



RELATÓRIO DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA

SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO

E

DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

2023

RELATÓRIO Nº 01/NAI/2023



SUMÁRIO LINKADO:

RELATÓRIO DA AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA	1
2. INTRODUÇÃO:.....	4
3. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA:	5
4. ESCOPO DO TRABALHO:.....	7
5. EQUIPE DE TRABALHO:	7
6. PROCEDIMENTOS:	7
7. RELATÓRIO:.....	8
8. ANÁLISE DA AUDITORIA (QUESTIONÁRIO):	8
9. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO:.....	9
10. RECOMENDAÇÕES:	85
11. CONCLUSÃO:.....	87



RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/NCI/2023.

Auditoria Coordenada pelo CNJ, conforme o cronograma proposto do Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Exmo. Senhor Presidente:

Finalizando as atividades previstas no cronograma do Conselho Nacional de Justiça correspondente ao exercício de 2023, apresentamos o Relatório de Auditoria Coordenada realizada **na Comissão de Combate ao Assédio e Discriminação do tribunal**, bem como, em complementação das respostas, nos setores da **Corregedoria, Ouvidoria, Direção Geral e Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal**. A auditoria teve como objetivo avaliar no âmbito dos tribunais, a aderência à Política Pública Contra o Assédio e a Discriminação no Poder Judiciário nos termos definidos na resolução CNJ n.351/2020.

1. DA CONTEXTUALIZAÇÃO DA AUDITORIA:

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 dificuldades 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.

O assédio moral não está expressamente previsto como ilícito disciplinar na Lei 8.112/90, nem na CLT, resultando em, ao menos, 18 enquadramentos legais distintos nos processos, que variam da não observância de deveres funcionais, ou prática de condutas proibidas, a até mesmo improbidade administrativa.

Quanto ao assédio sexual, é imenso o número de mulheres que não prestam queixa formal do assédio, por medo de retaliação, por vergonha do que sofreram, por absoluta falta de apoio, pelo estigma que as cercaria. A maioria das mulheres não conta com nenhuma rede de proteção.

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. 190/2019**, 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;
- 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) Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Detecção:

- 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) Estabelecer processo de responsabilização.

2. INTRODUÇÃO:

O presente relatório tem por finalidade divulgar ao Exmo. Senhor Presidente do Tribunal de Justiça Militar do RS, e ao Pleno, os registros sobre a atividade de auditoria, quando em



análise à Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação da Justiça Militar, e em complementação na Corregedoria, Ouvidoria, Direção Geral e Núcleo de Gestão Estratégica, desenvolvidas através da Ação de Auditoria Operacional coordenada pelo CNJ, independente e objetiva, visando avaliar as ações estratégicas, gerenciais e os procedimentos relacionados ao processo operacional ou parte dele, com a finalidade de apontar soluções e alternativas para a melhoria do desempenho operacional. Sua abordagem é de apoio e procura auxiliar a administração na gerência e nos resultados por meio de recomendações que visem aprimorar os procedimentos, objetivando o exame dos atos e fatos da gestão, com vistas a certificar, exclusivamente, a observância às normas em vigor, recomendando o setor, no intuito de adquirir mais eficiência, eficácia, efetividade e economicidade das atividades no setor, com a finalidade de promover o aperfeiçoamento da Gestão Pública, além do registro dos processos operacionais, sendo as atividades desenvolvidas no período compreendido entre os meses de junho, julho e agosto de 2023, mais o planejamento e análise nos dias que antecederam e posteriores a este período.

3. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA:

- **Art. 74. Da Constituição Federal de 1988**, Os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário manterão, de forma integrada, sistema de controle interno com a finalidade de;
- **Constituição da República de 1988** - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º: Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos;
- **Resolução do CNJ nº 308 de 11 de março de 2020**, o qual organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, sob a forma de sistema, e cria a Comissão Permanente de Auditoria;
- **Resolução do CNJ nº 309 de 11 de março de 2020**, o qual aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências;
- **Resolução CNJ n. 401/2021**: desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.



- **RESOLUÇÃO CNJ Nº 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 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:** 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;
- **Convenção OIT n. 111/1958, Convenção OIT n. 190/2019:** C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil);
- **Lei n. 7.716/1989: Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;**
- **Lei n. 7.853/1989 e Lei n. 13.146/2015: discriminação contra a pessoa com deficiência e Estatuto da Pessoa com deficiência;**
- **Lei n. 8.112/1990, artigos: 116, 117 e 132: Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais;**
- **Lei n. 8.429/1992; Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa;**
- **Lei n. 9.029/1995: Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez;**
- **Lei n. 13.869/2019: Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público;**
- **Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º: Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial;**
- **Decreto Estadual nº 52.215/2014** (Dispõe sobre procedimentos a serem observados pela Administração Pública Estadual na contratação de serviços continuados ou não que envolvam fornecimento de mão-de-obra);
- **Regulamento de Serviços Auxiliares do TJMRS edição 2014** (Regula a organização e funcionamento das unidades integrantes dos serviços auxiliares da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul);



- **Resolução Nº 278, de 07 DE JUNHO de 2022.** Institui o Código de Ética do Núcleo de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;
- **Resolução Nº 279, de 07 DE JUNHO de 2022.** Institui o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;
- Portarias do Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul: **PORTARIA N.º 047/2023; PORTARIA N.º 048/2023; PORTARIA Nº 051/2023; PORTARIA N.º 075/2021;**

4. ESCOPO DO TRABALHO:

Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoantes às medidas previstas na Resolução **CNJ n. 351/2020** e no Modelo de Avaliação dos Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU. O trabalho obedeceu às Resoluções 308 e 309 de 11 de março de 2020, assim como, o Código de Ética do Núcleo de Auditoria Interna.

5. EQUIPE DE TRABALHO:

A equipe de trabalho, que executou as ações de auditoria de conformidade foi composta pelos servidores Elisabete Simões da Cruz e Paulo Cezar Oliveira de Lima.

6. PROCEDIMENTOS:

- a) Os trabalhos de auditoria foram realizados em estrita observância às normas e procedimentos determinados pelo **Art. 74. Da Constituição Federal de 1988, Resoluções do CNJ nº308 e nº309 de 11 de março de 2020**, autorizados através do **Regulamento de Serviços Auxiliares do TJMRS edição 2014**, exercendo as atividades de acordo com a **Resolução Nº 278, de 07 DE JUNHO de 2022 e Resolução Nº 279, de 07 DE JUNHO de 2022**, que Instituem o Estatuto e o Código de Ética de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul; tendo por objetivo apurar a conformidade da **Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020**, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- b) Nenhuma restrição foi imposta aos exames realizados na extensão considerada necessária e nas circunstâncias apresentadas, utilizando-se das técnicas de auditoria previstas nas **Resoluções 308 e 309 de 11 de março de 2020**,



Estatuto de Auditoria Interna e o Código de Ética do Núcleo de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;

- c) A presente auditoria está inserida no Plano Anual de Auditorias Exercício 2023, tornado público no sítio oficial e na Intranet deste Tribunal;
- d) Para elaboração do presente trabalho foi utilizada a técnica de análise documental das peças disponibilizadas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, bem como, em complementação à Corregedoria, Ouvidoria, Direção Geral, e Núcleo de Gestão Estratégica do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, compostas por informações enviadas pelos setores, pesquisas através das respostas a um questionário virtual produzido pela Secretaria de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça, além de entrevista pessoal com os servidores e responsáveis pelos serviços, bem como, colaboradores terceirizados, onde foram verificados os itens relacionados na análise.
- e) Durante a ação coordenada foi observado que todos os setores envolvidos demonstraram comprometimento e zelo aos questionamentos do Núcleo de Auditoria Interna, sendo que, ao fim dos trabalhos enviaremos para cada setor auditado a pesquisa de satisfação, afim de, avaliar a metodologia da equipe do Núcleo de Auditoria Interna na realização dos trabalhos, desta forma, visando à melhoria nas entregas de auditoria, para que possamos prestar um serviço de alta qualidade ao Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

7. RELATÓRIO:

O Serviço de auditoria foi realizado na Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do tribunal, no primeiro e segundo grau de Jurisdição, com complementação nos setores da Corregedoria, Ouvidoria, Direção Geral e Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal, que funcionam no horário do expediente, qual seja, das 12hs até às 19hs, sendo que a comissão do 2º Grau, que está sob a presidência da Desembargadora Militar Dra. Maria Moura, a comissão do 1º Grau que esta sob a presidência da Dra. Juíza Viviane de Freitas, Corregedoria: Des. Militar Mendes, Ouvidoria: Des. Militar Brum, Direção Geral: Dr. Rogério e Núcleo de Gestão Estratégica: Ten. Cel. Monteiro.

