



***RELATÓRIO FINAL DA AUDITORIA  
COORDENADA DO CONSELHO NACIONAL  
DE JUSTIÇA (CNJ) SOBRE A POLÍTICA  
CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO  
(PAA2023)***

**AGOSTO**

**2023**



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA**  
**SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA**

**RELATÓRIO FINAL DA AUDITORIA COORDENADA DO CNJ SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - EXERCÍCIO 2023 (PAA2023)**

Trata-se de Relatório Final da Auditoria Coordenada do CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação, Exercício 2023 (PAA2023), realizada em cumprimento à previsão inserta no [Plano Anual de Auditoria referente a 2023 \(PAA2023\)](#), aprovado por meio da [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 953, de 7 de dezembro de 2022](#), executada pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE).

EQUIPE DE TRABALHO		
Seção de lotação	Nome	Função
SAU	Catiuscia Dantas Abreu Oliveira	Supervisora
SEAPE	Záide Checcucci Junqueira Ayres	Líder de Equipe
	Ana Cláudia Oliveira de Carvalho	Auditora
	Zulene de Carvalho Alves	Auditora



# TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### RESUMO DA AUDITORIA

#### O QUE FOI AUDITADO?

A presente auditoria foi realizada pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE), sob a coordenação do CNJ, com o objetivo de avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020 no âmbito deste Tribunal, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU, a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação ao tema.

#### ESCOPO DA AUDITORIA

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

#### QUESTÕES DE AUDITORIA

Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Tribunal?

Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação no Tribunal?

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

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

#### O QUE A AUDITORIA ENCONTROU?

Efetuada os testes de auditoria,

constatou-se a necessidade de: maior divulgação da política adotada, inclusive quanto à submissão da Alta Administração ao sistema implementado; monitoramento da percepção dos colaboradores sobre o compromisso da Alta Administração com a questão e da efetividade do sistema; observância dos critérios estabelecidos pelo CNJ para designar os membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual; normativo interno instituindo protocolos, procedimentos e prazos unificados para detecção e correção do assédio e da discriminação; recursos humanos e materiais para efetivação do sistema; aprimoramento da capacitação e sensibilização das pessoas na temática; e levantamento de riscos e impactos decorrentes do assédio e criação de controles para mitigá-los.

#### O QUE FOI PROPOSTO?

Foram propostas recomendações para saneamento das fragilidades evidenciadas, contribuindo para a efetividade do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no Tribunal.

#### QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

Na sequência, serão enviadas ao CNJ as respostas ao questionário eletrônico disponibilizado, que apresentará diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020. Após a homologação do Relatório pela Presidência, as recomendações serão monitoradas.



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA**  
**SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA**

**SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. VISÃO GERAL DO OBJETO</b>	<b>6</b>
<b>3. RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>4. RESPONSABILIDADES DOS AUDITORES</b>	<b>8</b>
<b>5. LIMITAÇÕES AO TRABALHO DA AUDITORIA</b>	<b>8</b>
<b>3. BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO</b>	<b>9</b>
<b>4. ACHADOS DE AUDITORIA</b>	<b>9</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>28</b>
<b>6. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO</b>	<b>30</b>



# TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### 1. INTRODUÇÃO

A presente auditoria decorreu de previsão inserta no [Plano Anual de Auditoria referente a 2023 \(PAA2023\)](#), aprovado por meio da [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 953, de 7 de dezembro de 2022](#).

Teve por objetivo avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ nº 351/2020 no âmbito deste Tribunal, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU.

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

Registre-se, por oportuno, que a presente auditoria foi conduzida de acordo com a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que dispõe sobre normas técnicas das atividades de auditoria interna governamental no âmbito do Poder Judiciário.

Os seguintes normativos constituíram-se nos principais critérios referenciais para delimitação dos achados de auditoria: Constituição da República Federativa do Brasil (artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, *caput* e inc. V e X, e 6º); Lei nº 8.112/1990 (artigos 116, 117 e 132); Lei nº 8.429/1992, atualizada pela Lei nº 14.230/2021; Lei nº 13.416/2015; Lei nº 13.869/2019; Código Penal (artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º); Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 351, de 28 de outubro de 2020; Resolução do CNJ nº 401, de 18 de junho de 2021; Resolução do CNJ nº 413, de 23 de agosto de 2021; e Acórdão do Tribunal de Contas da União (TCU) nº 456/2022 - Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)

O início das atividades da presente ação fiscalizatória restou subsidiado pela expedição do Comunicado-Circular de Auditoria nº 6/2023/SAU (SEI nº 0006628-14.2023.6.05.8000) encaminhado para as unidades auditadas no dia 15 de maio de 2023.

A reunião de abertura dos trabalhos foi realizada no dia 19/5/2023 de forma remota pela plataforma *Zoom*, oportunidade em que foi apresentado o plano de trabalho da auditoria e o escopo do trabalho a ser realizado às unidades participantes do processo fiscalizado.

Durante a fase de planejamento, a equipe de auditoria realizou a construção da Visão Geral do Objeto auditado e do Programa de Auditoria, após análise de documentos, processos e normativos vigentes no órgão, referentes ao sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, bem como das diretrizes e questões de auditoria encaminhadas pelo CNJ.



# TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

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

Finalizados os testes de auditoria, a fase de execução encerrou-se com o envio da matriz preliminar de achados para manifestação das unidades auditadas acerca das fragilidades evidenciadas, com posterior envio ao CNJ das respostas ao questionário eletrônico por ele disponibilizado.

Espera-se que o resultado desta ação fiscalizatória auxilie o TRE-BA no aprimoramento do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com a finalidade de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Tribunal.

## 2. VISÃO GERAL DO OBJETO

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

O assédio configura-se como a prática de condutas abusivas intencionais e reiteradas, por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos e escritos, ou qualquer outra forma de expressão, que pode provocar danos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de outrem, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Tanto a discriminação quanto o assédio podem ser expressados de várias formas no ambiente de trabalho, configurando-se em formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, e podem comprometer sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, e constituindo-se, por isso, em risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

A fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, o CNJ instituiu, por meio da Resolução nº 351/2020, a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito do Poder Judiciário.

Neste Tribunal, a despeito da ausência de uma política específica de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, as diretrizes e mecanismos a serem observados para o alcance de tais objetivos encontram-se previstos na Resolução Administrativa TRE-BA nº 3/2017 (Código de Ética dos Servidores da Justiça Eleitoral da Bahia), que definiu a prática do assédio e da discriminação como condutas aéticas, e na Resolução



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Administrativa TRE-BA nº 38/2018, que instituiu a política e o programa de integridade no âmbito do Tribunal.

