023, com a seguinte redação:

"Cláusula XX - DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

XX. 1. A Contratada ou seus Colaboradores, que se sintam vítimas ou testemunhem atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, poderá formular relatos.

XX.2. Os relatos poderão ser realizados pelos seguintes meios:

I – endereço eletrônico (e-mail) próprio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e (e-mail) da Seção de Assistência à Saúde (SAS).

II – junto à Ouvidoria por meio de formulário ou e-mail próprio ou à Corregedoria Regional Eleitoral por e-mail, com pedido expresso de autuação e trâmite;

III – mediante contato direto, pessoal ou por meio digital, com ao menos 2 (dois) integrantes da Comissão, quando, então, será reduzido a termo, com a assinatura de ambos que acolheram e formalizaram a postulação de providências."

Manifestação da SAO (1640583):

À
COMAT
SECONT

Acolho a sugestão apresentada pela **COMAT** (1639364), com vistas ao tratamento do Achado de Auditoria¹.

Outrossim, deverá a **SECONT**, por ocasião da minuta dos contratos de serviços terceirizados, fazer constar cláusula² de tratamento dos relatos, em sintonia com a [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#).

Manifestação da SECONT (1644331):

À SEAUDI / COMAT,

Em atenção ao despacho 1640583, tomamos ciência das providências relacionadas ao achado, informando que nas minutas dos contratos de serviços terceirizados, incluiremos uma CLÁUSULA DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO, conforme modelo elaborado pela COMAT 1639364.

Att.,

Manifestação da Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral (1643260):

Embora o TRE-PB tenha promovido alguns eventos para enfrentamento do assédio e da discriminação no poder judiciário, como a temática envolvendo práticas de assédio e discriminação é bastante ampla, podendo envolver diversas formas de abordagem, inclusive até de maneiras sutis e pouco perceptíveis, há a imperiosa necessidade de capacitar os membros que compõem a comissão para melhor desempenharem suas atribuições.

Esta Corregedoria acolhe e entende bastante pertinente a sugestão da Secretaria de Auditoria - SEAUDI, inclusive porque, além de, eventualmente, poder vir a processar eventuais práticas de assédio, a secretária da Comissão de Assédio é servidora lotada nesta CRE e, até a presente data, tem colaborado de forma assertiva na realização de eventos de conscientização.

Manifestação da SECATE (1650371):

No que tange à qualificação dos profissionais de saúde, da Ouvidoria e da Corregedoria para que saibam identificar, orientar e acolher pessoas expostas a riscos psicossociais, a forma e os conteúdos que devem ser abordados na capacitação pretendida devem ser primordialmente discutidas pelas unidades que necessitam ter trabalhadas essas temáticas.

Anualmente são realizadas reuniões para elaboração do Plano Anual de Capacitação e a temática do assédio, por exemplo, geralmente é demanda apenas pela CMPEAMAS - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual.

Diante deste Achado de Auditoria, compete à SECATE planejar, coordenar e realizar as atividades de educação corporativa direcionadas ao desenvolvimento dos servidores. Esse planejamento decorre, atualmente, de uma demanda que é identificada ou pela unidade que necessita da capacitação, ou por outro setor, a exemplo da SEAUDI, que identifica a necessidade de capacitação de servidores de unidade determinadas.

Dito isso, percebe-se que têm ocorrido treinamentos relacionados à temática, uma vez que nos últimos Planos Anuais de Capacitação o tema tem sido trabalhado regularmente, no entanto, como explicitado no Achado, tais capacitações ainda são insuficientes, pois não contemplam todos os gestores e colaboradores.

Neste ponto, o que se tem é uma necessidade de ampliação do público-alvo, que esbarra não na falta de oferecimento da capacitação, mas na efetiva participação dos servidores/colaboradores nos treinamentos já ofertados.

Desse modo, salvo melhor juízo, tem-se aqui contexto que ultrapassa a competência da SECATE, isso porque, garantir a participação de TODOS os gestores, colaboradores e estagiários nas capacitações ofertadas, depende, primordialmente, de política/normatização que torne impositiva essa participação.

À primeira vista, esta unidade sugere as seguintes soluções:

1- Realização de capacitação específica direcionada à temática, no ano de 2024, para servidores da SAS, Ouvidoria e Corregedoria - a capacitação deve ser incluída no Plano Anual de Capacitação 2024 como prioritária na lista de demandas de capacitação das unidade referidas;

2- Priorização da temática no Curso de Gerenciamento voltado aos gestores, que ocorre a cada 2 anos, nos termos da Lei n.º 11.416/2006 - tendo em vista tratar-se de capacitação obrigatória para os gestores, a inclusão do tema nesse curso possibilitaria um aumento significativo do quantitativo de gestores capacitados na temática. Cabe aqui ressaltar que a escolha dos temas do Curso de Gerenciamento é discutida com a Secretaria de Gestão de Pessoas;

3- Uma vez qualificados os profissionais da SAS sobre o tema, esses mesmos profissionais, com o auxílio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação, poderiam disseminar o conhecimento em eventos direcionados aos estagiários, colaboradores e prestadores de serviços (ambientação/ eventos avulsos).

4- Incentivo, por parte da alta Administração, direcionado à participação dos servidores, colaboradores, estagiários nos eventos promovidos pela COEJE e pela CPEAMAS sobre a temática.