8. ANÁLISE DA AUDITORIA (QUESTIONÁRIO):

Questões de Auditoria:

As questões de auditoria foram estruturadas em quatro eixos: Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção, cada um deles buscando responder aos aspectos relativos às normas



da Resolução **351/2020**, que Institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação:

A seguir apresenta-se o detalhamento de cada questão de auditoria:

9. ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO:

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

Apresentamos o detalhamento de cada questão de auditoria, alertando que todos os testes respeitam o período de apuração que se segue à edição da Resolução **CNJ n. 351/2020**, normativo que instituiu referida política pública em 28/10/2020, e fixou os efeitos 30 dias após entrar em vigor:

1ª Questão de Auditoria: Eixo 01

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

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: *BLOG BASTA*

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-apresenta-o-blog-basta--30-08-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





EVIDÊNCIA Nº2: COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES

Observamos aqui à Legislação do referido link enviado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023:** Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº3: NOTÍCIAS

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/acao-assedionao-2023--15-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comissoes-de-enfrentamento-ao-assedio-na-justica-militar-do-rs-08-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-gaucha-na-semana-de-combate-ao-assedio-e-a-discriminacao-05-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- d) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comissoes-buscam-aprimorar-tratamento-em-casos-de-assedio-e-discriminacao-no-judiciario-04-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- e) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjm-realiza-live-e-inaugura-espaco-da-ouvidoria-da-mulher-30-08-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- f) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/agende-se-live-do-tjm---14-de-junho-08-06-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- g) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/campanha-tjmrs-assedionao-ep-3-18-05-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- h) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/segundo-episodio-da-webserie-assedionao-13-05-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- i) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-reinstala-as-comissoes-de-prevencao-ao-assedio-e-de-incentivo-a-participacao-institucional-feminina-18-03-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- j) <https://www.tjms.jus.br/noticia/comissoes-buscam-aprimorar-tratamento-em-casos-de-assedio-e-discriminacao-no-judiciario-04-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- k) <https://www.tjms.jus.br/noticia/lancamento-do-canal-de-denuncias-do-tjms-e-destaque-na-agencia-cnj-09-09-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº4 : YOUTUBE

- a) <https://www.youtube.com/watch?v=OcVwd9JtJhA>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do YouTube enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº5: MÍDIAS SOCIAIS, FACEBOOK E INSTAGRAM

- a) https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid033pgVxAsue1GGeRHbWaBsGHmJpSkzpzax7zBG2X5TgCVx8aW2DjMXRLqUKa9Abhk2l&id=100064593855620&mibextid=Nif5oz

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Facebook enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- b) https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02pqEvYjKeyXFycwPaYaijfg9dJsZkvAuR5Ew8oDCmJmMs76GgmeuavPqv9Ytaw3v2l&id=100064593855620&mibextid=Nif5oz

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Facebook enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- c) https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02EuGuqtdybYN2o3thqmuJqvCEpUgkwHuGUCKZKJkAGS6YL1syoBNeAu3Vzd3VGwHFI&id=100064593855620&mibextid=Nif5oz

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Facebook enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



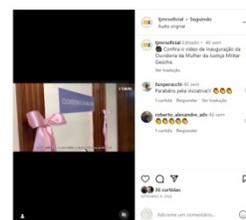
- d) https://www.instagram.com/p/CiTATaDvXvg/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, que foi postada no canal do Instagram no dia 09/09/2022, sobre o lançamento do canal de denúncias do TJMRS o qual foi destaque na Agência do CNJ, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi



- e) https://www.instagram.com/reel/CiQyfvjbiA/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Instagram enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- f) https://www.instagram.com/p/CilkY_frbOo/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Instagram enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- g) https://www.instagram.com/p/Ch-0ehjLKGq/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Instagram enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- h) https://www.instagram.com/p/Ch4kfdLLouR/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA



[zRIODBiNWFIZA](#)

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Instagram enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- i) https://www.instagram.com/p/CdJbwycPeEf/?utm_source=ig_web_copy_link&igshid=MzRIODBiNWFIZA=

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no canal do Instagram enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº 6: DOCUMENTOS

Observamos através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, a legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=505F231E-B0D5-124F-8710-780F618C82F8>

➤ **PORTARIA N.º 075/2021**

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO, no uso de suas atribuições legais e o que consta no Processo Administrativo nº 9.2021.0700.000772-9, nos termos da Resolução 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça e da Portaria 068/2021-TJMRS, DESIGNA:...Integrantes para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual na JME.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021 (Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

- d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=978E1983-CA65-D04A-AEA1-5DC7730E81D6>



➤ **PORTARIA N.º 048/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

- e) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA N.º 104/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

- f) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FD9F6AAF-F5D7-5041-BB1D-4F02911DA9AC>

➤ **PORTARIA N.º 115/2022**

DESIGNA a Desembargadora Militar Dra. Maria Emília Moura da Silva, Id. Func. -----, para exercer a função de Ouvidora da mulher na Ouvidoria da Mulher da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

- g) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FEC3C2D3-F3EB-ED45-87D7-17A19FC7E47D>

➤ **RESOLUÇÃO N.º 275, DE MAIO DE 2022**

Dispõe sobre o funcionamento, a composição e a competência da Ouvidoria da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

- h) Dentro do mesmo item evidência nº6, foram encaminhados outros links de documentos que não estão em vigor (REVOGADOS) seguem listados:

- ~~Portaria nº 047/2023~~ Comissão Assédio 2º grau (REVOGADA pela Portaria nº 104/2023, DJE nº 7.492, de 01/08/2023)

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=27B1FB8B-4778-D44E-8768-022ED57283A1>

- ~~Portaria nº 047/2022~~ Comissão Assédio 2º grau (REVOGADA pela Portaria nº 047/2023, DJE nº 7.427, de 28/04/2023)

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=D6CA5E3E-4112-404D-936E-E8E4B9096531>

- ~~Portaria nº 098/2021~~ Designação de integrantes para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual na JME. (REVOGADA pela Portaria nº 047/2022, DJE nº 7.165, de 18/03/2022).

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=D69221C7-9667-EF4B-A540-A1CD10E3C699>

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.1 (A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?).



Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação eficazes, como por exemplo, campanhas, revistas, boletins, site, grupos de e-mails, intranet e sistemas de processos administrativos.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, são utilizados todos os meios corporativos de comunicação eficazes, desde Atos Normativos, notícias no Site do tribunal, YouTube, Instagram, Facebook, E-mail institucional, e outros.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.2 (A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se foi divulgada carta de compromisso da alta administração; procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta



administração.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, o Núcleo de Auditoria Interna entende que a alta administração, o qual criou e assinou as portarias 068/2021 e 051/2023, submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, a legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: NOTÍCIAS

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-na-jme-28-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com mulheres do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME, no dia 28/06/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com homens do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 17/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a nova rodada dos círculos de diálogo, com mulheres do tribunal, sobre a temática do assédio, no dia 27/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi



- d) Anexamos aqui à foto do e-mail enviado para os servidores com a pesquisa sobre o assédio moral e sexual, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.3 (A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se foram realizadas pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, o Núcleo de Auditoria Interna entende que foram realizadas pesquisas com os colaboradores internos através de e-mails, e também foram promovidas as rodadas dos círculos de diálogos com homens e mulheres do tribunal, a fim de aferir o compromisso da alta administração com o combate ao assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**



Subquestão de auditoria

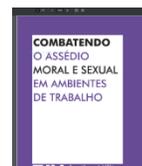
1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA: *Cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho.*

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/cartilhas/combate-o-assedio-moral-e-sexual-em-ambientes-de-trabalho>

Anexamos aqui à foto da Cartilha “Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho” da referida evidência, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.4 (A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se o código de ética e de conduta, a política de integridade, as diretrizes para o tratamento da violência laboral, dentro outros, estão instrumentalizados com a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima; foram realizadas inúmeras ações, reuniões, encontros, pesquisas e também a cartilha, como está na evidência acima, mas o tribunal não possui o Código de Ética Conduta próprio, e sim o Regimento Interno do Tribunal de Justiça Militar e o Regulamento dos Serviços Auxiliares da Justiça Militar, os quais não contemplam o tema da política de assédio.

- **Recomendamos:** que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, conforme prevê a Resolução 351/2020, no seu Art. 16, afim de que o tema sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual seja incluído no Regulamento dos Serviços Auxiliares da Justiça Militar do Estado, também, que o tema seja contemplado em um futuro Código de Ética do Tribunal. Em pesquisa encontramos de forma resumida no Código de Ética e Conduta dos Servidores do Poder Judiciário 01/2020, no seu Art. 10, Inciso III e Inciso VII.

Subquestão de auditoria

1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e



Sexual)?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021 (Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=978E1983-CA65-D04A-AEA1-5DC7730E81D6>

➤ **PORTARIA N.º 048/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA N.º 104/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

EVIDÊNCIA Nº2: NOTÍCIAS

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-na-jme-28-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com mulheres do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 28/06/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com homens do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 17/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a nova rodada dos círculos de diálogo, com mulheres do tribunal, sobre a temática do assédio, no dia 27/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os atos normativos internos, portarias, ordens de serviço etc. se foi instituída a Comissão do art.15 da Resolução nº351/2020 do CNJ.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima; foram criadas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau conforme determina a Resolução 351/2020.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e



Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=978E1983-CA65-D04A-AEA1-5DC7730E81D6>

➤ **PORTARIA N.º 048/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA N.º 104/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.6. (No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se em atos normativos internos, portarias, ordens de serviço e etc. se foi instalada pelo menos uma comissão para cada grau de jurisdição.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima; foram criadas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau de jurisdição conforme determina a Resolução 351/2020.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>



➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.7. (No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os atos constitutivos das atribuições das comissões incluem todas as previstas no art.16 da Res 351/2020.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, através das evidências documentais, nas portarias 051 e 068 o Núcleo de Auditoria Interna entende que foram criadas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau de jurisdição, e que atendem as atribuições previstas no art. 16 conforme o que determina a Resolução 351/2020.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, a legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de



Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA Nº 104/2023**

Nomeação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, ficando revogada a Portaria nº 047/2023, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 7.427, de 28/04/2023.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.8. *(No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?).*

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os atos constitutivos da Comissão atendem ao previsto no caput do art. 15 da Resolução 351/2020.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, através das evidências documentais, nas portarias 051/2023, 068/2023 e 104/2023, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, foram criadas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau de jurisdição, e que atendem as atribuições previstas no art. 15 e 16 conforme o que determina a Resolução 351/2020.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS



Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, a legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA N.º 104/2023**

Nomeação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, ficando revogada a Portaria nº 047/2023, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº 7.427, de 28/04/2023.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.9. (No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os atos constitutivos da Comissão atendem à diversidade existente e se é composta, obrigatoriamente, por membros indicados segundo os incisos do art.15 da Resolução 351/2020.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, através das evidências documentais, nas portarias 051/2023, 068/2023 e 104/2023, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau de jurisdição atendem as atribuições quanto à diversidade existente, nas normas previstas no art. 15 e 16 conforme o que determina à Resolução 351/2020.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**



Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=978E1983-CA65-D04A-AEA1-5DC7730E81D6>

➤ **PORTARIA N.º 048/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=75BB8AD0-60E0-CE48-BA33-D532DEF5D44F>

➤ **PORTARIA N.º 104/2023**

Cria a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 2º grau da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.10. (No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?).