Por meio da Portaria nº 418/2022, instituiu e definiu as competências da Comissão Permanente de Ética, que tem natureza consultiva e investigativa, nos termos da Resolução Administrativa TRE-BA nº 03/2017.

Ademais, a Portaria da Presidência nº 331/2021, alterada pela Portaria da Presidência nº 418/2021, instituiu, no âmbito do 1º e 2º graus de Jurisdição do Tribunal, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, definindo como sua competência, dentre outras, monitorar, avaliar e fiscalizar, no âmbito do TRE-BA, a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução CNJ no 351, de 28 de outubro de 2020.

O sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, composto pelos mecanismos de institucionalização, prevenção, detecção e correção, relaciona-se diretamente ao objetivo estratégico de *“Aprimorar a Gestão de Pessoas”*, estabelecido no Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026, aprovado por meio da Resolução Administrativa do TRE-BA nº 18, de 28 de junho de 2021, e referendado por Acórdão do TRE-BA, Classe Instrução (11544), em 16 de agosto de 2021 (PJE nº 0600141-88.2021.6.05.0000), estando vinculado aos macroprocessos de governança e gestão - *“Governança”* e de apoio - *“Gestão de Pessoas”*.

Os resultados dos indicadores estratégicos *“i31. Taxa de satisfação e motivação do servidor (pesquisa de clima organizacional)”* e *“i32. Índice de Governança em Gestão de Pessoas (IGG-TCU)”* sofrem influência da efetividade do processo de trabalho auditado no âmbito do Tribunal.

Registre-se, ainda, o estabelecimento do projeto estratégico *“p8. Prevenção e Enfrentamento ao Assédio”*, que tem por objetivo extinguir o assédio moral e sexual nas relações de trabalho do TRE-BA, previsão de duração de 10 semestres e se encontra em execução, consoante informações consignadas no SEI nº 0002406-37.2022.6.05.8000.

Assim, as decisões de nível estratégico, relacionadas à instituição e efetivação do sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, constituem-se em competência atribuída à Alta Administração, enquanto que as decisões de nível tático e operacional encontram-se atribuídas às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição do Tribunal e unidades de apoio integrantes do processo de trabalho, como a Ouvidoria, as Secretarias de Gestão Administrativas e de Pessoas, a Escola Judiciária Eleitoral e a Secretaria-Geral da Presidência.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### 3. RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO

De acordo com a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud, as unidades orgânicas do Tribunal devem assegurar aos integrantes da unidade de auditoria interna acesso completo, livre e irrestrito a todo e qualquer documento, registro ou informações, em todo e qualquer meio, suporte ou formato disponível, inclusive em banco de dados, quando necessário ao desempenho de atividades de auditoria.

### 4. RESPONSABILIDADES DOS AUDITORES

Nortearam o desenvolvimento das atividades da presente auditoria a Resolução Administrativa TRE-BA nº 9, de 25 de maio de 2021, que instituiu o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, o Código de Ética da Unidade de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia (Resolução Administrativa nº 10, de 25 de maio de 2021), a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que aprovou as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e deu outras providências, as normas de auditoria editadas pelo TCU (NATs) – Portaria TCU nº 280, de 8 de dezembro de 2010, alterada pela Portaria TCU nº 168, de 30 de junho de 2011, e as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna (IPPF), editadas pelo Instituto de Auditores Internos (IIA).

Assim, como parte da auditoria realizada de acordo com as normas brasileiras de auditoria aplicáveis ao setor público, a equipe de auditoria manteve o ceticismo e exerceu julgamento profissional ao longo do exame de atos, fatos e documentos, incluindo a avaliação de sistemas, operações, programas ou projetos de interesse da atividade de auditoria.

O resultado das avaliações será reportado enfatizando as exposições significativas a riscos, incluindo deficiências significativas nos controles internos e governança identificados durante a execução dos trabalhos, dentro dos limites dos testes constantes do plano de trabalho estabelecido pelo CNJ.

### 5. LIMITAÇÕES AO TRABALHO DA AUDITORIA

No curso da auditoria realizada não foram impostas restrições de acesso a sistemas, informações e aos exames.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

#### 6. BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Durante a realização da presente ação fiscalizatória, destacaram-se como boas práticas as seguintes ações e iniciativas do Tribunal:

- Disponibilização de página específica para as [Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição](#) no sítio eletrônico do Tribunal;
- Adesão do Tribunal ao Acordo de Cooperação Técnica CNJ/STJ/TST/CJF/CSJT nº 053/2022, que tem por objeto a conjugação de esforços para o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, divulgada na página 36 [Relatório de Gestão do exercício de 2022](#);
- Criação da [Ouvidoria da Mulher](#), canal especializado para o recebimento das demandas relativas à violência contra a mulher no âmbito do Tribunal;
- Disponibilização do sítio do Tribunal na *internet* da [Cartilha de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho](#), com o intuito de apresentar as diretrizes da Justiça Eleitoral da Bahia para o enfrentamento do assédio e da discriminação e orientar os magistrados, servidores, colaboradores e estagiários que integram o corpo funcional do Órgão.

#### 7. ACHADOS DE AUDITORIA

Ultimadas as etapas reservadas ao exame, análise e cotejo de documentos, registros e demais fontes de informação consideradas, bem como observados os critérios referenciais utilizados, restaram evidenciados os seguintes achados de auditoria:

##### **A1) Achado ou Distorção Identificada**

Divulgação insuficiente acerca da submissão da Alta Administração ao sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

##### **Situação encontrada**

Não restou localizado pela equipe de auditoria o estabelecimento de procedimentos específicos para a recepção de denúncias de assédio e discriminação contra toda a alta administração ou membro do Tribunal, procedimentos especiais para a apuração de infrações éticas imputadas ao Presidente do Tribunal e nem divulgação à toda Organização acerca da sua submissão ao sistema de prevenção e enfrentamento em análise.

Verificou-se, no entanto, que a alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio, conforme instituído pelos arts. 2, §1º, 4º e 5º da Política e do Programa de Integridade do TRE-BA, estabelecido pela Resolução



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Administrativa TRE-BA nº 38, de 14 de dezembro de 2018.

Constatou-se a existência de procedimentos especiais para a apuração de infrações éticas imputadas ao Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal e Secretários, conforme o art. 8º da Resolução Administrativa TRE-BA nº 3/2017, bem como procedimentos especiais para a apuração de infrações atribuídas a membros de Poder que atuam nesta Justiça Especializada foram estabelecidos na Resolução Administrativa TRE-BA nº 1/2017, que designou esta competência ao Presidente do Tribunal e/ou ao Corregedor Eleitoral, a depender do caso.