Conforme já informado pela SEAUDI, ficou evidenciada a existência de oferta de capacitações sobre o tema aqui em discussão, tal evidência consta do Plano Anual de Capacitação 2023 - Processo Sei n.º 0010952-33.2022.6.15.8120.

Tendo em vista a oferta regular de cursos na temática aqui tratada e já devidamente documentada pela SECATE, esta unidade entende que a situação-problema encontrada no Achado A2, que diz respeito à falta de maior participação dos gestores, colaboradores e estagiários nos cursos sobre o tema, ultrapassa a competência desta unidade de capacitação, razão por que sugere que a discussão sobre a ampliação da participação deva ser direcionada à alta Administração e à CPEAMAS.

Manifestação da SAS (1651491):

Esta unidade de saúde concorda com as informações apontadas e entende ser de fundamental importância não só a capacitação dos profissionais envolvidos no recebimento, identificação e acolhimento das pessoas expostas ao assédio e discriminação, mas, principalmente, que as unidades envolvidas sejam consultadas e possam participar ativamente quando da elaboração de normas que

envolvam seu processo de trabalho, para que possam definir, conjuntamente com as demais unidades e com a administração, um fluxo de processo claro e integrado a ser adotado.

Esta unidade de saúde entende que as maiores dificuldades relacionadas a esta unidade de saúde, dentre aquelas apontadas pela Auditoria, são a recente regulamentação interna da matéria, o que demanda avaliação e definição sobre a necessidade de detalhamento de procedimentos integrados de trabalho, além da necessidade de estabelecer a regularidade da disponibilização de cursos sobre a temática.

Manifestação da COMAT em relação ao relatório preliminar da auditoria (1655810):

À SECONT,

Solicito informar se já estão sendo incluídas nas minutas de contrato a recomendação do ACHADO A2 sugerido por essa Unidade:

"Cláusula XX - DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

XX. 1. A Contratada ou seus Colaboradores, que se sintam vítimas ou testemunhem atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, poderá formular relatos.

XX.2. Os relatos poderão ser realizados pelos seguintes meios:

I – endereço eletrônico (e-mail) próprio das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e (e-mail) da Seção de Assistência à Saúde (SAS).

II – junto à Ouvidoria por meio de formulário ou e-mail próprio ou à Corregedoria Regional Eleitoral por e-mail, com pedido expresse de autuação e trâmite;

III – mediante contato direto, pessoal ou por meio digital, com ao menos 2 (dois) integrantes da Comissão, quando, então, será reduzido a termo, com a assinatura de ambos que acolheram e formalizaram a postulação de providências."

Manifestação da SAS em relação ao relatório preliminar (1656467):

A2R2 e A2R3:

"A SECATE informa sua atuação e propõe formas/procedimentos para as futuras capacitações, já que sua atuação é de planejar, coordenar e realizar as atividades de educação corporativa direcionadas ao desenvolvimento dos servidores. As temáticas das capacitações devem ser indicadas pelas unidades interessadas. "

Esta unidade de saúde concorda com a conclusão da Auditoria. Porém, diante da manifestação da SECATE, de que " uma vez qualificados os profissionais da SAS sobre o tema, esses mesmos profissionais, com o auxílio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação, poderiam disseminar o conhecimento em eventos direcionados aos estagiários, colaboradores e prestadores de serviços (ambientação/ eventos avulsos)", faz-se necessário esclarecer que a temática do "Assédio Moral, Sexual e Discriminação" transcende a área de saúde, envolvendo a cultura organizacional, os costumes, os conceitos pré-existentes, a organização e distribuição do trabalho e diversas outras questões, que não se restringem apenas à área da saúde mental, e que esta unidade de saúde não detém competência para abarcar em sua totalidade, muito embora a SAS possa atuar como unidade auxiliar à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação na realização de eventos e/ou artigos de saúde que envolvam o tema, a exemplo do mesa redonda ocorrida recentemente sobre "Etarismo e Qualidade de vida", que foi aberto para participação de todo o corpo funcional do TRE-PB, inclusive para os estagiários, colaboradores e prestadores de serviços.

Entendemos que a unidade de saúde pode, sim, promover evento de promoção de saúde mental e/ou esclarecimento acerca do tema, como já foi realizado no ano de 2022 (prevenção assédio) e em 2023 (Etarismo), porém, em ações relacionadas diretamente à saúde e/ou saúde mental e práticas de saúde, já que o tema engloba questões muito mais amplas que apenas a saúde em si.

A SAS se prontifica a indicar cursos e promover a conscientização acerca da temática dentro da sua área de atuação, oferecendo acolhimento à vítimas de assédio e discriminação, sendo uma unidade auxiliar à Comissão.

Por fim, sugerimos que outras unidades deste regional também atuem em atividades educativas dentro da sua área de atuação, a exemplo da Escola Judiciária e demais unidades do Tribunal. Por fim, entendemos que esta recomendação A2R3 deveria envolver mais setores que não só aqueles pertencentes à Secretaria de Gestão de Pessoas.