Conforme as orientações do CNJ através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se a atuação da Comissão é livre



de interferência, verificando: organograma; procedimentos adotados; fluxograma para as decisões (*se depende de aquiescência, aprovação superior quanto às conclusões e etc.*)

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, através das evidências documentais, nas portarias 048/2023, 051/2023, 068/2023 e 104/2023, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio no primeiro e no segundo grau de jurisdição atendem ao quesito de atuação com independência, previstas no art. 15 e 16 conforme o que determina a Resolução 351/2020.

- **Recomendamos:** a inclusão da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual do TJMRS no organograma institucional, bem como a criação de fluxograma e atas das reuniões para as decisões da Comissão.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.11. (*A organização estabeleceu em normas, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?*).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de



Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os atos normativos contemplam o estabelecimento de processos e procedimentos relacionados à política.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TJMRS, que estão logo acima, e através da evidência documental da Portaria 068/2021, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, a Portaria estabelece os processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2:

Cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho, Lançamento da Cartilha

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-lanca-cartilha-sobre-assedio-em-ambientes-de-trabalho-04-04-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre o **lançamento** da cartilha sobre o assédio em ambientes de trabalho, postada no dia 04/04/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/cartilhas/combate-o-assedio-moral-e-sexual-em-ambientes-de-trabalho>

Anexamos aqui à foto da *Cartilha “Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho”* da referida evidência, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº3: Criação do Espaço Sinal Vermelho.

a) <https://www.tjmrs.jus.br/espacosinalvermelho>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre a criação do Espaço Sinal Vermelho para a Violência Doméstica, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº4: Lançamento do canal de denúncia.

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-gaucha-lanca-canal-para-denuncias-de-assedio-e-discriminacao-06-09-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o lançamento do canal de denúncias de Assédio e Discriminação em 06/09/2022, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/lancamento-do-canal-de-denuncias-do-tjmrs-e-destaque-na-agencia-cnj-09-09-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o lançamento do canal de denúncias em 09/09/2022, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº5: Espaço da Ouvidoria da Mulher

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/video---lancamento-do-espaco-da-ouvidoria-06-06-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre a o vídeo de lançamento do Espaço da Ouvidoria postada no dia 06/06/2022, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/ouvidora-nacional-da-mulher-do-cnj-e-apresentada-ao-espaco-da-ouvidoria-do-tjm-17-06-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre a Ouvidoria Nacional da Mulher do CNJ que é apresentada ao Espaço da Ouvidoria do TJM no dia 17/06/2022, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº6: Serviço à informação ao Cidadão (SIC)

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/sistema-de-informacao-ao-cidadao>

Anexamos aqui à foto da referida evidência, sobre o acesso ao serviço de informação ao Cidadão (SIC), que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº7: Fale Conosco

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/fale-conosco>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre o caminho para o Fale Conosco, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº8: NOTÍCIA

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/reuniao-discute-aprimoramentos-do-servico-de-informacao-ao-cidadao-da-jme-29-06-2021>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a reunião que discutiu aprimoramentos do Serviço de Informação ao Cidadão da JME, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM

EVIDÊNCIA Nº9: FALE CONOSCO

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/fale-conosco>

Anexamos aqui à foto da página do Site do tribunal, onde se encontra o referido formulário do Fale Conosco através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/carta-ao-cidadao>



Anexamos aqui à foto da página do Site do tribunal, onde se encontra a notícia da carta de serviços ao cidadão, através do link que foi verificado:



c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/video---lançamento-do-espaco-da-ouvidoria-06-06-2022>

Anexamos aqui à foto da página do Site do tribunal, onde se encontra a notícia do lançamento do Espaço Ouvidoria, através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.12. (A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem em funcionamento canais de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão e pela Ouvidoria do tribunal, que estão logo acima, e através das evidências documentais das Portarias 068/2021 e 051/2023, e através das evidências: (02) lançamento da cartilha referente ao tema, (03) Criação do Espaço Sinal Vermelho, (04) Lançamento do canal de denúncia, (05) Espaço da Ouvidoria da Mulher, (06) Serviço à informação ao Cidadão (SIC), (07) Fale Conosco, (08) Notícias, (09) Fale Conosco, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, existem em funcionamento inúmeros canais de orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de



Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA - SIM, o acolhimento é feito com todo o cuidado que é exigido para este tipo de denúncia, acompanhado pela Desembargadora Militar Ouvidora da Mulher.

EVIDÊNCIA Nº2: NOTÍCIAS

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/sinal-vermelho-jme-e-destaque-no-site-da-associacao-dos-magistrados-do-brasil-03-09-2021>

Anexamos aqui à foto da página do Site do tribunal, onde se encontra a notícia, que é destaque no Site da Associação dos Magistrados do Brasil, através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.13. (No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se foram elaborados ou se aplicam métodos e técnicas profissionais de atenção humanizadas para com as partes envolvidas, por exemplo, previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudanças de lotação e etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão e pela Ouvidoria do tribunal, que estão logo acima, através das evidências documentais das Portarias 068/2021 e 051/2023, e através da evidência: (02) Notícias, o Núcleo de Auditoria Interna entende que, se aplicam os métodos e técnicas profissionais de atenção humanizadas para com as partes envolvidas.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: CANAIS DE COMUNICAÇÃO



a) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/sistema-de-informacao-ao-cidadao>

Anexamos aqui à foto da referida evidência, sobre o acesso ao serviço de informação ao Cidadão (SIC), que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/fale-conosco>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre o caminho para o Fale Conosco, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



c) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, ATRAVÉS DO SITE.

EVIDÊNCIA Nº2: FORMULÁRIOS, BALCÃO VIRTUA E CARTILHA DA OUVIDORIA.

a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/fale-conosco>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre o formulário no site do TJMRS para o contato com a Ouvidoria, através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/carta-ao-cidadao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a Carta ao Cidadão, com a janela de denúncias, consultas e o balcão virtual da Ouvidoria com orientações através do link que foi verificado:



c) <https://heyzine.com/flip-book/48db71c5c4.html#page/1>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a cartilha da Ouvidoria do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:



A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.14. (A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem canais permanentes para acolher a notícia de assédio ou discriminação, conforme art. 13 da Resolução 351/2020.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão e pela Ouvidoria do tribunal, que estão logo acima, comprovam que a organização dispõe de canais permanentes para a denúncia nos casos de assédio e discriminação, através dos meios de comunicação no acesso ao Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), através do Fale Conosco, através do Canal Basta e através do formulário virtual da Ouvidoria.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

- c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FEC3C2D3-F3EB-ED45-87D7-17A19FC7E47D>

- **RESOLUÇÃO N.º 275, DE MAIO DE 2022.**



Dispõe sobre o funcionamento, a composição e a competência da Ouvidoria da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FD9F6AAF-F5D7-5041-BB1D-4F02911DA9AC>

➤ **PORTARIA N.º 115/2022**

DESIGNA a Desembargadora Militar Dra. Maria Emília Moura da Silva, Id. Func. -----, para exercer a função de Ouvidora da mulher na Ouvidoria da Mulher da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, todas as denúncias são encaminhadas para o Sistema eAdmim – intranet do TJMRS, onde o acesso é autorizado por nome de usuário e senha, quem possui somente são os atendentes da Ouvidoria, bem como ao acesso aos e-mails da ouvidoria, ouvidoria da mulher e comissão de assédio.

EVIDÊNCIA 2: SITE TJMRS

a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/denuncias>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre o Canal de Denúncias e consultas, com requisição de forma pessoal através do CPF e de uma chave gerada no momento da denúncia ou através do Fale Conosco da Ouvidoria no link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.15. (Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos, bem como medida de garantia de sigilo profissional.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão e pela Ouvidoria do tribunal que estão logo acima, através das Portarias 068/2021, 051/2023, 275/2022, 115/20222 do TJMRS, através do sistema eAdmim, através do Canal de Denúncia, que gera uma chave pessoal no momento da denúncia, comprovam que a organização dispõe de canais de denúncia que seguem um protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos, protegendo a identidade do ofendido e ofensor.