#### **Critério**

Art. 4º, V e VII, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

[Regimento Interno do TRE-BA \(Resolução Administrativa TRE-BA nº 1, de 27 de abril de 2017\)](#); [Código de Ética do Tribunal \(Resolução Administrativa TRE-BA nº 3, de 17 de maio de 2017\)](#); [Política e Programa de Integridade do TRE-BA \(Resolução Administrativa TRE-BA nº 38, de 14 de dezembro de 2018\)](#); [Cartilha de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Trabalho](#); Docs. nº 2365429 e 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; Docs. nº 2366893 e 2366894 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000; e Doc. nº 2364102 do SEI nº 0008372-44.2023.6.05.8000.

#### **Causa**

O sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação encontra-se em implementação no Tribunal, estando ainda em fase de elaboração de normas e procedimentos para recepção e apuração de denúncias, com prazo de entrega de 10/12/2023, conforme cronograma do projeto estratégico *p.8 - Prevenção e Enfrentamento ao Assédio*, constante do Docs. nº 2366894.

#### **Efeito**

Ausência de efetividade do sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, podendo ocorrer situações para as quais não existam procedimentos para tratamento definidos.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

A Presidência do Tribunal reiterou a informação prestada no Doc. nº 2364102, no sentido de que não há, de modo específico, procedimentos para tratamento dos casos ou suspeitas de assédio e discriminação envolvendo a Alta Administração deste Tribunal, sendo aplicada a Resolução CNJ nº 351/2022, que em seu artigo 2º, VI, considera "gestor" o(a) magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Em relação ao próprio Presidente do Tribunal, além da Resolução CNJ referida, aplicam-se as disposições constantes da Lei Complementar nº 35/1979 (LOMAN) e normas correlatas relacionadas às autoridades judiciárias e, no que se refere aos(as) servidores(as) integrantes da Alta Administração (Secretária-Geral da Presidência e Diretor-Geral), a apuração e aplicação de eventuais penalidades, além das disposições da Lei nº 8.112/1990, tem-se o Código de Ética dos servidores (Resolução Administrativa TRE-BA nº 3, de 17 de maio de 2017), cujo desempenho das funções de natureza investigativa é atribuído à Comissão Especial de Ética, instituída pela Portaria nº 264/2017 e Comissão Permanente de Ética, instituída pela Portaria nº 418, de 15 de junho de 2022.

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição se comprometeram a apresentar proposta do normativo referido no achado preliminar. No entanto, tendo em vista que a elaboração do instrumento legal envolverá outras unidades, (Ouvidoria, Saúde, SGP, Corregedoria, Comissão de Ética, STI, Diretoria Geral, Secretaria Geral da Presidência), bem como a complexidade da matéria, solicitaram um prazo de 180 dias para apresentação da minuta do normativo em questão.

Esclareceram que a mencionada entrega encontra-se vinculada à boa vontade administrativa e à disponibilidade dos gestores e áreas técnicas envolvidas e registraram, ainda, ser indispensável a capacitação de todos os seus membros para o intento proposto.

#### **Comentários dos Gestores**

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Em relação às considerações apresentadas, a Presidência do Tribunal optou por se submeter à própria política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação por meio da Resolução Administrativa TRE-BA nº 38/2018, quando, ao estabelecer a política e o programa de integridade no Tribunal, considerou como Alta Administração, no art. 2º do referido normativo, o Pleno, o Presidente, o Vice-Presidente e o Titular da Diretoria-Geral; estabeleceu como "tom do topo", no art. 7º, III, a adesão e fomento à adoção dos padrões éticos institucionais; e determinou, no art. 5º, II, do mesmo normativo, o estabelecimento de padrões de conduta e ética aplicáveis a todos os agentes públicos, independentemente de cargo ou função exercidos.

Em resposta ao questionamento nº 1.2 formulado pelo CNJ quanto à submissão da Alta Administração à própria política de combate ao assédio e discriminação, a equipe de auditoria concluiu, com base na Resolução Administrativa TRE-BA nº 38/2018, que esta submissão está estabelecida. Quanto aos procedimentos para tratamento dos casos envolvendo a Alta Administração, a equipe de auditoria entendeu que existem vários normativos esparsos regulamentando a matéria, como a Lei Complementar nº 35/1979, a



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Lei nº 8.112/1990 e o Código de Ética do Tribunal. A apuração de eventuais denúncias oferecidas, por seu turno, está regulamentada no Regimento Interno da Secretaria do Tribunal, se envolver magistrados e membros do Tribunal, na Lei nº 8.112/1990 e o Código de Ética do Tribunal.

Nesse sentido, entende a equipe de auditoria que, para cumprimento da publicidade demandada pelo CNJ, remanesce a necessidade de divulgação de carta de compromisso de submissão da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do Tribunal, uma vez que tal prática já está estabelecida, mantendo-se a proposta de encaminhamento elaborada.

Quanto ao estabelecimento de procedimentos especiais para tratamento dos casos ou suspeitas de assédio e discriminação envolvendo a Alta Administração deste Tribunal, o normativo interno a ser proposto pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição poderá prever a adoção dos normativos atualmente existentes ou estabelecer, conforme determinação da Presidência, novos procedimentos a serem adotados.

Entretanto, considerando as ponderações apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, reformula-se a proposta de encaminhamento anterior para estabelecer o prazo de 180 dias para apresentação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal e, a fim de instrumentalizar os membros das referidas comissões com os conhecimentos necessários, apresenta-se proposta de encaminhamento no sentido de oferecer as capacitações pertinentes.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar à Presidência que, no prazo de 60 dias, divulgue carta de compromisso de submissão da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do Tribunal.

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

Recomendar à SGP que, no prazo de 60 dias do recebimento da solicitação de capacitação enviada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, e conforme disponibilidade orçamentária, viabilize a ação de capacitação necessária ao municiamento dos participantes dos conhecimentos necessários à elaboração de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal.

#### **A2) Achado ou Distorção Identificada**

Deficiência do procedimento de monitoramento da percepção dos colaboradores do Tribunal sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.

#### **Situação encontrada**

Foi aplicado questionário direcionado aos servidores e servidoras para aferir a percepção dos servidores sobre a ocorrência de casos de assédio ou discriminação, e o conhecimento destes sobre existência da comissão. Da análise das perguntas constantes da pesquisa constatou-se que, os resultados obtidos com as respostas fornecidas para algumas questões possibilitarão obter a percepção desejada.

Entretanto, como o processo de tabulação dos resultados da pesquisa não foi ainda finalizado, constatou-se que a organização não adotou, ainda, medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

#### **Critério**

Arts. 2º, IX, e 16, I e II, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

Docs. nº 2365492 e 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; e Docs. nº 2366893 e 2366895 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000.