A2R5 (1656494):

Esta unidade de saúde concorda com a conclusão da Auditoria e com a recomendação A2R5, não havendo esclarecimentos adicionais. Concordamos com a criação de um fluxo de processo integrado envolvendo as unidades relacionadas para o recebimento, identificação e acolhimento das pessoas expostas ao assédio e discriminação; que esse fluxo detalhe com clareza e de forma bem definida as atribuições de cada unidade envolvida e qual o procedimento a ser adotado, e; que haja ampla divulgação entre os servidores, não havendo sugestões adicionais.

Manifestação da SCRE em relação ao relatório preliminar (1664485):

A2R2:

Todos os demais servidores potenciais recebedores de denúncias (como servidores da Ouvidoria e Corregedoria Regional Eleitoral (CRE) - art. 12 da Portaria PTRE nº 207/2023), devem ser treinados e conhecedores desses métodos e técnicas (a organização deve assegurar que as áreas de saúde, gestão de pessoas e unidades recebedoras de denúncias, estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração casos de sofrimento no trabalho, especialmente assédio e discriminação).

- Esta unidade concorda com a conclusão da Auditoria, devendo os servidores lotados nas unidades indicadas receberem capacitação para melhor acolher e encaminhar para apuração os casos de sofrimento no trabalho por assédio e discriminação.

As unidades envolvidas deverão elaborar cartilha elucidativa sobre o tema, orientando os servidores para prevenção, como também, o devido processamento em caso de assédio e discriminação.

Manifestação da SECATE em relação ao relatório preliminar (1665398):

Esta unidade concorda com a recomendação da Auditoria e irá, em conjunto com as demais unidades, definir a regularidade da disponibilização de cursos na temática.

Manifestação da CMPEAMAS em relação ao relatório preliminar (1673391):

A2R4:

Igualmente, quanto à Recomendação contida no item 5.7 - A2R4, esta Comissão adotará todas as medidas necessárias para ampliar a comunicação e o engajamento da Alta Administração nos eventos/cursos promovidos por este Regional para concretizar as políticas institucionais objeto da presente Comissão.

A2R5:

Quanto à Recomendação contida no item 5.8 - A2R5, esta Comissão juntamente com a Corregedoria e SGP e Ouvidoria já definiram procedimentos e alinharam estratégias para o cumprimento da presente Recomendação por meio da Cartilha que segue anexa (1673530).

CONCLUSÃO DA EQUIPE

A equipe de auditoria entende que as manifestações das unidades não desconstituem aspectos da situação encontrada.

As unidades da SAO já informam que irão adotar cláusula nas minutas dos contratos de serviços terceirizados para tratar da prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação. Portanto, será elaborado apenas alerta para adoção desse procedimento, doravante.

A Secretária da CRE concorda com a necessidade de capacitação, por exemplo, sobre as diversas formas de abordagem, inclusive até de maneiras sutis e pouco perceptíveis de assédio e discriminação.

A SECATE informa sua atuação e propõe formas/procedimentos para as futuras capacitações, já que sua atuação é de planejar, coordenar e realizar as atividades de educação corporativa direcionadas ao desenvolvimento dos servidores. As temáticas das capacitações devem ser indicadas pelas unidades interessadas.

Conclusão após as manifestações ao relatório preliminar: as unidades concordaram com as recomendações propostas.

Em relação a recomendação A2R5, foi apresentada uma nova cartilha com novas orientações, demonstrando que já houve definição de procedimentos. Assim, entende esta unidade que a então recomendação A2R5 pode ser excluída, devendo ser mantida a recomendação que trata da ampla divulgação.

Do exposto, conclui-se que as manifestações apresentadas não desconstituem nem demandam a modificação do achado nem o texto das recomendações, sendo excluída apenas a recomendação A2R5.

RECOMENDAÇÃO

A2R1 - Recomendar/alertar à SAO, COMAT e SECONT que adotem nas minutas dos contratos de serviços terceirizados cláusula de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, conforme modelo elaborado pela COMAT 1639364 e já acolhido pelo Secretário de Administração e Orçamento.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Contribuir para que as atividades sejam realizadas com eficiência, eficácia, efetividade e economia;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação não monitorável.

A2R2 - Recomendar à COEJE que, em conjunto com a CMPEAMAS, SCRE, Ouvidoria, SGP, CODES e SAS, definam a regularidade da disponibilização de cursos na temática: prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação (cursos que devem incluir como identificar, orientar e acolher possíveis vítimas; métodos e técnicas pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais).

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Sugerir normatizações mais adequadas;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Aumento da produtividade, obtendo mais produtos com menos recursos;
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação de pronto atendimento.

Recomendação monitorável.

A2R3 - Recomendar/alertar à SGP que, uma vez qualificados/capacitados sobre o tema os profissionais da SAS e de outras unidades da SGP, com o auxílio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação de 2º grau, passem a disseminar esse conhecimento em eventos direcionados aos estagiários, colaboradores e prestadores de serviços (nos programas de ambientação de novos servidores e estagiário(a)s/eventos avulsos).

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Sugerir normatizações mais adequadas;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Aumento da produtividade, obtendo mais produtos com menos recursos;
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação não monitorável.

A2R4 - Recomendar/alertar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação que, sempre que forem organizar um evento ou curso no Tribunal, solicitem apoio da alta Administração, de forma que haja ampla participação dos servidores, colaboradores e estagiários nos eventos promovidos sobre a temática.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Sugerir normatizações mais adequadas;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Aumento da produtividade, obtendo mais produtos com menos recursos;
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação não monitorável.