➤ **Sem recomendações para deliberar**



Subquestão de auditoria

1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos Humanos ou materiais?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 1.16. (A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem atas de reunião ou outros instrumentos que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão e pela Ouvidoria do tribunal que estão logo acima, através das Portarias 068/2021, 051/2023 e SEI (Sistema Eletrônico de Informações) da Comissão, que comprovam o funcionamento da comissão sem qualquer impedimento relativo aos recursos humanos e materiais.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

2ª Questão de Auditoria: Eixo 02

1.Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Subquestão de auditoria



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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO : SIM

EVIDÊNCIAS

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-na-jme-28-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com mulheres do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 28/06/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com homens do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 17/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a nova rodada dos círculos de diálogo, com mulheres do tribunal, sobre a temática do assédio, no dia 27/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- d) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/acao-assedionao-2023--15-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a Ação #AssédioNão2023, que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.1. (A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de



Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são utilizados os meios corporativos de comunicação, por exemplo, campanhas, revistas, boletins, site, mala direta, intranet, Sistemas de Processos Administrativos, etc.

De acordo com as informações evidenciadas pelo Núcleo de Auditoria Interna do tribunal, que estão logo acima, através dos círculos de diálogo com homens e mulheres do tribunal, e através da mensagem de vídeo que está no Site do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, o presidente, ouvidor, servidor e colaborador terceirizado, reafirmam a importância sobre o tema de prevenção e combate ao assédio dentro do tribunal.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: Círculos de Diálogos (notícias)

- D) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-na-jme-28-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com mulheres do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 28/06/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- E) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com homens do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 17/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- F) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a nova rodada dos círculos de diálogos, com mulheres do tribunal, sobre a temática do assédio, no dia 27/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.2. (A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se as ferramentas corporativas de comunicação esclarecem sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do tribunal, que estão logo acima, através da evidência 01, nas letras: a) Círculo de diálogo com mulheres do tribunal, b) Círculo de diálogo com homens do tribunal, c) Rodada dos círculos de diálogo do tribunal, onde a organização promove esclarecimentos aos colaboradores, esclarecendo sobre os comportamentos desejáveis e não aceitáveis.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIANº1: Círculos de Diálogos (notícias)

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-na-jme-28-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com mulheres do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 28/06/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência, sobre o círculo de diálogo com homens do tribunal, sobre o assédio moral e sexual na JME no dia 17/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a nova rodada dos círculos de diálogo, com mulheres do tribunal, sobre a temática do assédio, no dia 27/07/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.3. (A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do tribunal, que estão logo acima, através da evidência (01), nas letras: a) círculo de diálogo com mulheres do tribunal, b) Círculo de diálogo com homens do tribunal, c) Rodada dos círculos de diálogo do tribunal, onde a organização promove esclarecimentos aos colaboradores, com o objetivo de sensibilizar na temática de enfrentamento ao assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.



b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: NOTÍCIA

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/acao-assedionao-2023--15-06-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a Ação #AssédioNão2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.4. (A organização possui atos normativos ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos seus contratos de terceiros?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem atos normativos e ou decisões que definem a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (por exemplo: contratos de estágio, de ressociação, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres).

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do tribunal que estão logo acima, que não atendem a comprovação necessária referente ao tema de existirem atos normativos que definam a integração da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos de colaboradores não estatutários.

- **Recomendamos:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do tribunal sugerir ao presidente, a criação de um ato normativo, a fim de atender o que define a Resolução 351/2020 do CNJ, no seu Art. 19, que diz: “A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores”.

Subquestão de auditoria

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



RESPOSTA DA DIREÇÃO GERAL: NÃO

EVIDÊNCIA: Segue a resposta descritiva fornecida pela Direção Geral:

- Estamos em um processo de análise para adoção de medidas visando contratações de terceiros com normas expressas de combate.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.5. (A organização compatibiliza seus contratos e de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se os contratos de colaboradores possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou se existe instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas. (Analisar este item sob a ótica da relação entre colaboradores não estatutários).

De acordo com as informações fornecidas pela Direção Geral do tribunal, que estão logo acima, não existem cláusulas nos contratos de terceiros que definam a integração da política de prevenção e combate ao assédio nos contratos de colaboradores não estatutários, bem como qualquer instrumento garantindo a aderência pelas contratadas.

- **Recomendamos:** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do tribunal, a criação de um ato normativo, a fim de atender o que define a Resolução 351/2020 do CNJ, no seu Art. 19, que diz: “A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores e criar um instrumento para garantir essa aderência pelas contratadas”.

Subquestão de auditoria

2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.



b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DO NGE: SIM

EVIDÊNCIA Nº2: DOCUMENTOS

Em relação ao quesito 2.6 do questionário, o NGE localizou ato normativo com a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições de trabalho, na portaria **061/2023**.

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=7125D574-85A5-464D-9AC8-C2E93624ADE0>

➤ **PORTARIA Nº 061/2023**

O documento institui comissão de estudos sobre o novo plano de carreira, cujas funções decorrem: "elaboração de regulamento visando à implementação do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e do Quadro de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, ambos da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, e do Plano de Carreiras, Cargos, Funções e Remunerações dos Servidores da Justiça Militar do Estado, nos termos do artigo 59 da Lei 15.945, de 2 de janeiro de 2023, instituída pela Portaria TJMRS nº 017/2023, disponibilizada no Diário da Justiça Eletrônico nº **7.383, de 23/02/2023**.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.6. *(A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem estratégias, atos normativos e ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade, etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio e do Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal, que estão logo acima, nas evidências encontradas nas Portarias 051/2023, 061/2023 e 068/2021, certificam a existência de atos normativos com a participação conjunta das chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.



➤ Sem recomendações para deliberar.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA: SIM

EVIDÊNCIA: DOCUMENTOS

Evidenciamos que a organização define claramente as atribuições de todos os servidores através do Regulamento dos Serviços Auxiliares da Justiça Militar:

- a) https://www.tjmrs.jus.br/public/files/publicacoes_geral/UTF-8_REGULAMENTO_DOS_SERVI%C3%87OS_AUXILIARES_DA_JUSTI%C3%87A_MILITAR_DO_ESTADO-RS.pdf

Evidenciamos que a organização define claramente as atribuições de todos os servidores através do Regimento Interno do Tribunal de Justiça Militar.

- b) https://www.tjmrs.jus.br/public/files/publicacoes_geral/RI-TJM-COMPILACOES12.2015.pdf

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.7. (*A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?*).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem normas ou contratos definindo as atribuições de cada colaborador da organização.

De acordo com as evidências documentais acima, certificamos que a organização define claramente as atribuições de todos os servidores.

➤ Sem recomendações para deliberar.

Subquestão de auditoria

2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram



verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho, Lançamento da Cartilha

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-lanca-cartilha-sobre-assedio-em-ambientes-de-trabalho-04-04-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre o **lançamento** da cartilha sobre o assédio em ambientes de trabalho, postada no dia 04/04/2023, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA 3: Cartilha da Ouvidoria

- a) <https://heyzine.com/flip-book/48db71c5c4.html#page/1>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a cartilha da Ouvidoria: **“Conhecendo a Justiça Militar Estadual e Sua Ouvidoria”**, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA 4: NOTÍCIA

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-lanca-cartilha-sobre-assedio-em-ambientes-de-trabalho-04-04-2023>

Anexamos aqui à foto da *Cartilha “Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho”* da referida evidência, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.8. (*A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?*).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se a comissão repassa orientação ou pratica atos (*Sugestões, recomendações e etc.*), por exemplo, às áreas de RH, de Licitações e Contratos, de Gestão de Serviços Gerais e etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, evidência nº02: *Cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho e Lançamento da Cartilha*, evidência nº 03: *Cartilha da Ouvidoria*, evidência nº04: *Cartilha “Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho”* que está no site do tribunal, comprovam a orientação para as demais áreas da organização de forma genérica, sobre as práticas específicas na prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, mas não abarcam especificamente a área de contratos, no qual verificamos não haver atos normativos que contemplem o tema na contratação de terceirizados.

- **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, orientar as áreas de RH, Licitações e Contratos o cumprimento da Resolução 351/2020 do CNJ, no seu Art. 19, que diz: *“A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores e criar um instrumento para garantir essa aderência pelas contratadas”*.

Subquestão de auditoria

2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>
- PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)



Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Canais

a) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2>

Anexamos aqui à foto da referida evidência, sobre o caminho para a página da Ouvidoria que leva para a sua apresentação, com histórico, finalidade, composição e competências, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, conforme a Resolução nº 275/2022/TJMRS - Provimento nº 01/2022 – Ouvidoria do TJMRS, e demais legislações afetas, e na cartilha.

EVIDÊNCIA Nº3: CARTILHA

a) <https://heyzine.com/flip-book/48db71c5c4.html#page/10>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a cartilha da Ouvidoria: “**Conhecendo a Justiça Militar Estadual e Sua Ouvidoria**”, que está no site do tribunal, enviada pela Ouvidoria através do link que foi verificado.





Obs da Ouvidoria: “Na página: nº. 8 da cartilha explica que a Ouvidoria da JMERS constitui-se em órgão autônomo, e tem a finalidade principal de receber sugestões, críticas e reclamações de todos envolvidos nas atividades jurisdicionais e administrativas prestadas pela Justiça Militar Estadual. E na página 11 seus principais objetivos.