#### **Causa**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Inexistência de processos e mecanismos formalmente estabelecidos para monitoramento da efetividade do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

#### **Efeito**

Percepção equivocada dos servidores acerca do compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação, podendo comprometer a efetividade do sistema.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição informaram que o processo de tabulação da pesquisa será concluído no prazo assinalado na proposta de encaminhamento e reiteraram a solicitação para que o prazo de implementação da recomendação relativa à elaboração de normativo interno atinente ao sistema de enfrentamento e combate ao assédio e discriminação no âmbito do Tribunal seja de 180 dias.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Estando de acordo com as ponderações apresentadas, reformula-se a proposta de encaminhamento anterior para estabelecer o prazo de 180 dias para apresentação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição que, no prazo de 60 dias, finalize o processo de tabulação da pesquisa aplicada em 2023, dando ampla publicidade dos resultados obtidos e apresentando recomendações e sugestões de atuação eventualmente pertinentes.

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; a adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

#### **A3) Achado ou Distorção Identificada**

Inobservância dos critérios estabelecidos na Resolução CNJ nº 351/2020 para nomeação dos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição.

#### **Situação encontrada**

Não restou identificada a observância de todos os critérios estabelecidos nos incisos do art. 15, §1º, da Resolução CNJ nº 351/2020, para indicação de alguns dos membros das comissões, concluindo-se que elas não atendem à diversidade existente na instituição, conforme delineado abaixo:

1. Não restou localizada informação relativa à eleição e/ou indicação do juiz Arthur Antunes Amaro Neves pela AMAB, nem documentação relativa à ausência de interesse de magistrados em compor a comissão, uma vez que a Resolução CNJ nº 413/2021 alterou a Resolução CNJ nº 351/2020, determinando a indicação de magistrado para compor as comissões pelos Tribunais, na hipótese de não haver interessados suficientes para ocupação das vagas;
2. Não restou localizada informação relativa à eleição e/ou indicação da servidora terceirizada Joselita Santos de Cerqueira pelos respectivos sindicatos ou associações para atuar na comissão; e
3. Não restou localizada indicação da servidora Maxivalda Doria Araujo pela Comissão de Acessibilidade para atuar nas Comissões de 1º e 2º Grau de Jurisdição.

#### **Critério**

Art. 15, § 1º, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

[Portaria da Presidência do TRE-BA nº 331, de 1º de julho de 2021](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 418, de 25 de agosto de 2021](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 480, de 11 de julho de 2022](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 484, de 12 de julho de 2022](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 74, de 2 de março de 2023](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 451, de 12 de maio de 2023](#); [Decisão da](#)



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Presidência nº 1682636/2021, constante do SEI nº 0139971-14.2020.6.05.8000; e Decisão da Presidência nº 2351850/2023, constante do SEI nº 0139971-14.2020.6.05.8000.

#### **Causa**

Alteração da Resolução CNJ nº 351/2020 após designação de membros das comissões.

#### **Efeito**

Falta de efetividade das medidas adotadas pelas Comissões, em virtude da ausência de representatividade de todos os colaboradores do Tribunal.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

No que concerne às ratificações e/ou retificações dos membros designados para compor Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual dos 1º e 2º Graus de Jurisdição, a Secretaria-Geral da Presidência informou que as providências requestadas serão efetivadas nos autos do processo SEI nº 0139971-14.2020.6.05.8000, registrando que, nos termos da alteração promovida pela Resolução CNJ nº 413/2021, não se faz mais necessária a indicação de magistrado(a) pela respectiva associação.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Quanto à ponderação apresentada no sentido de não ser mais necessária a indicação de magistrado(a) pela respectiva associação, a equipe de auditoria concorda com a unidade auditada no sentido de que nomeação de magistrado(a) pode ser realizada pelo Tribunal, desde que não exista lista de inscritos e/ou interessados em compor as comissões ou que eles não existam em número suficiente.

Assim, remanescendo a necessidade de ajustes nas composições das comissões, mantém-se a recomendação encaminhada.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 45 dias, adote as medidas pertinentes para ratificação e/ou retificação dos membros designados para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual dos 1º e 2º Graus de Jurisdição, em observância ao quanto disposto no art. 15, §1º, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **A4) Achado ou Distorção Identificada**

Inexistência de normativo interno que uniformize os processos de trabalho, procedimentos e protocolos de prevenção, combate e correção do assédio e da discriminação, no âmbito do Tribunal.

#### **Situação encontrada**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Não restou localizada a instituição formal de mecanismos ou protocolos unificados para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação, tanto internas quanto externas ao Tribunal, a ser adotado em todas as instâncias participantes do processo de trabalho, tendo sido evidenciada a adoção de procedimentos distintos de acolhimento e orientação, conforme a unidade acionada pela vítima ou testemunha.

A ausência de estrutura física adequada e adoção de sistema terceirizado para recepção de denúncias apenas se encaminhadas através da Ouvidoria Eleitoral, e que não conta, no momento, com assistência para seu aprimoramento, são situações que inviabilizam assegurar a redução da sensação de desconforto daqueles que desejam apresentar denúncia ou notícia de assédio ou discriminação.

Observou-se que, nas hipóteses de denúncias recebidas através da Ouvidoria Eleitoral, existem protocolos consistentes para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos e protegendo a identidade do ofendido e do ofensor, que foram estabelecidos em normas internas, como as Resoluções Administrativas TRE-BA nº 8/2021 e 25/2022 e o Manual de Tratamento de Denúncias do TRE-BA, disponível no sítio eletrônico do Tribunal. Entretanto, os procedimentos adotados pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e pelo Serviço Psicossocial do Tribunal não estão formalizados nem divulgados no âmbito do Tribunal.

Não foi possível evidenciar o estabelecimento e divulgação de procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra toda a alta administração e membro de Poder e o seu encaminhamento para apuração em instância superior.

Constatou-se a ausência de procedimentos padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, análise da admissibilidade de denúncias recebidas, obtenção de informações adicionais necessárias à eventual apuração; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; e mecanismos formais de mediação de conflitos e conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar, bem como de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

Não foi possível evidenciar a existência de procedimentos formais e padronizados para manutenção do denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia, a adoção de procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis, nem o estabelecimento de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Por fim, da análise dos processos encaminhados à equipe de auditoria interna, verificou-se a necessidade de prover às Comissões de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e à Comissão Permanente de Ética de condições de trabalho que assegurem maior celeridade na solução dos problemas a elas encaminhados, a fim de garantir a efetividade do sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação,



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

uma vez que, consideradas as seis denúncias até agora recebidas, não se identificou a conclusão de nenhum dos processos encaminhados, a despeito do prazo de 60 dias, prorrogáveis por mais 30 dias, estabelecido no art. 23 da Resolução Administrativa TRE-BA.