A3 - Eixo Prevenção

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Oportunidade de melhoria na identificação de cargos, setores ou atividades mais suscetíveis a prática de assédio e discriminação.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatada oportunidade de melhoria no sentido de se trabalhar na identificação de cargos, setores ou atividades mais suscetíveis a prática de assédio e discriminação.

Esse fato se deve a não realização, até o momento, de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades do Tribunal mais suscetíveis ao sofrimento ou problema que essa prática pode ocasionar.

Também não são compiladas informações visando à melhoria do ambiente de trabalho possivelmente danoso e, ainda, para prevenção ao assédio e discriminação.

Embora a Secretaria de Gestão de Pessoas, em conjunto com o Grupo de Trabalho Clima Organizacional, analisem e promovam ações com base na Pesquisa de Clima Organizacional, essa não contém abordagem específica para prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Portanto, o Tribunal não utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e áreas em que podem estar ocorrendo casos de sofrimento no trabalho*, especificamente de assédio e discriminação, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações (a organização deve compilar riscos, locais mais expostos e dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, para monitoramento).

*quebra das condições de bem-estar físico, mental ou social.

OBJETOS

- Processo SEI nº 0004230-18.2023.6.15.8000;
- Processo SEI nº 0004343-69.2023.6.15.8000.

CRITÉRIO

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e combate ao assédio elaborado pelo TCU - Apêndice I do Acórdão nº 456/2022 - TCU - Plenário (1550532);
- [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em especial o Art. 4º, inciso VIII: risco: toda condição ou situação de trabalho que tenha o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos e/ou de causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

EVIDÊNCIA

- Doc. SEI nº 1601221;

- Doc. SEI nº 1580613.

CAUSA

- A cultura de identificação, análise e tratamento de riscos ainda não está completamente incorporada no Tribunal;
- Essa temática está sendo difundida pelo CNJ e sendo exigidas ações de prevenção a partir do final de 2020 (ainda que o problema da existência de assédio e discriminação seja antigo);
- Essa temática não ter sido incorporada à pesquisa de clima organizacional;
- Trabalhos das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação ainda em fase inicial;
- Dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática.

EFEITO

- Permitir ambiente de trabalho possivelmente danoso em setores ou atividades mais suscetíveis a prática de assédio e discriminação;
- Aumenta o risco de ocorrência de assédio e/ou discriminação na organização, tendo em vista que ações preventivas (como demonstrar o comprometimento da alta administração, que dá maior confiança para o(a) denunciante) são essenciais. Ações preventivas ajudam na chamada "saúde no trabalho", que vem a ser: a dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho (art. 2º, inciso V, da Resolução CNJ nº 351/2020);
- Possíveis danos a imagem do Tribunal.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Manifestação da SAS (1651549):

Ressaltamos, inicialmente, que o Grupo de trabalho de Clima Organizacional é multidisciplinar e envolve servidores de diversos setores do tribunal, não se restringindo à unidade de saúde ou de gestão de pessoas.

E, como apontado pela auditoria, além de a temática ser recente, não tendo sido ainda incorporada à pesquisa de clima organizacional dos últimos anos, há dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias com as atividades relacionadas a essa temática.

E isso não é só observado com o Grupo de Clima organizacional, mas em diversas outras comissões. Diante disso, esta unidade sugere, como solução, a criação de um Núcleo de Prevenção e Enfretamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, a exemplo do que ocorreu com a Acessibilidade, para que possa abarcar as atividades administrativas e burocráticas acerca da temática, inclusive identificando cargos, setores ou atividades mais suscetíveis à prática de assédio e discriminação, ficando a Comissão responsável pelas deliberações e execução operacional das tarefas.

Esta unidade de saúde entende que uma das maiores dificuldades, dentre aquelas apontadas pela Auditoria, é que a temática ainda não foi incorporada à pesquisa de clima organizacional, por ser uma demanda recente, e que há dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática.

No entanto, esta unidade discorda da seguinte causa apontada como raiz da situação encontrada: Pequena equipe na Seção de Atenção à Saúde que possui conhecimento e capacidade operacional para trabalhar esse tema no Tribunal, já que entendemos que a presente demanda deve ser absorvida pelo Grupo de Trabalho de Clima Organizacional, ou por um Núcleo de Prevenção e Assédio a ser criado, e não pela Seção de Atenção à Saúde, que já possui bastante demandas diversas e muitas atribuições administrativas, operacionais, de ações preventivas, perícias e assistenciais.

Manifestação da DG em relação ao relatório preliminar (1669543):

A3R1:

A recomendação, no que tange à criação de núcleos, depende de estudo da SGP e SAO, notadamente quanto à disponibilidade orçamentária, tendo em vista que os núcleos só podem ser criados com designação de função comissionada em cada um deles.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

A manifestação da unidade cliente da auditoria ressalta que a atuação do Grupo de trabalho de Clima Organizacional é multidisciplinar e envolve servidores de diversos setores do tribunal, não se restringindo à unidade de saúde ou de gestão de pessoas.

Também concorda com uma das causas apontadas de que há dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática, de modo que sugere a criação de um núcleo para tratar do tema.

Quanto a essa sugestão, a equipe de auditoria, havia proposto recomendação nesse sentido, mas a excluiu pelas razões expostas abaixo.