O serviço é gratuito e sigiloso. Podem fazer uso do novo canal de atendimento, prioritariamente, mulheres e homens que atuam ou se relacionem com magistrados e servidores da Justiça Militar do Rio Grande do Sul, Brigada Militar e Corpo de Bombeiros. Por meio do número de telefone (51) 3214-1020 – exclusivo para esta finalidade, a vítima e/ou denunciante relatam o fato que é levado ao conhecimento das autoridades competentes para as devidas providências relacionadas à proteção da mulher”.

EVIDÊNCIA Nº4: NOTÍCIA

b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjm-realiza-live-e-inaugura-espaco-da-ouvidoria-da-mulher-30-08-2022>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a Live do Espaço da Ouvidoria da Mulher, que está no Site do tribunal, enviada pela Ouvidoria através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.9. (A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, evidência nº02: *Canal Basta de Assédio e Discriminação*, e conforme a Ouvidoria do tribunal: *existe um canal o qual, podem fazer uso, prioritariamente, mulheres e homens que atuam ou se relacionem com magistrados e servidores da Justiça Militar do Rio Grande do Sul, Brigada Militar e Corpo de Bombeiros. Por meio do número de telefone (51) 3214-1020 – exclusivo para esta finalidade, o qual está no site do tribunal conforme a evidência na página da Cartilha da Ouvidoria, o qual comprova a disponibilização de canais de orientação, acolhimento e acompanhamento.*

➤ **Sem recomendações para deliberar.**



Subquestão de auditoria

2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: CURSOS DE CAPACITAÇÃO DO CEAJUD

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/capacitacao-para-a-excelencia-ouvidoria-da-justica-militar-e-da-mulher-do-rs-em-acao-18-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/plataforma-do-cnj-viabiliza-formacao-continua-nas-ouvidorias-da-justica-militar-do-rio-grande-do-sul--29-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM - todos os envolvidos possuem capacitação para atuar no setor de ouvidoria, inclusive publicitado no link, onde pode ser acessado no quadro de capacitação.

EVIDÊNCIA Nº3: QUADRO DE CAPACITAÇÃO NO SITE

a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/capacitacao-participacao>



Anexamos aqui à foto da referida evidência no Site do tribunal, sobre o quadro de capacitação enviado pela Ouvidoria através do link que foi verificado:



- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/plataforma-do-cnj-viabiliza-formacao-continua-nas-ouvidorias-da-justica-militar-do-rio-grande-do-sul--29-05-2023>

Anexamos aqui à foto da referida evidência no Site do tribunal, sobre a notícia referente à plataforma do CNJ que viabiliza a formação contínua, enviado pela Ouvidoria através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.10. (No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores é composta por profissionais capacitados.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº 01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, evidência nº02: *Cursos de capacitação do CEAJUD nas letras "a" e "b" da referida evidência, e de acordo com a evidência da Ouvidoria nº03 Quadro de Capacitação, tendo como resposta que "todos os envolvidos possuem capacitação para atuar no setor de ouvidoria Inclusive publicitado no link, onde pode ser acessado o quadro de capacitação". Entendemos que todos os canais estão compostos por profissionais capacitados.*

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04->



[7060FFAE184D](#)

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.11. (No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores atua formalmente em conjunto com a área de saúde e ou de recursos humanos. (Para este item, analisar os fluxos de trabalho desenhados).

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, não comprovam a atuação formal em conjunto com a área da saúde e ou de recursos humanos.

- **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação sugerir ao presidente, a formalização através de atos normativos, a atuação em conjunto com as áreas da Saúde e de Recursos Humanos. Conforme a Resolução 351/2020 Capítulo IV:

“os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados e de servidores, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho”; Capítulo VII – **Ouvidoria.** § 1º *O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.*

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM



EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.12. (A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são realizados levantamentos de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, sendo que na Portaria 068/2021 no seu Art. 3º I – *monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política; II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual; IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho; VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual*; observamos que a legislação foi criada pela organização, mas que as evidências apresentadas não comprovam a realização efetiva de levantamentos de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.

➤ **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação, formalizar a realização de levantamentos de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los conforme previsto na Resolução 351/2020 Art.16º e de acordo com o previsto na Portaria 068/2021, Art.3º.



Subquestão de auditoria

2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Canais

a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/denuncias>

Anexamos aqui à foto da referida evidência que está no Site do tribunal, o link leva direto para a página onde pode ser feita a denúncia e o acompanhamento, informação enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS



b) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/fale-conosco>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre o caminho para o Fale Conosco, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, foi lançado trabalho de justiça restaurativa e campanha contra o assédio na JMERS.

EVIDÊNCIA Nº3: NOTÍCIA E CARTILHA



- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia sobre a rodada dos círculos de diálogo sobre o tema de assédio, que está no Site do tribunal, enviada pela Ouvidoria através do link que foi verificado:



- b) <https://www.tjmrs.jus.br/cartilhas/combate-o-assedio-moral-e-sexual-em-ambientes-de-trabalho>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho, enviada pela Ouvidoria através do link que foi verificado:



Obs: OUVIDORIA

Outras notícias:

CONJUR: destaca iniciativas de a Justiça Militar Gaúcha no enfrentamento do assédio, postada em 31/05/2022 Categoria: Institucional;

Site Consultor Jurídico: destaca ações do Judiciário brasileiro no enfrentamento ao assédio e à discriminação. O texto relata ainda o conjunto das iniciativas da Justiça Militar Gaúcha quanto a essa temática;

Lançamento do canal de denúncias do TJMRS é destaque na Agência CNJ:

Postada em 09/09/2022 Categoria: Blog do Basta!

CNJ: Justiça Militar gaúcha reforça participação feminina e prevenção do assédio: Postada em 24/03/2022 Categoria: Institucional;

Lançamento da campanha institucional do assédio no YouTube.

- c) <https://www.youtube.com/watch?v=OcVwd9JtJhA&t=19s>

Anexamos aqui à foto da referida evidência do vídeo do YouTube sobre a campanha institucional, sobre o caminho para o Fale Conosco, que está no site do tribunal, enviada pela Ouvidoria do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.13. (A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?).



Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem, por exemplo, dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, evidência nº02: Canais de Denúncia Ouvidoria e Fale Conosco, assim como, a Ouvidoria na evidência nº03 Cartilha e Rodada de Círculos de Diálogo comprovam que no site do tribunal estão reunidas informações que visam à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIANº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.14. (A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover



capacitação, conciliações ou outras atuações?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se há estruturação de dados, por exemplo, do nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima e etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023, bem como pesquisas feitas através de e-mail, e Direção Geral, que informa também a Portaria 068/202, comprovam o comprometimento da organização com o tema, e a estruturação de dados.*

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

e) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

f) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Cursos de Capacitação do CEAJUD

d) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/capacitacao-para-a-excelencia-ouvidoria-da-justica-militar-e-da-mulher-do-rs-em-acao-18-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





- e) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/plataforma-do-cnj-viabiliza-formacao-continua-nas-ouvidorias-da-justica-militar-do-rio-grande-do-sul--29-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.15. (A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se há oferta de ações de instrução às lideranças/chefias, cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, na evidência nº02 Cursos de Capacitação CEAJUD, não comprovam a formação de gestores específica nos conteúdos que verse sobre o assédio na cultura organizacional.

- **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, sugerir a Presidência do Tribunal, a oferta de ações de instrução às lideranças/chefias, com conteúdo específico sobre o assédio na cultura organizacional.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: Cartilha Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho, Lançamento da Cartilha

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-lanca-cartilha-sobre-assedio-em-ambientes-de-trabalho-04-04-2023>

Anexamos aqui à foto da Cartilha “*Combatendo o Assédio Moral e Sexual em Ambiente de Trabalho*” da referida evidência, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:





b) <https://heyzine.com/flip-book/48db71c5c4.html#page/1>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a cartilha da Ouvidoria: “**Conhecendo a Justiça Militar Estadual e Sua Ouvidoria**”, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.16. (A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são promovidas, com regularidade, campanhas que orientam para a prevenção do assédio e da discriminação.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: a) Cartilha Combatendo o Assédio, e letra b) Cartilha da Ouvidoria, e informações no site do tribunal colhidas por este Núcleo de Auditoria Interna através dos links no site do tribunal/Notícias: <https://intranet/intranet/noticia/cnj-reforca-politica-e-abre-canais-de-escuta-para-combate-a-violencia-de-genero-14-08-2023>, (dia 14/08/2023), <https://intranet/intranet/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>, (dia 27/07/2023), <https://intranet/intranet/noticia/comissoes-buscam-aprimorar-tratamento-em-casos-de-assedio-e-discriminacao-no-judiciario-04-07-2023>, (dia 04/07/2023), <https://intranet/intranet/noticia/acao-assedionao-2023--15-06-2023>, (dia 15/06/2023), <https://intranet/intranet/noticia/jme-realiza-circulo-de-dialogo-sobre-assedio-moral-e-sexual-08-05-2023>, (dia 08/05/2023), <https://intranet/intranet/noticia/comissoes-de-enfrentamento-ao-assedio-na-justica-militar-do-rs-08-05-2023>, (dia 08/05/2023), <https://intranet/intranet/noticia/dia-internacional-de-combate-a-discriminacao-racial-21-03-2023>, (dia 21/03/2023), percebemos que a cada mês temos uma notícia referente ao tema do assédio e discriminação, e assim orientando e informando com regularidade a sociedade e servidores.