#### **Critério**

Arts. 3º, VII, VIII e XIII, 4º, II, III e VIII, 5º, III e VIII, 7º a 11, 13, 14, 17 e 18, parágrafo único, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

[Resolução Administrativa TRE-BA nº 8, de 10 de maio de 2021](#); [Resolução Administrativa TRE-BA nº 25, de 30 de agosto de 2022](#); [Manual de Tratamento de Denúncias do TRE-BA](#); [Regulamento Interno do TRE-BA \(Resolução Administrativa TRE-BA nº 26, de 9 de setembro de 2022\)](#); [Portaria da Presidência do TRE-BA nº 331, de 1º de julho de 2021](#); [Cartilha de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Trabalho](#); Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000; Doc. nº 2356712 do SEI nº 0008371-59.2023.6.05.8000; e Doc. nº 2366320 do SEI nº 0008374-14.2023.6.05.8000.

#### **Causa**

Falta de interação entre as diferentes instâncias que lidam com o assunto, quais sejam: as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, o Serviço de Saúde, a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Ouvidoria Eleitoral e o Serviço Psicossocial do Tribunal.

#### **Efeito**

Comprometimento da percepção dos colaboradores quanto ao compromisso do Tribunal com o enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, em face dos canais de acolhimento e orientação não atuarem de forma unificada e seguindo protocolos predeterminados; falta de isonomia de procedimentos e decisões afetas à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; comprometimento da efetividade da política adotada pelo Tribunal.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição informou que, somente a partir de maio de 2023 iniciaram sua capacitação, bem como a participação em eventos (CNJ no final de junho/2023) que visam a dotar seus membros de conhecimentos específicos imprescindíveis para a realização de suas competências.

Informou que, ao apresentar a minuta de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

âmbito do Tribunal, pretendem apresentar, também, as sugestões de fluxo de trabalho, tais como: protocolo de atendimento às vítimas, acolhimento, verificação se há possibilidade de mediação, recebimento de denúncia formal, dentre outras necessidades apontadas nos trabalhos de auditoria, razão pela qual reiteram a solicitação de prazo de 180 dias para implementar o quanto recomendado.

Em relação à adoção de procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a Secretaria-Geral da Presidência reiterou os esclarecimentos prestados no sentido de que atualmente a Comissão Permanente para Condução de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar, instituída pela Portaria nº 493, de 13 de julho de 2022, adota o Manual de Processo Administrativo Disciplinar, elaborado pela CGU e o Manual da Corregedoria-Geral da AGU.

Informou, entretanto, está em fase de elaboração pela Comissão Temporária designada pela Portaria nº 555, de 28 de julho de 2022, a elaboração de parecer técnico conclusivo acerca das minutas de Manual Prático de Procedimento Administrativo Disciplinar e Sindicância, elaboradas pela Comissão instituída pela Portaria TRE-BA n. 174/2016, a minuta elaborada pela Comissão instituída pela Portaria nº 605/2017, e, por fim, a minuta elaborada pela COMISS2127 (Doc. nº 2081642).

Esclareceu, ainda, que a referida Comissão temporária tem como competência a verificação do grau de compatibilidade entre as minutas de Manual referidas e os modelos de atos e documentos reunidos no Manual de Processo Administrativo Disciplinar, elaborado pela CGU e no Manual da Corregedoria-Geral da AGU, os quais servirão de referencial para a matéria, sendo aquele o parâmetro principal, bem como proposição das adequações que entender necessárias para o futuro Manual Prático de Procedimento Administrativo Disciplinar e Sindicância a ser adotado por este Tribunal Regional Eleitoral, noticiando que os normativos referidos encontram-se em análise nos processos SEI nº 0015082-17.2022.6.05.8000 e 0058283-69.2016.6.05.8000.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Estando de acordo com as ponderações apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, reformula-se a proposta de encaminhamento anterior para estabelecer o prazo de 180 dias para apresentação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal.

Noutro sentido, não restando localizado, pela equipe de auditoria, normativo interno ou decisão que estabeleça a obrigatoriedade de adoção, no âmbito do Tribunal, do Manual de Processo Administrativo Disciplinar, elaborado pela CGU e o Manual da Corregedoria-Geral da AGU, bem como a conclusão e publicação do Manual Prático de Procedimento Administrativo Disciplinar e Sindicância a ser adotado neste Tribunal, conclui-se pela permanência da fragilidade identificada, mantendo-se a proposta de



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

recomendação anterior para estabelecimento de procedimento detalhado e cuidadoso, com definição de prazos, para apuração de suposta infração disciplinar, enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 90 dias, estabeleça procedimento detalhado e cuidadoso, com definição de prazos, para apuração de suposta infração disciplinar, enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, mediante regulamentação interna ou adoção formal de manual de procedimentos já existente em outra instituição.

#### **A5) Achado ou Distorção Identificada**

Ausência de definição de fluxo de trabalho e de estrutura física adequada à atuação das unidades responsáveis pelo enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

#### **Situação encontrada**

As Comissões declararam que não dispõem de espaço físico para a oitiva das vítimas e nem de salas específicas na sede para que os membros possam, reservadamente, se encontrar para discutir as atividades da comissão, bem como os casos concretos.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Informaram, também, que há impedimentos relativos a recursos materiais, visto que as mesmas não possuem orçamento próprio, esclarecendo que, para a realização de eventos, tais como cursos e palestras, é utilizado o orçamento da EFAS, a qual necessita ser avisada com certa antecedência para que possa fazer a reserva orçamentária e contratação dos cursos/palestras.

#### **Critério**

Arts. 4º, VI e X, 7º, 8º, 13 e 16, VII, "h", "i" e "j" da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000; e Atas de reuniões conjuntas das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constantes dos SEIs nº 0022121-65.2022.6.05.8000 e 0009239-37.2023.6.05.8000.

#### **Causa**

Falta de levantamento de necessidades e/ou de solicitação de recursos humanos e/ou materiais; falta de previsão orçamentária para atendimento às demandas das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição.

#### **Efeito**

Comprometimento da efetividade da política de enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição solicitaram o prazo de 180 dias para cumprimento do quanto recomendado, considerando existir estreita correlação entre a elaboração de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal, a elaboração de fluxo de processo de trabalho e o levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição dos fluxos de trabalho proposto, além da demanda envolver demais setores do Tribunal (Ouvidoria, Saúde, SGP, Corregedoria, Comissão de Ética, STI, Diretoria Geral, Secretaria Geral da Presidência).