Por fim, a Chefe da SAS discorda de uma das causas apontadas, o que resultou em sua exclusão do achado, já que entendemos pertinente a crítica apontada.

Conclusão após o relatório preliminar de auditoria: a equipe de auditoria havia proposto a recomendação A3R1 visando a avaliação da possibilidade de se criar um núcleo sobre a temática.

No entanto, após a resposta da DG (1669543) e conversa informal com Assessoria Técnica também da DG, a recomendação será excluída deste relatório final, pois a existência das comissões é uma imposição normativa da Resolução nº 351 do CNJ. Assim, e diante de dificuldades orçamentárias de criação de estruturas administrativas, não faz tanto sentido que o Tribunal possua duas comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação e ainda um núcleo sobre o tema.

Além disso, quanto a parte final do texto da então recomendação proposta ("*Caso não seja viável a criação desse Núcleo, avaliem a melhor forma de possibilitar que os Membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento possam desempenhar de forma mais efetiva suas atividades nessa temática*"), entende esta unidade que a situação pode ser tratada na recomendação A1R1, na medida como a DG solicitará aos membros das comissões: esforços para dar efetividade as regras dos normativos que regem a temática.

Portanto, mantém-se o achado em seus termos, com exclusão da recomendação A3R1.

RECOMENDAÇÃO

A3R2 - Recomendar/alertar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação que realizem levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades do Tribunal mais suscetíveis ao sofrimento ou problema que essa prática pode ocasionar.

- **POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Melhorar o funcionamento e desempenho da unidade/Tribunal;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Minimizar a ocorrência de erros pelo tratamento de riscos através de controles;
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação não monitorável.

A3R3 - Recomendar ao Grupo de trabalho de Clima Organizacional que avalie a possibilidade de incluir na pesquisa de clima organizacional abordagem específica para prevenção e combate ao assédio e discriminação e, após, avalie as ações necessárias para a prevenção do assédio e discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral na Paraíba.

- **POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Sugerir normatizações mais adequadas;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Melhorar o funcionamento e desempenho da unidade/Tribunal;
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

Recomendação que demanda plano de ação.
Recomendação monitorável.

A4 - Eixo Prevenção

DESCRIÇÃO DO ACHADO

Oportunidade de melhoria na facilidade de acesso (ou visualização) as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação.

SITUAÇÃO ENCONTRADA

Ficou constatada a oportunidade de melhoria na facilidade de acesso (ou visualização) as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação. Essa situação está em desconformidade com as diretrizes da Lei nº 13.460/2017, que exige informações de fácil acesso aos serviços prestados pelos Órgão Públicos.

Verifica-se que, na página da Ouvidoria da Mulher, há referência ao canal para "acolhimento, escuta ativa e orientação, destinado ao recebimento de notícias de assédio moral, assédio sexual e discriminação praticados no âmbito do TRE-PB, bem como de notícias de violência política de gênero".

Também foi criada a página na internet denominada "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)".

Não obstante, entende-se que o acesso deveriam ser melhor disponibilizados, no espaço editável pelo TRE na sua página na internet. É importante dar visibilidade a essas páginas.

Além disso, é necessário melhor atender ao requisito da facilidade de utilização geral, visando os cidadãos menos familiarizados com os meios digitais.

Nessa linha, o acesso a esse canal pode ser melhor esclarecido nos meios de comunicação institucional, assim como tem sido feito para o [canal de recebimento de denúncias relacionadas à fraude e corrupção](#).

Outrossim, devem ser amplamente divulgados os procedimentos que o colaborador ou o gestor pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (quando tenha sofrido ou testemunhado).

Essa divulgação pode ser por meio de: enquetes, cartazes, campanhas, etc.

OBJETOS

Página principal do Tribunal na internet: <https://www.tre-pb.jus.br/#/>;

Página da Ouvidoria da Mulher na internet: <https://www.tre-pb.jus.br/institucional/ouvidoria-eleitoral-da-paraiba-servico-de-informacoes-ao-cidadao/ouvidoria-da-mulher>;

Página na internet denominada "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)".

CRITÉRIO

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e combate ao assédio elaborado pelo TCU - Apêndice I do Acórdão nº 456/2022 - TCU - Plenário (1550532);
- [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em especial o Art. 9º, inciso X - Compete às Comissões: utilizar os meios corporativos de comunicação para divulgar os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis; e Art. 26: Compete a Assessoria de Comunicação Institucional do TRE-PB (ASCON) realizar campanhas de divulgação da temática, com o apoio das Comissões;
- Constituição Federal/1988, (art. 37, § 3º, I).

EVIDÊNCIA

Página principal do Tribunal na internet: <https://www.tre-pb.jus.br/#/>;

Página da Ouvidoria da Mulher na internet: <https://www.tre-pb.jus.br/institucional/ouvidoria-eleitoral-da-paraiba-servico-de-informacoes-ao-cidadao/ouvidoria-da-mulher>;

Página na internet denominada "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)".

CAUSA

- Essa temática está sendo difundida pelo CNJ e exigidas ações de prevenção a partir do final de 2020 (ainda que o problema da existência de assédio e discriminação seja antigo);
- Trabalhos das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação ainda em fase inicial;
- Dificuldade dos membros das Comissões de conciliarem suas atividades ordinárias, com as atividades relacionadas a essa temática;
- Necessidade de priorização do tema nos meios corporativos de comunicação do Tribunal.