➤ Sem recomendações para deliberar.

Subquestão de auditoria

2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM



EVIDÊNCIA Nº1: Canais

a) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2>

Anexamos aqui à foto da referida evidência, sobre o caminho para a página da Ouvidoria que leva para a sua apresentação, com histórico, finalidade, composição e competências, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



c) <https://www.tjmrs.jus.br/novatransparencia/sistema-de-informacao-ao-cidadao>

Anexamos aqui à foto da referida evidência, sobre o acesso ao serviço de informação ao Cidadão (SIC), que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.17. (A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se há existência de dados no site do tribunal e se a informação consegue ser acessada diretamente e com poucos cliques.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência nº01: a) Canal Basta, b) Página da Ouvidoria, c) Sistema de Informação ao Cidadão, e de acordo com pesquisa realizada por este Núcleo de Auditoria Interna, percebemos certa dificuldade para acessar diretamente e em poucos cliques as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para o caso ou suspeita de assédio e discriminação.

- **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, orientar os responsáveis pela inserção dos dados no Site do tribunal, a fim de facilitar o acesso em poucos cliques sobre as informações nos canais de orientação, acolhimento e denúncia, para os casos de suspeitas de assédio e discriminação.



Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº 1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

g) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

h) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº 2: Cartilhas

a) <https://heyzine.com/flip-book/48db71c5c4.html#page/1>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência sobre a cartilha da Ouvidoria: “**Conhecendo a Justiça Militar Estadual e Sua Ouvidoria**”, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/cartilhas>

Anexamos aqui à foto da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado, que trata sobre um espaço para com o objetivo de disponibilizar informações importantes e relevantes para a sociedade, este espaço foi especialmente criado para a publicação de cartilhas institucionais desenvolvidas pelo Tribunal de Justiça Militar





ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.18. *(A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação sofrido ou testemunhado?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar, por exemplo, ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas e etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, na evidência nº02 Cartilhas, e nas informações coletadas por este Núcleo de Auditoria Interna, referente aos Círculos de Diálogos com homens e mulheres do tribunal:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/nova-rodada-dos-circulos-de-dialogo-sobre-a-tematica-do-assedio-27-07-2023>,

b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-realiza-circulo-de-dialogo-para-tratar-da-tematica-do-assedio-17-07-2023>; comprovamos que existem formalmente ações, orientando os procedimentos aos colaboradores, referente aos procedimentos em caso de suspeita de assédio e discriminação.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, a legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021 (Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.



EVIDÊNCIA Nº 2: Canal

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ número 2.19. *(A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, na evidência nº02 Canal Basta, comprovaram que existem formalmente ações orientando os procedimentos aos colaboradores, referente às formas de denúncia em caso de suspeita de assédio e discriminação, mas não aos procedimentos que o gestor deve adotar em caso de suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

- **Recomendamos:** a fim de que o Gestor de ampla divulgação da forma que achar mais viável e de acesso a todos os servidores, quais os procedimentos que adotará em caso de suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.



d) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Cursos de Capacitação do CEAJUD

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/capacitacao-para-a-excelencia-ouvidoria-da-justica-militar-e-da-mulher-do-rs-em-acao-18-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/plataforma-do-cnj-viabiliza-formacao-continua-nas-ouvidorias-da-justica-militar-do-rio-grande-do-sul--29-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ 2.20. *(A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se a utilização, por exemplo, de incentivos à participação em treinamentos, periodicamente.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, na evidência nº02 Cursos de Capacitação CEAJUD, não comprovam a formação e incentivo de gestores, especificamente nos conteúdos que verse sobre o assédio e discriminação com regularidade.

➤ **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral promovam, de forma a assegurar que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação com regularidade, bem como, o Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal, tenha previsto no plano estratégico, ações de investimentos nessa capacitação.



Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO: SIM

EVIDENCIA Nº01: NOTÍCIAS

- c) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/capacitacao-para-a-excelencia-ouvidoria-da-justica-militar-e-da-mulher-do-rs-em-acao-18-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



- d) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/plataforma-do-cnj-viabiliza-formacao-continua-nas-ouvidorias-da-justica-militar-do-rio-grande-do-sul--29-05-2023>

Anexamos aqui à foto da notícia da referida evidência que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ 2.21. (A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se ocorrem campanhas e treinamentos com regularidade, ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ 351/2020.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 NOTÍCIAS: comprovam as campanhas e treinamentos com regularidade.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

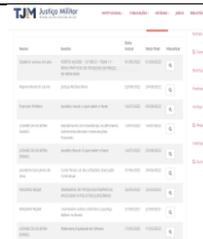
2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?

RESPOSTA DA DIREÇÃO GERAL: SIM

EVIDÊNCIA:



Resposta da Direção Geral: Anexos Curso em Acolhimento/JR (0123242), evidências encontradas pelo NAI, de cursos na Intranet do Tribunal, conforme foto anexada ao lado, a fim de comprovação, visto que este controle é somente via Intranet com acesso de senha.



a) <https://intranet/intranet/servicos/cursos-eventos/pagina/13>

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ 2.22. *(A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se é realizado controle de participação, com vista em universalizar a capacitação na política e no sistema.

Em resposta da Direção Geral foi informado que existem cursos em acolhimento, e na Intranet do tribunal existe o controle do quantitativo de servidores com formação no tema sobre a política de assédio.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA DIREÇÃO GERAL: SIM

EVIDÊNCIA:

a) <https://intranet/intranet/servicos/cursos-eventos/pagina/13>

Resposta da Direção Geral: Anexos Curso em Acolhimento/JR (0123242), evidências encontradas pelo NAI, de cursos na Intranet do Tribunal, conforme foto anexada ao lado, a fim de comprovação, visto que este controle ocorre via Intranet com acesso de senha.



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 2.23. *(Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe a presença do tema nos cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento do tribunal e das escolas de formação de magistrados e de servidores.



Em resposta da Direção Geral foi informado que existem cursos em acolhimento, e na Intranet do tribunal existem servidores com formação no tema sobre a política de assédio.

- **Sem recomendações para deliberar.**

3ª Questão de Auditoria: Eixo 3

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

Subquestão de auditoria

3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

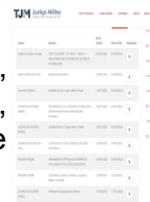
- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

- c) <https://intranet/intranet/servicos/cursos-eventos/pagina/13>

Resposta da Direção Geral: Anexos Curso em Acolhimento/JR (0123242), evidências encontradas pelo NAI, de cursos na Intranet do Tribunal, conforme foto anexada ao lado, a fim de comprovação, visto que este controle é somente via Intranet com acesso de senha.



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ 3.1. (A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?).



Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se as áreas responsáveis estão estruturadas, com materiais e recursos, por exemplo, fluxos de processos definidos para a realização de tarefas.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, e Direção Geral através dos cursos de acolhimento e evidência da Intranet sobre a formação dos servidores do setor de RH, comprovam que a organização assegura aos servidores a preparação técnica para identificar e encaminhar para apuração os eventuais casos.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021 (Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

- c) A evidência sobre a pesquisa está nos e-mails enviados com o teor da pesquisa aos servidores e terceirizados.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do CNJ 3.2. (A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?).



Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são promovidas enquetes, por exemplo.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência nº 01: Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, letra C) Pesquisas e enquetes com servidores, comprovam a existência e promoção de enquetes e pesquisas sobre o tema da prevenção e combate ao assédio.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: “SIM, todas as denúncias são encaminhadas para o Sistema eAdmim – intranet do TJMRS, onde o acesso é autorizado por nome de usuário e senha, quem possui somente são os atendentes da Ouvidoria, bem como ao acesso aos e-mail da ouvidoria, ouvidoria da mulher e comissão de assédio”.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.3. (A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas,



resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Documentos: *Portarias 068/2021 e 051/2023*, e de acordo com as informações da Ouvidoria do tribunal, no qual informa que todas as denúncias são encaminhadas para o Sistema eAdmim – Intranet do TJMRS, onde o acesso é autorizado por nome de usuário e senha, local onde são resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, havendo possibilidade de monitoramento das informações.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: Canal

a) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



EVIDÊNCIA Nº2: Gestão Administrativa Eletrônica

a) <https://www.tjmrs.jus.br/sistemas/eadmin>

Anexamos aqui imagem da tela da referida evidência, sobre a Gestão Administrativa, que está no site do tribunal com acesso restrito para funcionários, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.4. (A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se ocorre monitoramento dos



casos e atuação, com base na frequência dos casos noticiados.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 Canal Basta e na evidência 02: Gestão Administrativa Eletrônica comprovam que a organização monitora a evolução e o quantitativo de casos de assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIANº 1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM através da Resolução nº 275/2022/TJMRS - Provimento nº 01/2022 – Ouvidoria do TJMRS.

EVIDÊNCIA Nº2: DOCUMENTOS

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FEC3C2D3-F3EB-ED45-87D7-17A19FC7E47D>

Anexamos aqui o link da Resolução 275/2022/TJMRS, citada pela Ouvidoria do tribunal, bem como a foto do print de tela do site do tribunal.





ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.5. (A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se houve formalização dos procedimentos a serem adotados, por exemplo, por meio de manual, fluxos ou check list.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01 letras: a) Portaria 068/2021, b) Portaria 051/2023 do TJMRS, e também de acordo com a resposta da Ouvidoria do tribunal na evidência 02: Resolução 275/2022 do TJMRS, comprovam que a organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA 1: Gestão Administrativa Eletrônica

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/sistemas/eadmin>

Anexamos aqui imagem da tela da referida evidência, sobre a Gestão Administrativa, que está no site do tribunal com acesso restrito para funcionários, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: Não, somente pelos responsáveis pela ouvidoria e o interessado através do seu CPF e Chave de acesso fornecido através da denúncia gerada

EVIDÊNCIA 2: CONSULTA, REQUISIÇÃO E AVALIAÇÃO DO SERVIÇO

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/denuncias>

Anexamos aqui o link do canal de denúncias da Ouvidoria, citada pela Ouvidoria do tribunal, bem como a foto do print de tela do site do tribunal.



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.6. (Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?).



Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe controle de recebimento e acompanhamento nos canais disponíveis para denúncias e se estas são rastreáveis (Sistema de numeração de protocolo, sistema de identificação e acompanhamento).

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: Gestão Administrativa Eletrônica e através da evidência nº02: Consultas, requisição e avaliação do serviço da Ouvidoria do tribunal, comprovam a existência e controle de recebimento e acompanhamento dos canais disponíveis para as denúncias, que são rastreáveis através dos sistemas acima.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM toda a nossa documentação e ações estão sob sigilo e reservado. No acolhimento informamos sobre as ações que serão adotadas e solicitamos o seu consentimento.

EVIDÊNCIA Nº2: SOMENTE A RESPOSTA DA OUVIDORIA, POIS TEMOS EVIDÊNCIAS DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO LOGO ACIMA.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.7. (A organização adota mecanismos de proteção



dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são adotados mecanismos eficazes de proteção, por exemplo, medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidores em outra unidade) representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021, b) Portaria 051/2023 e de acordo com a resposta da Ouvidoria do tribunal, que toda a documentação e ações estão sob sigilo e reservado, e no acolhimento informamos sobre as ações que serão adotadas, e ainda solicitamos o consentimento da vítima, comprovam que a organização adota mecanismos de proteção aos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?

RESPOSTA: NÃO

EVIDÊNCIA:

- ***A regulação interna esta sendo criada (em estudo)***

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 3.8. *(A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se há ato normativo que estruture a instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos.

- **Recomendamos:** a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo que estruture a instância de mediação de conflitos a cerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos que versem sobre o a política de assédio.



4ª Questão de Auditoria: Eixo 4

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

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=2B093C35-C16D-5644-B3BF-D1ADDAAB8F0D>

➤ **PORTARIA Nº 156, de 18 de dezembro de 2020.**

Constitui comissão de estudo visando à implantação de plano piloto, na auditoria de Santa Maria, a fim de indicar os procedimentos que devem ser adotados para a viabilidade ou não do desenvolvimento de ações que atendam as diretrizes programáticas do Conselho Nacional de Justiça, para a instalação da política de Justiça Restaurativa no âmbito da JMERS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.1. (A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem medidas formais, por exemplo, fluxos de trabalho, norma, visando à conciliação entre ofendido e ofensor.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 156/2020, existe a comissão de estudo visando à implantação de plano piloto, na auditoria de Santa Maria, a fim de indicar os procedimentos que devem ser adotados para a viabilidade ou não do desenvolvimento de ações que atendam as diretrizes programáticas do Conselho Nacional de Justiça, para a instalação da política da Justiça Restaurativa no âmbito da JMERS.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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



RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=2B093C35-C16D-5644-B3BF-D1ADDAAB8F0D>

➤ **PORTARIA Nº 156, de 18 de dezembro de 2020.**

Constitui comissão de estudo visando a implantação de plano piloto, na auditoria de Santa Maria, a fim de indicar os procedimentos que devem ser adotados para a viabilidade ou não do desenvolvimento de ações que atendam as diretrizes programáticas do conselho nacional de justiça, para a instalação da política de justiça restaurativa no âmbito da JMERS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.2. (A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem medidas formais para adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 156/2020, existe a comissão de estudo visando à implantação de plano piloto, na auditoria de Santa Maria, a fim de indicar os procedimentos que devem ser adotados para a viabilidade ou não do desenvolvimento de ações que atendam as diretrizes programáticas do Conselho Nacional de Justiça, para a instalação da política da Justiça Restaurativa no âmbito da JMERS.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**



Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.3. *(A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?).*

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, não comprovam que a organização dispõe de documentos e mecanismos formalizados de ajustes de conduta em casos que não caiba sanção disciplinar.

- **Recomendamos:** A Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo, a fim de formalização dos mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme



Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: Sim, entendemos que não há necessidade de um procedimento especial, tratamos todas as denúncias com maior respeito, sigilo e aplicação das normas existentes, inclusive respeitando a decisão do denunciante, e em acordo com a legislação em vigor sobre o tema, bem como se tratando de dados sensíveis forte na Lei Geral de Proteção de Dados - LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018.

EVIDÊNCIA Nº2: LEI Nº 13.709 DE 14/08/18.

a) <https://www.tjmrs.jus.br/lgpd>

Anexamos aqui o link da lei citada pela Ouvidoria do tribunal, bem como a foto de tela do Site do tribunal.



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.4. (A organização estabelece e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existe a adoção e divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas, por exemplo, ao Conselho de Administração ou Órgão Colegiado.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, e de acordo com a resposta da Ouvidoria na evidência 02; Citando a na Lei Geral de Proteção de Dados - LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018, entende que não há necessidade de um procedimento especial, todas as denúncias são tratadas com maior respeito, sigilo e aplicação das normas existentes, inclusive respeitando a decisão do denunciante, e em acordo com a legislação em vigor sobre o tema, bem como se tratando de dados sensíveis forte na Lei Geral de Proteção de Dados.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria



4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

➤ **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

c) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FEC3C2D3-F3EB-ED45-87D7-17A19FC7E47D>

➤ **RESOLUÇÃO N.º 275, DE MAIO DE 2022.**

Dispõe sobre o funcionamento, a composição e a competência da Ouvidoria da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, com pessoas capacitadas, local seguro, e principalmente com acolhimento.

EVIDÊNCIA Nº 2: NOTÍCIAS

a) <https://www.tjmrs.jus.br/noticia/video---lançamento-do-espaco-da-ouvidoria-06-06-2022>

Anexamos aqui à foto da página do Site do tribunal, onde se encontra a notícia do lançamento do Espaço Ouvidoria, através do link que foi verificado:



ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.5. (A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são adotadas medidas formais,



por exemplo, proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não-identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, c) Resolução 275/2022, e de acordo com a Ouvidoria do tribunal na evidência nº02: Notícia do lançamento do Espaço Ouvidoria, evidenciando um local seguro e acolhedor, com pessoas capacitadas, o Núcleo de Auditoria Interna entendi que a organização adota todas as medidas para reduzir o desconforto dos que desejem denunciar.

- **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTAS DA OUVIDORIA: SIM, são ouvidos a termo, onde leem antes de assinar, e esclarecidos sobre as ações se concordam com as mesmas.

SEM EVIDÊNCIA: A ouvidoria não incluiu evidências

ANÁLISE NAI:



A análise tem como base a pergunta do 4.6. (A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, e resposta da Ouvidoria do tribunal, onde assegura que as pessoas são ouvidas a termo, momento em que leem antes de assinar, e são esclarecidos sobre às ações e se concordam com as mesmas.

➤ **Sem recomendações para deliberar.**

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

PORTARIA Nº 051/2023

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, quando se faz o atendimento fica claro o retorno para o denunciante, bem como se for necessário entraremos em contato com o mesmo, para diligências se for o caso.

EVIDÊNCIA: A ouvidoria não incluiu evidências

ANÁLISE NAI:



A análise tem como base a pergunta do 4.7. (A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem processos de trabalho mapeado, manual e ou check list, contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, e resposta da Ouvidoria do tribunal, onde asseguram o retorno para o denunciante, bem como o devido contato com o mesmo para diligências se for o caso. O Núcleo de Auditoria Interna entende que as evidência acima não comprovam a existência de mapeamento de processos de trabalho, check list ou manual contendo as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

- **Recomendamos:** a Ouvidoria do tribunal, criar um manual contendo a forma de mapeamento dos processos de trabalho e check list com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.

Subquestão de auditoria

4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.

- b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

- **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, mas temos que verificar se não se enquadra na Lei de Acesso a Informação, que exige a identificação do solicitante (art 10 da LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011), direcionando para tal local, e informamos da dificuldade de tomar providências mais sólidas, ou encaminhamentos eficazes. Mas, pode fazer de forma anônima e no atendimento, se desejar não formalizar a denúncia será efetivada somente a escuta.

SEM EVIDÊNCIA: A ouvidoria não incluiu evidências

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.8. (A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se são adotadas práticas, por exemplo, de orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros e etc.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, e resposta da Ouvidoria do tribunal, onde informam que nesses casos, somente será efetivada a escuta da vítima.

- **Recomendamos:** a Ouvidoria do tribunal, criar um manual contendo a forma de mapeamento dos processos de trabalho e check list com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade, bem como os procedimentos em caso de que a vítima não deseje se identificar ou formalizar a denúncia, para que haja procedimentos internos para apuração, como relatos de terceiros, filmagens e etc. a fim de evitar novas vítimas.

Subquestão de auditoria

4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?