Informaram, ainda, que irão encaminhar expediente SEI para solicitar sala para atendimento na sede e trabalho remoto para realização de audiências/oitivas, a fim de preservar a manutenção do sigilo por todos aqueles, inclusive autoridades, que tenham, de qualquer forma, contato com o conteúdo da notícia e com informações atinentes aos casos de assédio de discriminação recebidos pelas Comissões.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Estando de acordo com as ponderações apresentadas, reformula-se as propostas de encaminhamento anteriores para estabelecer o prazo de 180 dias para apresentação de levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição de fluxos do processo de trabalho e realização das atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como para definição e formalização dos fluxos do processo de trabalho no âmbito do Tribunal.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, efetue um levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição de fluxos do processo de trabalho e realização das atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, para apreciação da Presidência do Tribunal.

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, defina e formalize os fluxos do processo de trabalho no âmbito do Tribunal.

#### **A6) Achado ou Distorção Identificada**

Ausência de profissionais capacitados para atuar em alguns dos canais disponibilizados aos gestores e colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento de situações passíveis de enquadramento como assédio e/ou discriminação, bem como de formalização de atuação conjunta dos respectivos canais com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.

#### **Situação encontrada**

Conforme declaração das Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do Tribunal, não possuem profissionais devidamente capacitados para atuar na orientação, acolhimento e acompanhamento de gestores e colaboradores envolvidos em situação de assédio e/ou discriminação.

Constatou-se, no entanto, que o Serviço Psicossocial do Tribunal, por ser formado por profissionais ocupantes de cargos específicos de Psicologia e Assistência Social, é capacitado para realizar tais atividades nas situações que envolvam condutas passíveis de configuração como assédio ou discriminação.

#### **Critério**

Arts. 7º a 11 e 13, §§ 1º e 2º, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000; Doc. nº 2366320 do SEI nº 0008374-14.2023.6.05.8000 e



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

---

#### Formação das profissionais que atuam no serviço de saúde do tribunal.

##### **Causa**

Capacitação insuficiente das unidades que atuam no enfrentamento e prevenção ao assédio e à discriminação.

##### **Efeito**

Deficiência no enfrentamento das denúncias de assédio e discriminação, comprometendo a efetividade do sistema.

##### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição comprometeram-se em cumprir a recomendação no prazo proposto e desde já solicitaram que a participação das unidades e colaboradores identificados seja obrigatória, como forma de garantir maior adesão ao cumprimento da finalidade da proposição ora registrada pela auditoria.

Informaram, ainda, que será aberto expediente SEI colaborativo para ouvir as unidades envolvidas sobre o interesse/necessidade de capacitação no tema e em seguida, encaminharão solicitação para que a EFAS providencie os cursos necessários.

##### **Conclusão da equipe de auditoria**

Estando de acordo com as ponderações apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, encaminha-se nova proposta de recomendação, a fim de assegurar a participação de todos os servidores para os quais seja identificada a necessidade de capacitação.

##### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 90 dias e ouvidas todas as unidades participantes do processo de trabalho, avaliem a pertinência de ampliar a capacitação dos colaboradores que atuam nos diversos canais de atendimento do Tribunal, a exemplo dos membros das referidas comissões, da Comissão Permanente de Ética, da Ouvidoria Eleitoral e do Serviço de Saúde, a fim de capacitá-los para fornecer orientação, acolhimento e acompanhamento profissional, tanto ao público interno quanto ao externo do Tribunal que se encontre envolvido em eventual situação de assédio e/ou discriminação, e/ou estabelecer protocolos e fluxos formais de trabalho, que viabilizem uma avaliação objetiva da situação e determinem o consequente encaminhamento da situação ao Serviço Psicossocial, implementando a(s) medida(s) que entenderem mais pertinente(s).

Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 15 dias do recebimento da solicitação de capacitação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, expeça convocação aos



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

indicados para participação no(s) treinamento(s).

#### **A7) Achado ou Distorção Identificada**

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

#### **Situação encontrada**

As Comissões de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação não realizam levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

#### **Critério**

Arts. 4º, IX, 5º, VIII, e 16, I, II, III, IV e VI da Resolução CNJ nº 351/2020 e art. 7º da Resolução Administrativa TRE-BA nº 16/2018.

#### **Evidência**

Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; e Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000.

#### **Causa**

Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal.

#### **Efeito**

Dificuldade para sensibilizar magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, podendo comprometer a efetividade do sistema da prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição informaram que, como falta qualificação técnica às Comissões para elaborar o mapa de risco do processo, tal atividade ser realizada em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas. Por essa razão, solicitaram dilação do prazo para 180 dias e sugeriram que tal tarefa também seja partilhada com a SGP.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Estando de acordo com as ponderações apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, reformula-se a proposta anteriormente encaminhada, a fim de incluir a SGP no endereçamento da recomendação e estabelecer o prazo de 180 dias para sua implementação.

#### **Proposta de Encaminhamento**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição e à SGP que, com a participação das demais unidades atuantes no processo de trabalho e com a assessoria da Seção de Gestão de Processos, da Qualidade e de Riscos (SEGEPRO), se necessária, no prazo de 180 dias, efetuem levantamento de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, estabelecendo controles para mitigá-los.

#### **A8) Achado ou Distorção Identificada**

Insuficiente capacitação para identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de suspeita de sua ocorrência.

#### **Situação encontrada**

As ações de treinamento oferecidas pelo Tribunal a magistrados e gestores, nos exercícios de 2022 e 2023, não abordaram a questão de como identificar situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação e de quais procedimentos adotar nestas situações, conforme seus conteúdos programáticos.

A despeito do curso “Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação na Administração Pública com base na Resolução do CNJ” ter abordado a questão da identificação de situações de assédio e discriminação, conforme seu conteúdo programático (Doc. nº 2315773 do SEI nº 0005857-36.2023.6.05.8000), ele foi ofertado apenas aos servidores que compõem as comissões de assédio e discriminação e às profissionais do serviço de saúde que atuam no processo de trabalho.

Assim, conclui-se que o Tribunal não capacitou ainda gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação e quais procedimentos adotar nos casos de suspeita de sua ocorrência.

#### **Critério**

Arts. 4º, IV, e 6º da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000; Docs. nº 2365792, 2365823 e 2365827 do SEI nº 0008374-14.2023.6.05.8000; Doc. nº 2005784 do SEI nº 0012424-20.2022.6.05.8000; Doc. nº 2325880 do SEI nº 0005703-66.2023.6.05.8178; e Doc. nº 2315773 do SEI nº 0005857-36.2023.6.05.8000.

#### **Causa**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Processo de trabalho e cultura organizacional ainda em implementação no Tribunal.