EFEITO

- Possibilidade das vítimas de assédio ou discriminação deixarem de registrar o ocorrido;
- Aumenta o risco de ocorrência de assédio e/ou discriminação na organização, tendo em vista que ações preventivas (como demonstrar o comprometimento da alta administração, que dá maior confiança para o(a) denunciante) são essenciais. Ações preventivas ajudam na chamada "saúde no trabalho", que vem a ser: a dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho (art. 2º, inciso V, da Resolução CNJ nº 351/2020);
- Possíveis danos a imagem do Tribunal.

MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

Manifestação da SEAGI em relação ao relatório preliminar (1664711):

A4R1:

A SEAGI **concorda** com a recomendação da Auditoria e sugere para atendimento do que fora recomendado:

A fim de dar maior visibilidade às páginas correlatas "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)" e [Ouvidoria da Mulher](#), **sugerimos** a publicação da página "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)" na área de banners do Tribunal, imagem abaixo:



Além disso, **sugerimos** a revisão da estrutura da informação disposta na página "[Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)", a fim de privilegiar a informação mais importante ao usuário na "primeira dobra" da página, por exemplo, o primeiro tópico trata da "Regulamentação" e somente após aparece o "Canal de denúncia". Lembrando que esse exemplo foi visualizado em um monitor desktop, mas em telas menores, como smartphones e tablets a informação sobre o canal de comunicação terá sua visualização ainda mais desprivilegiada. Tal revisão seria feita em conjunto com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Na mesma página ([Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#)), poder-se-ia referenciar a página da "[Ouvidoria da Mulher](#)", e nesta última, referenciar a página de [Enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação](#), uma vez que ambas estão tematicamente correlacionadas.

Manifestação da ASCOM em relação ao relatório preliminar (1673536):

A4R1:

Informa-se, em atenção ao despacho 1653351, que esta ASCOM está de acordo com o proposto para a concretização das demandas, manifestando concordância em relação as recomendações citadas nos itens 5.2 – A1R2 e 5.12 – A4R1, a exemplo das providências em andamento, como:

- a) realizar campanhas de divulgação da temática, com o apoio das Comissões;
- b) elaborar plano de comunicação institucional; e
- c) ampliar melhorias nos canais de comunicação, voltado à orientação, ao acolhimento e à denúncia aos casos ou suspeitas de assédio e discriminação, a exemplo da TV Corporativa.

Manifestação da DG em relação ao relatório preliminar:

A4R1:

Ratifico a resposta da Seagi quanto a essa recomendação 1664711, opinando pela manutenção do achado de auditoria nos seus exatos termos.

CONCLUSÃO DA EQUIPE

Todas as manifestações foram no sentido de concordância com a recomendação proposta, bem como indicando as providências que serão adotadas. Assim, mantém-se o achado de auditoria nos seus termos e a recomendação proposta.

RECOMENDAÇÃO

A4R1 - Recomendar à Diretoria-Geral que, por intermédio da Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM e da Secretaria Judiciária e da Informação - SJI (por intermédio da Coordenadoria de Gestão da Informação - CGI e a Seção de Apoio à Gestão da Informação - SEAGI), realizem melhorias na apresentação e disponibilidade dos acessos as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação, visando facilidade de uso e praticidade de acesso aos usuários desses serviços eleitorais.

- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:

1. Melhorar o atendimento da unidade e órgão para os clientes internos e externos;
2. Contribuir para que as atividades sejam realizadas com eficiência, eficácia, efetividade e economia;
3. Aumento do foco das atividades para satisfação dos clientes internos e externos;
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Contribuir para que os resultados efetivos das unidades sejam mais próximos do resultado esperado (eficácia).

- Possível impacto positivo no Levantamento de Governança do TCU:

- Indicador: 3120 - Capacidade de garantir a *Accountability*.

- 3123 - O canal de denúncias está estabelecido;
- 3124 - Mecanismos para apurar indícios de irregularidades e promover a responsabilização em caso de comprovação estão estabelecidos.
- - Indicador: 3130 - Capacidade de monitorar a satisfação dos usuários.
- 3132 - A organização assegura que os serviços acessíveis via internet atendam aos padrões de interoperabilidade, usabilidade e acessibilidade, e que as informações pessoais nesses serviços sejam adequadamente protegidas;
- 3133 - A organização promove a participação dos usuários com vistas à melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados.

Recomendação de pronto atendimento.

Recomendação monitorável.

A4R2 - Idem A1R2

ACHADO É COMPOSTO DE:

DESCRIÇÃO DO ACHADO: Manchete ou título do achado.

SITUAÇÃO ENCONTRADA: Situação existente, identificada, inclusive com o período de ocorrência, e documentada durante fase de execução da auditoria.

OBJETOS: Indicar o documento, o projeto, o programa, o processo, ou o sistema no qual o achado foi constatado.

CRITÉRIO: Legislação, norma, jurisprudência, entendimento doutrinário ou padrão adotado.

EVIDÊNCIA: Onde a situação foi encontrada.

CAUSA: O que motivou a ocorrência do achado ou possivelmente a motivou.