RESPOSTA DA COMISSÃO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: SIM

EVIDÊNCIA Nº1: DOCUMENTOS

Observamos aqui através dos referidos links enviados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS, legislação e documentos comprobatórios que foram verificados:

- a) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EB8EB68F-7F56-3141-8A04-7060FFAE184D>

- **PORTARIA Nº 068/2021(Alterada pela Portaria nº 051/2023)**

Institui no âmbito da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, conforme Resolução CNJ Nº 351/2020.



b) <https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=9288C21B-3101-A249-85BE-322324CF29A8>

➤ **PORTARIA Nº 051/2023**

Altera o artigo 2º da Portaria nº 068/2021, disponibilizada no DJE nº 7.015, de 22/07/2021, quanto à composição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em cada grau de jurisdição da JME-RS.

EVIDÊNCIA Nº2: Canais

a) <https://www.tjmrs.jus.br/assedio-e-discriminacao>

Anexamos aqui à foto da notícia na referida evidência, sobre a notícia do Espaço do Canal Basta de Assédio e Discriminação, que está no Site do tribunal, enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



b) <https://www.tjmrs.jus.br/ouvidoria2/denuncias>

Anexamos aqui à foto da referida evidência que está no Site do tribunal, o link leva direto para a página onde pode ser feita a denúncia e o acompanhamento, informação enviada pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do TJMRS através do link que foi verificado:



RESPOSTA DA OUVIDORIA: SIM, principalmente quando o atendimento é presencial ou virtual (agendado anteriormente), solicitamos permissão para fazer os encaminhamentos necessários se não for cometimento de crime incondicionado verificado no momento do atendimento presencial ou virtual

EVIDÊNCIA: A ouvidoria não incluiu evidências

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.9. (A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se existem normas, fluxo de processos de trabalho mapeados, manual e ou check list, para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos, com precisão ao denunciante.

De acordo com as informações fornecidas pela Comissão de Enfrentamento ao Assédio do tribunal, na evidência: nº01: a) Portaria 068/2021 e b) Portaria 051/2023, e resposta da Ouvidoria



do tribunal, onde informam que: *“principalmente quando, o atendimento é presencial ou virtual (agendado anteriormente), solicitamos permissão para fazer os encaminhamentos necessários se não for cometimento de crime incondicionado verificado no momento do atendimento presencial ou virtual”*.

- **Recomendamos:** a Ouvidoria do tribunal, criar um manual contendo a forma de mapeamento dos processos de trabalho e check list com as indagações e medidas que devem ser aplicadas na análise de admissibilidade, bem como os procedimentos e prazos que são adotados de forma padrão pelo órgão.

Subquestão de auditoria

4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?

RESPOSTA: NÃO

EVIDÊNCIA: Sem evidências

- *Os procedimentos são adotados, até agora as denúncias foram de natureza externa, não houve até o momento denúncias ligadas ao tema envolvendo o público interno.*

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.10. (A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se é (são) adotado procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações (p. Ex. autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa).

- **Recomendamos:** a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo que estruture a forma de apuração de suposta infração disciplinar que versem sobre a política de assédio.

Subquestão de auditoria

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

RESPOSTA: NÃO

EVIDÊNCIA: Sem evidências



- **A regulação interna esta sendo criada (em estudo)**

ANÁLISE NAI:

A análise tem como base a pergunta do 4.11. (A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?).

Conforme as orientações do CNJ, através do formulário do Sistema de Gestão de Formulários, o tema da referida pergunta pretende avaliar se é (são) adotado procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais).

- **Recomendamos:** a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo que estruture de forma detalhada e cuidadosa, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares tendo como base normas superiores aplicáveis.

10. Recomendações:

10.1- Constatamos ser o Serviço da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, dotado de corpo profissional, chefia e servidores, com capacidades singulares nos aspectos do comprometimento e conhecimento técnico. Entretanto, dentro da competência do Núcleo de Auditoria Interna desta Corte, impõem-se algumas breves observações e recomendações:

10.2-Recomendamos na questão (1.4), considerando a análise das evidências, que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, conforme prevê a Resolução 351/2020, no seu Art. 16, proponha como objeto de estudo ao tribunal, afim de que o tema sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual seja incluído no Regulamento dos Serviços Auxiliares da Justiça Militar do Estado, assim como no Regimento Interno do tribunal, e até mesmo em um futuro Código de Ética do Tribunal. Em pesquisa encontramos de forma resumida a Política de Assédio e Discriminação no Código de Ética e Conduta dos Servidores do Poder Judiciário 01/2020, no seu Art. 10, Inciso III e VII.

10.3- Recomendamos na questão (1.10), considerando as evidências no Site do tribunal, bem como as evidências documentais, a inclusão da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual do TJMRS no organograma institucional, bem como, a criação de um fluxograma com o mapeamento dos processos de trabalho e confecção de atas de reuniões para as tomadas de decisões da Comissão.



10.4- Recomendamos na questão (2.4) e (2.5), que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, sugira ao tribunal como objeto de estudo a criação de um ato normativo, a fim de atender o que define a Resolução 351/2020 do CNJ, no seu Art. 19, que diz: *“A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores e criar um instrumento para garantir essa aderência pelas contratadas”.*

10.5- Recomendamos na questão (2.8), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, oriente as áreas de RH, Licitações e Contratos o cumprimento da Resolução 351/2020 do CNJ, no seu Art. 19, que diz: *“A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores e criar um instrumento para garantir essa aderência pelas contratadas”.*

10.6- Recomendamos na questão (2.11), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação, tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo para a formalização da atuação em conjunto com as áreas da Saúde e de Recursos Humanos, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais. Conforme prevê a Resolução 351/2020 Capítulo IV.

10.7-Recomendamos na questão (2.12), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação, formalize a realização de levantamentos de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los conforme previsto na Resolução 351/2020 Art.16º e de acordo com o previsto na Portaria 068/2021, Art.3º.

10.8-Recomendamos na questão (2.15), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, tenha como objeto de estudo a oferta de ações de instrução às lideranças/chefias, com conteúdo específico sobre o assédio na cultura organizacional;

10.9-Recomendamos na questão (2.17), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, orientar os responsáveis pela inserção dos dados no site do tribunal, a fim de facilitar o acesso em poucos cliques sobre as informações nos canais de orientação, acolhimento e denúncia, para os casos de suspeitas de assédio e discriminação.

10.10-Recomendamos na questão (2.19), que o Gestor de ampla divulgação, da forma que achar mais viável e de acesso, a todos os servidores quais os procedimentos que adotará em caso de suspeita de assédio e discriminação em sua equipe.

10.11-Recomendamos na questão (2.20), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral e Discriminação promova, de forma a assegurar que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação com



regularidade, bem como, o Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal, tenha previsto no plano estratégico, ações de investimentos nessa capacitação.

10.12-Recomendamos na questão (3.8), que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo que estruture a instância de mediação de conflitos a cerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos que versem sobre o a política de assédio.

10.13-Recomendamos na questão (4.3), que a Comissão de Enfrentamento e Combate ao Assédio Moral, tenha como objeto de estudo a criação de um ato normativo, a fim de formalização dos mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.

10.14-Recomendamos na questão (4.7), que a Ouvidoria do tribunal, criar um manual contendo a forma de mapeamento dos processos de trabalho e check list com as indagações e medidas que devem ser aplicadas na análise de admissibilidade.

10.15-Recomendamos na questão (4.8), que a Ouvidoria do tribunal, criar um manual contendo a forma de mapeamento dos processos de trabalho e check list com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade, bem como os procedimentos em caso de que a vítima não deseje se identificar ou formalizar a denúncia, para que haja procedimentos internos para apuração, como relatos de terceiros, filmagens e etc. a fim de evitar novas vítimas.

10.16- Recomendamos ao Núcleo de Gestão Estratégica do tribunal, considerando a análise documental no Site do tribunal, que tenha como objeto de estudo o alinhamento do respectivo Plano Estratégico do tribunal com a Política de Assédio e Discriminação, tendo em vista o que prevê a Resolução 351/2020 do CNJ no seu artigo 18.

11. CONCLUSÃO:

Foi executado o planejamento e execução, referente à realização da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação do Poder Judiciário, na Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, conforme está disposto no Plano Anual de Auditoria – NAI/2023, e sendo aplicada a legislação pertinente, conforme o Plano de Trabalho do CNJ. Submete-se o presente relatório primeiramente ao Presidente e logo a seguir ao Pleno do TJMRS.

As recomendações exaradas no corpo deste relatório técnico, pelo Núcleo de Auditoria Interna, objetivam apurar a possível falta de adequação à conformidade da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assim como evitar futuros equívocos que resultem em inconsistências ou irregularidades de forma solidária ou não, por meio do controle eficaz sobre as atividades relativas aos controles do órgão, bem como apontar situações de não conformidade, quando do confronto com a legislação interna e externa regulatória das atividades.

Também possuem o objetivo de apontar para a permanente necessidade de melhor qualificar o serviço prestado pelo Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul,



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

88

atualmente prestada de forma exemplar, e assim, o Núcleo de Auditoria Interna contribui para a maximização da visão estratégica e ampliação e manutenção da boa imagem institucional desta Justiça Especializada.

É o relatório,

Elisabete Simões da Cruz
Dirigente – NAI

Paulo Cezar Oliveira de Lima
Servidor – NAI

Porto Alegre, 04 de setembro de 2023.