#### **Efeito**

Deficiência no processo de enfrentamento das denúncias, podendo comprometer a difusão de uma cultura de repúdio à violência no trabalho e, conseqüentemente, a efetividade do sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição comprometem-se a cumprir a recomendação no prazo proposto, desde já solicitando que a participação das unidades e colaboradores identificados seja obrigatória, como forma de garantir maior adesão ao cumprimento da finalidade da proposição ora registrada pela auditoria.

Informaram, ainda, que será aberto expediente SEI colaborativo para ouvir as unidades envolvidas acerca do interesse/necessidade de capacitação e, em seguida, haverá solicitação para que a EFAS providencie os cursos.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

Estando de acordo com as ponderações apresentadas pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, encaminha-se nova proposta de recomendação, a fim de assegurar a participação de todos os servidores para os quais seja identificada a necessidade de capacitação.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, coordenem e promovam, em parceria com a EFAS e a EJE, ações de capacitação específicas aos diversos públicos-alvo do Tribunal que forneçam o conhecimento necessário à identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos devem ser adotados por magistrados e demais gestores, em caso de suspeita de sua ocorrência.

Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 15 dias do recebimento da solicitação de capacitação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, expeça convocação aos indicados para participação no(s) treinamento(s).

#### **A9) Achado ou Distorção Identificado**

Ausência de controle da evolução de frequência dos possíveis casos de assédio e discriminação noticiados ao Tribunal.

#### **Situação encontrada**



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual informaram que não monitoram a evolução do quantitativo de casos noticiados de assédio e discriminação no Tribunal.

#### **Critério**

Art. 16, I, da Resolução CNJ nº 351/2020.

#### **Evidência**

Doc. nº 2365571 do SEI nº 0008368-07.2023.6.05.8000; e Doc. nº 2366893 do SEI nº 0008369-89.2023.6.05.8000.

#### **Causa**

Processo de trabalho ainda em implementação no Tribunal.

#### **Efeito**

Possibilidade de não apuração de eventual denúncia; comprometimento da efetividade do processo de prevenção ao assédio e discriminação, pela não obtenção de dados gerencias para auxiliar na definição de estratégias e ações a serem adotadas.

#### **Esclarecimento dos responsáveis**

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição declararam que possuem controle das denúncias de assédio porque são registradas em processo SEI e informaram não entenderam o alcance do que deverá ser registrado em banco de dados e quais informações a auditoria entende como imprescindíveis.

#### **Conclusão da equipe de auditoria**

A orientação do CNJ foi estabelecida no sentido de que as Organizações devem compilar em banco de dados, as informações relativas a situações de assédio e discriminação, observando critérios como: frequência de situações apresentadas, unidades, atividades e/ou cargos onde há maior incidência de situações relatadas, independentemente dessas situações terem sido convertidas em denúncias, a fim de que esses dados possam fundamentar ações de capacitação para servidores e/ou gestores, necessidade de intervenção da administração e recomendações a serem dirigidas às diversas áreas do Tribunal, dentre outras estratégias possíveis de atuação.

Entretanto, a fim de melhor clarificar a proposta de encaminhamento elaborada, reformula-se a recomendação anteriormente elaborada.

#### **Proposta de Encaminhamento**

Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades que atuam no processo de trabalho, elaborem protocolos para monitoramento do tratamento de situações que envolvam condutas passíveis de consideração como assédio e/ou discriminação, criando um banco de informações consolidadas que auxilie no tratamento de possíveis denúncias futuras, bem como na definição de estratégias e ações a serem recomendadas e adotadas.

## 8. CONCLUSÃO

O sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação tem como objetivo a promoção de um trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, em cumprimento aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação e do direito à saúde e à segurança no trabalho.

No Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, a despeito da ausência de uma política específica de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, as diretrizes e mecanismos a serem observados para o alcance de tais objetivos encontram-se previstos na Resolução Administrativa TRE-BA nº 3/2017 (Código de Ética dos Servidores da Justiça Eleitoral da Bahia), que definiu a prática do assédio e da discriminações como condutas aéticas, e na Resolução Administrativa TRE-BA nº 38/2018, que instituiu a política e o programa de integridade no âmbito do Tribunal, estabelecendo, como diretriz, padrões de conduta e ética aplicáveis a todos os agentes públicos, independentemente de cargo ou função exercidos e a adesão da Alta Administração dos padrões éticos institucionais.

No que diz respeito ao grau de institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, observou-se a necessidade de melhor divulgação acerca da submissão da Alta Administração ao sistema instituído no Tribunal; monitoramento da percepção dos colaboradores do Tribunal sobre o compromisso da alta administração com o processo em análise; e observância dos critérios estabelecidos na Resolução CNJ nº 351/2020 para nomeação dos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Graus de Jurisdição.

Como o sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação se encontra em implementação, constatou-se a necessidade de instituição de normativo interno que estabeleça procedimentos uniformes de trabalho, com ações de acolhimento e acompanhamento pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, bem como protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Verificou-se, ainda, a necessidade de dotar as comissões e unidades atuantes no processo de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação de recursos humanos e materiais, para que possam realizar as atividades inerentes ao processo de trabalho de forma efetiva.

Com relação ao grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e discriminação, observou-se a ausência de profissionais capacitados para atuar em alguns dos canais disponibilizados aos gestores e colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento de situações passíveis de enquadramento como assédio e/ou discriminação, bem como de formalização de atuação conjunta dos canais mencionados com a área de saúde e/ou de recursos humanos do Tribunal.

Constatou-se, ademais, a ausência de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, assim como a necessidade de oferecimento de capacitação aos gestores do Tribunal que aborde a questão de como identificar ambiente de trabalho complacente e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de suspeita de sua ocorrência.

No que tange ao grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação, restou evidenciada a necessidade de instituição de normativo interno que estabeleça procedimentos padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, bem como de controle da evolução de frequência dos possíveis casos de assédio e discriminação noticiados ao Tribunal.

Quanto ao grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação, observou-se a necessidade de se estabelecer formalmente mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; a prática da mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior; medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar; procedimentos claros de análise de admissibilidade de denúncia e para coleta de informações adicionais necessárias à eventual apuração; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; bem como procedimentos e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.

Apurou-se, também, a ausência de formalização, no âmbito do Tribunal, de procedimento detalhado e cuidadoso de apuração de suposta infração disciplinar, bem como para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

aplicáveis.

Por fim, ainda que não configurem achado de auditoria, por se constituírem em melhores práticas para instrumentalizar as decisões e fundamentar a atuação das unidades responsáveis e participantes do processo de trabalho, garantindo a efetividade do sistema de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação, sugere-se que sejam utilizadas informações compiladas das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações, bem como a compilação e análise de dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados.