EFEITO: Consequências ou possíveis consequências do achado.

MANIFESTAÇÃO DOS CLIENTES DA AUDITORIA: Comentários do gestor acerca do achado.

CONCLUSÃO DA EQUIPE: Análise conjunta, feita pela equipe de auditoria, do achado e esclarecimentos do gestor.

RECOMENDAÇÃO: Propostas da equipe de auditoria.

4. CONCLUSÃO:

A auditoria realizada abrangeu aspectos de conformidade, tomando por base o Plano de trabalho da auditoria elaborado pela Secretaria de Auditoria do CNJ (programa de auditoria), buscando cotejar as informações indicadas frente aos critérios que fundamentam a matéria e, por consequência, identificar possíveis inadequações e/ou oportunidades de melhoria.

O objetivo maior do trabalho não consistiu em levantar achados, mas procurar corrigir imperfeições e/ou apresentar oportunidades de melhoria com um esforço de ponderação em conjunto com os clientes da auditoria, com o intuito maior de aprimorar e otimizar os processos de trabalho para que possam agregar o máximo de valor possível ao Tribunal.

As análises e testes realizados demonstraram que o TRE/PB cumpre grande parte das regras definidas (68,62% de respostas positivas ao questionário de CNJ: 1631704, especialmente após a edição da Portaria PTRE nº 207/2023: 1602173), em que pese tenha-se verificado a necessidade de melhorias em alguns aspectos (conforme achados descritos acima). Os Achados de auditoria (**Achados: A1, A2, A3 e A4**) seguem com suas respectivas recomendações, que devem ser caracterizadas e reconhecidas como necessárias para garantir conformidade e como oportunidades de melhorias.

Desse modo, quanto as questões de auditoria, pode-se concluir e responder que:

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

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom grau de institucionalização, em especial após a publicação da [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#). Porém, ainda carece de maior divulgação do comprometimento da alta administração, divulgação da [cartilha](#) elaborada pela Comissão de 2º grau (quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis); divulgação dos canais de orientação, acolhimento e [denúncia](#); dentre outros aspectos.

2ª) Qual é o grau de aderência (no eixo prevenção) às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom grau de prevenção dessa temática, em especial com a atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação do 2º grau, bem como após a publicação da [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#).

No entanto, é preciso definição da regularidade da disponibilização de cursos na temática: prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, com inclusão de como identificar, orientar e acolher vítimas; métodos e técnicas pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

3ª) Qual é o grau de aderência (no eixo detecção) às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom grau de aderência ao eixo detecção, porém ainda é necessária a realização de pesquisa(s) sobre a temática.

4ª) Qual é o grau de aderência (no eixo correção) às práticas de correção do assédio e da discriminação?

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom grau de aderência ao eixo correção, em especial com a atuação da Corregedoria Regional Eleitoral, que possui normativos internos para tratar de possíveis apurações infracionais (doc. sei nº 1579171).

Assim, a conclusão geral do trabalho, levando em conta as informações deste relatório, em especial os achados identificados e registrados na Matriz, aponta para um bom nível de atuação nesse processo de trabalho.

Diante do exposto neste relatório, verifica-se que o objetivo e escopo foram atingidos e que as questões de auditoria propostas no planejamento foram respondidas, na medida das informações descritas e desconformidades identificadas e relatadas neste documento.

No mais, salienta-se que as recomendações propostas neste relatório têm como objetivo propiciar a correção das situações relacionadas nos achados, a implementação e o aperfeiçoamento do processo de trabalho e controles internos.

5. RECOMENDAÇÕES:

Neste tópico são apresentadas as recomendações, com vistas a subsidiar a análise macro dos gestores, sistematizar e organizar as providências a serem adotadas. Dessa forma, sem prejuízo da leitura dos demais itens do relatório, propõe-se:

5.1 - A1R1 - Recomendar à Diretoria-Geral que comunique a todos os membros das duas Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação o conteúdo deste relatório de auditoria e solicite que esses membros enviem esforços para dar efetividade as regras contidas na [Resolução CNJ nº 351/2020](#) e [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), em que pese a dificuldade de conciliação entre as atividades ordinárias e as atividades das comissões.

5.2 - A1R2 - Recomendar à Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM, em conjunto com a CMPEAMAS, que elaborem plano de comunicação institucional para:

a. divulgação do compromisso da Alta Administração com a Política (que já consta na [Portaria nº 207/2023 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#));

b. divulgação da [cartilha](#) elaborada pela Comissão de 2º grau (quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis);

c. divulgação dos canais de orientação, acolhimento e [denúncia](#);

d. divulgação mais direcionada aos estagiário(a)s e contratado(a)s ou empregado(a)s de empresa prestadora de serviço no TRE-PB;

e. o acesso ao canal denúncia pode ser melhor esclarecido nos meios de comunicação institucional, assim como tem sido feito para o [canal de recebimento de denúncias relacionadas à fraude e corrupção](#);

f. divulgação dos procedimentos que o colaborador ou o gestor pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (quando tenha sofrido ou testemunhado);

g. bem como divulgação de outros fatores importantes e necessários a disseminação da temática (prevenção de assédio e discriminação) na Justiça Eleitoral da Paraíba.