Ressalte-se que a matriz de achados da presente auditoria foi encaminhada para os gestores por meio do SEIs nº 0012434-30.2023.6.05.8000, 0012435-15.2023.6.05.8000 e 0012437-82.2023.6.05.8000, permitindo-se, assim, a apresentação dos esclarecimentos dos responsáveis.

Espera-se que os encaminhamentos propostos em seção delineada na sequência auxiliem a Alta Administração e demais áreas envolvidas no processo de trabalho analisado a sanear as fragilidades ora evidenciadas, de modo a contribuir, na prática, para a melhoria da eficiência e efetividade da prevenção de ocorrência de situações de assédio e discriminação, aliada à célere apuração e eventual sanção das ocorrências verificadas no âmbito do Tribunal.

## 9. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

No tocante às vulnerabilidades evidenciadas no item 7, encaminha-se para análise e apreciação da Presidência desta Casa, as seguintes propostas de encaminhamento:

9.1 - Recomendar à Presidência que, no prazo de 60 dias, divulgue carta de compromisso de submissão da Alta Administração com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação do Tribunal (*referente achado A1*);

9.2 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, ouvidas todas as unidades participantes do sistema de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, apresente minuta e plano para ampla divulgação de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação, a exemplo de: procedimentos específicos para a recepção, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação contra Membro do Tribunal, Magistrado, Alta Administração, gestores, servidor efetivo, terceirizado, requisitado ou estagiário; periodicidade para realização de pesquisas relativas ao sistema implementado; procedimentos, prazos e protocolos uniformes de



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

trabalho para a orientação, acolhimento e acompanhamento de vítimas de assédio e discriminação, que observem métodos e técnicas profissionais pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais e viabilizem a obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos; procedimentos formais para redução do desconforto daqueles que desejam encaminhar alguma notícia ou denúncia; protocolos uniformes e prazos para análise da admissibilidade de denúncias recebidas; mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar; procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia; protocolos para a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação; a adoção de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar; e procedimentos uniformes e prazos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (*referente achados A1, A2 e A4*);

9.3 - Recomendar à SGP que, no prazo de 60 dias do recebimento da solicitação de capacitação enviada pelas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição, e conforme disponibilidade orçamentária, viabilize a ação de capacitação necessária ao municiamento dos participantes dos conhecimentos necessários à elaboração de normativo interno que estabeleça regras uniformes de atuação para o enfrentamento e combate do assédio e da discriminação no âmbito do Tribunal (*referente achado A1*);

9.4 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º Grau de Jurisdição que, no prazo de 60 dias, finalize o processo de tabulação da pesquisa aplicada em 2023, dando ampla publicidade dos resultados obtidos e apresentando recomendações e sugestões de atuação eventualmente pertinentes (*referente achado A2*);

9.5 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 45 dias, adote as medidas pertinentes para ratificação e/ou retificação dos membros designados para composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual dos 1º e 2º Graus de Jurisdição, em observância ao quanto disposto no art. 15, §1º, da Resolução CNJ nº 351/2020 (*referente achado A3*);

9.6 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 90 dias, estabeleça procedimento detalhado e cuidadoso, com definição de prazos, para apuração de suposta infração disciplinar, enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, mediante regulamentação interna ou adoção formal de manual de procedimentos já existente em outra instituição (*referente achado A4*);

9.7 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, efetue um



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

### SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

levantamento dos recursos humanos e materiais necessários à definição de fluxos do processo de trabalho e realização das atividades de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, para apreciação da Presidência do Tribunal (*referente achado A5*);

9.8 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades envolvidas no processo de trabalho, defina e formalize os fluxos do processo de trabalho no âmbito do Tribunal (*referente achado A5*);

9.9 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 90 dias e ouvidas todas as unidades participantes do processo de trabalho, avaliem a pertinência de ampliar a capacitação dos colaboradores que atuam nos diversos canais de atendimento do Tribunal, a exemplo dos membros das referidas comissões, da Comissão Permanente de Ética, da Ouvidoria Eleitoral e do Serviço de Saúde, a fim de capacitá-los para fornecer orientação, acolhimento e acompanhamento profissional, tanto ao público interno quanto ao externo do Tribunal que se encontre envolvido em eventual situação de assédio e/ou discriminação, e/ou estabelecer protocolos e fluxos formais de trabalho, que viabilizem uma avaliação objetiva da situação e determinem o consequente encaminhamento da situação ao Serviço Psicossocial, implementando a(s) medida(s) que entenderem mais pertinente(s) (*referente achado A6*);

9.10 - Recomendar à Secretaria-Geral da Presidência que, no prazo de 15 dias do recebimento da solicitação de capacitação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição, expeça convocação aos indicados para participação no(s) treinamento(s) (*referente achados A6 e A8*);

9.11 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição e à SGP que, com a participação das demais unidades atuantes no processo de trabalho e com a assessoria da Seção de Gestão de Processos, da Qualidade e de Riscos (SEGEPRO), se necessária, no prazo de 180 dias, efetuem levantamento de riscos e impactos advindos das práticas de assédio e/ou discriminação, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis à sua ocorrência, estabelecendo controles para mitigá-los (*referente achado A7*);

9.12 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º graus de Jurisdição que, no prazo de 180 dias, coordenem e promovam, em parceria com a EFAS e a EJE, ações de capacitação específicas aos diversos públicos-alvo do Tribunal que forneçam o conhecimento necessário à identificação de ambiente de trabalho complacente, e possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação, bem como orientação quanto aos



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

procedimentos devem ser adotados por magistrados e demais gestores, em caso de suspeita de sua ocorrência (*referente achado A8*); e

9.13 - Recomendar às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º e 2º grau de Jurisdição que, no prazo de 180 dias e com a participação das demais unidades que atuam no processo de trabalho, elaborem protocolos para monitoramento do tratamento de situações que envolvam condutas passíveis de consideração como assédio e/ou discriminação, criando um banco de informações consolidadas que auxilie no tratamento de possíveis denúncias futuras, bem como na definição de estratégias e ações a serem recomendadas e adotadas (*referente achado A9*).

Salvador - BA, 04 de agosto de 2023.

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** ANA CLAUDIA OLIVEIRA DE CARVALHO  
Data: 04/08/2023 13:21:07-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ana Cláudia Oliveira de Carvalho  
*Auditora Interna*

Záide Checcucci Junqueira Ayres  
*Auditora Interna e Chefe da SEAPE*

Catiuscia Dantas Abreu  
*Supervisora dos trabalhos e Secretária da SAU*