5.3 - A1R3 - Recomendar/alertar às Comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual da discriminação de primeiro e segundo graus do TRE-PB que orientem as demais áreas da organização (áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.) sobre práticas específicas e prevenção e combate ao assédio e discriminação, com o repasse de orientações ou expedição de sugestões ou recomendações.

5.4 - A2R1 - Recomendar/alertar à SAO, COMAT e SECONT que adotem nas minutas dos contratos de serviços terceirizados cláusula de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação, conforme modelo elaborado pela COMAT 1639364 e já acolhido pelo Secretário de Administração e Orçamento.

5.5 - A2R2 - Recomendar à COEJE que, em conjunto com a CMPEAMAS, SCRE, Ouvidoria, SGP, CODES e SAS, definam a regularidade da disponibilização de cursos na temática: prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação (cursos que devem incluir como identificar, orientar e acolher possíveis vítimas; métodos e técnicas pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais).

5.6 - A2R3 - Recomendar/alertar à SGP que, uma vez qualificados/capacitados sobre o tema os profissionais da SAS e de outras unidades da SGP, com o auxílio da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação de 2º grau, passem a disseminar esse conhecimento em eventos direcionados aos estagiários, colaboradores e prestadores de serviços (nos programas de ambientação de novos servidores e estagiário(a)s/eventos avulsos).

5.7 - A2R4 - Recomendar/alertar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação que, sempre que forem organizar um evento ou curso no Tribunal, solicitem apoio da alta Administração, de forma que haja ampla participação dos servidores, colaboradores e estagiários nos eventos promovidos sobre a temática.

5.8 - A3R2 - Recomendar/alertar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação que realizem levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades do Tribunal mais suscetíveis ao sofrimento ou problema que essa prática pode ocasionar.

5.9 - A3R3 - Recomendar ao Grupo de trabalho de Clima Organizacional que avalie a possibilidade de incluir na pesquisa de clima organizacional abordagem específica para prevenção e combate ao assédio e discriminação e, após, avalie as ações necessárias para a prevenção do assédio e discriminação no âmbito da Justiça Eleitoral na Paraíba.

5.10 - A4R1 - Recomendar à Diretoria-Geral que, por intermédio da Assessoria de Comunicação Institucional - ASCOM e da Secretaria Judiciária e da Informação - SJI (por intermédio da Coordenadoria de Gestão da Informação - CGI e a Seção de Apoio à Gestão da Informação - SEAGI), realizem melhorias na apresentação e disponibilidade dos acessos as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação, visando facilidade de uso e praticidade de acesso aos usuários desses serviços eleitorais.

6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO:

Neste item são apresentadas as propostas de encaminhamento deste relatório, com vistas ao melhor cumprimento do prazo para cumprimento das recomendações aprovadas pela Presidência.

Nesse sentido, mantido o conteúdo deste relatório preliminar, será recomendado o encaminhamento de cópia do relatório final a(s) seguintes unidades e/ou comissões, sem prejuízo da administração entender necessário dar conhecimento a outros setores e/ou comissões:

6.1 – à PTRE (Presidência) para ter conhecimento global da auditoria e possa analisar e deliberar sobre o relatório;

6.2 – à DG (Diretoria-Geral) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito das recomendações 5.1 e 5.10, dar cumprimento às deliberações da Presidência, e acompanhar as providências adotadas pelos setores envolvidos no cumprimento de todos os itens;

6.3 – à SCRE (Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito da recomendação 5.5.

6.4 – às Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao assédio e discriminação de 1º e 2º graus, em especial a respeito das recomendações 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.7 e 5.8, para ter conhecimento global da auditoria e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.5 – à OE (Ouvidoria Eleitoral) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito da recomendação 5.5, a cargo dessa unidade, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.6 – à SGP (Secretaria de Gestão de Pessoas) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito das recomendações 5.5 e 5.6, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.7 – à COEJE (Coordenadoria da Escola Judiciária Eleitoral) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a recomendação 5.5, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.8 - à SAO (Secretaria de Administração e Orçamento) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a recomendação 5.4, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.9 - à SJI (Secretaria Judiciária e da Informação) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a recomendação 5.10, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

6.10 - à ASCOM (Assessoria de Comunicação Institucional) para ter conhecimento global da auditoria, em especial as recomendações 5.2 e 5.10, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

7.11 - ao Grupo de Trabalho de Clima Organizacional para ter conhecimento global da auditoria, em especial a recomendação 5.9, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

Por oportuno, ressalta-se que caso a Administração não concorde com o posicionamento desta Auditoria Interna e opte por não seguir as recomendações, isso deve ficar claro na decisão. É válido destacar que, decidindo assim, a Administração assume a responsabilidade pelos riscos envolvidos da não implementação das recomendações.

Isto posto, submete-se o presente Relatório Final de Auditoria, com as conclusões e recomendações aqui descritas, ao tempo em que sugere-se o seu processamento visando apreciação e aprovação da Presidência do Tribunal, seguindo o disposto no item 40 do anexo da Portaria PTRE nº 913/2019.

É o relatório.

JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES
SECRETÁRIO DE AUDITORIA INTERNA



Documento assinado eletronicamente por JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES em 19/10/2023, às 13:26, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=1674137&crc=9A55D0B9, informando, caso não preenchido, o código verificador **1674137** e o código CRC **9A55D0B9**.