



CORPO DELIBERATIVO

Presidente _____ Conselheiro Jerson Domingos
 Vice-Presidente e Ouvidor _____ Conselheiro Flávio Esgaib Kayatt
 Corregedor-Geral _____ Conselheiro Osmar Domingues Jeronymo
 Diretor-Geral da Escola Superior de Controle Externo _____ Conselheiro Marcio Campos Monteiro
 Conselheiro _____ Iran Coelho das Neves
 Conselheiro _____ Waldir Neves Barbosa
 Conselheiro _____ Ronaldo Chadid

1ª CÂMARA

Conselheiro _____ Ronaldo Chadid
 Conselheiro _____ Osmar Domingues Jeronymo
 Conselheiro _____ Flávio Esgaib Kayatt

2ª CÂMARA

Conselheiro _____ Iran Coelho das Neves
 Conselheiro _____ Waldir Neves Barbosa
 Conselheiro _____ Marcio Campos Monteiro

Conselheiros Substitutos

Coordenador _____ Conselheiro Substituto Célio Lima de Oliveira
 Subcoordenador _____ Conselheiro Substituto Leandro Lobo Ribeiro Pimentel
 Conselheira Substituta _____ Patrícia Sarmiento dos Santos

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS

Procurador-Geral de Contas _____ João Antônio de Oliveira Martins Júnior

SUMÁRIO

ATOS NORMATIVOS	2
ATOS DE CONTROLE EXTERNO	7

LEGISLAÇÃO

Lei Orgânica do TCE-MS.....[Lei Complementar nº 160, de 2 de Janeiro de 2012](#)
 Regimento Interno.....[Resolução nº 98/2018](#)



ATOS NORMATIVOS

Presidência

Resolução "AD Referendum"

RESOLUÇÃO TCE-MS Nº 213, DE 25 DE ABRIL DE 2024.

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL - TCE-MS, com fundamento no inciso XI do art. 21 da Lei Complementar nº 160, de 2 de janeiro de 2012, e tendo em vista o disposto no art. 74, §2º do Regimento Interno, aprovado pela Resolução TCE-MS nº 98, de 5 de dezembro de 2018;

Considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

Considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como do direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV, 5º, inciso X, e 6º da Constituição Federal;

Considerando a Lei Federal nº 10.224, de 15 de maio de 2001 e a Lei Estadual nº 2.214, de 7 de fevereiro de 2001, que dispõe sobre o crime de assédio sexual;

Considerando a Lei Estadual nº 2.310, de 9 de outubro de 2001 que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual;

Considerando a Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

Considerando o disposto na Convenção nº 190 e na Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trazem ações para o enfrentamento da Violência e do Assédio no trabalho, bem como a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção no 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

Considerando a Política de Gestão de Pessoas no TCE-MS, instituída pela Resolução Normativa TCE/MS nº 69, de 22 de setembro de 2010;

Considerando o Código de Ética dos Servidores do TCE-MS, instituído pela Resolução Normativa TCE-MS nº 73, de 16 de maio de 2012, e consolidado através da Resolução TCE-MS nº 70, de 11 de abril de 2018;

Considerando a Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral e Sexual nos Tribunais de Contas elaborada pelo Instituto Rui Barbosa;

Considerando os resultados colhidos na pesquisa "CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL", realizada no ano de 2023, com servidores de diversas áreas do TCE-MS;

RESOLVE AD REFERENDUM:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Por meio desta Resolução, fica instituída a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação no âmbito do Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul - TCE-MS.

Art. 2º As diretrizes e medidas a serem adotadas pelo TCE-MS para combater o assédio moral, assédio sexual e qualquer forma de violência ou discriminação no ambiente de trabalho obedecerão ao disposto nesta Resolução.



Parágrafo único. Esta Resolução se aplica a todas as condutas de assédio, violência e discriminação no âmbito deste Tribunal, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, servidor(a), colaborador(a), estagiário(a) ou visitante.

Art. 3º O objetivo da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCE-MS é promover um ambiente de trabalho seguro, digno, saudável, sustentável e livre de comportamentos inadequados, garantindo o respeito mútuo entre todas as pessoas.

Seção I Das Definições

Art. 4º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I - assédio moral: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima;

II - assédio sexual: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima;

III - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, ~~etnia~~, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência étnica ou nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, característica pessoal, cargo ocupado, atividade que executa dentro do TCE-MS, ou qualquer outra que atente contra a promoção da igualdade de condições e de oportunidades, o respeito às diferenças e à valorização da diversidade;

IV - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo do corpo funcional ou excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

V - autoridade: membros do TCE-MS e do Ministério Público de Contas;

VI - gestor(a): servidor(a) que gerencia, supervisiona ou coordena outras pessoas;

VII - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais;

VIII - clima organizacional: percepção global dos(as) servidores(as) a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e de afetar o desempenho da organização; e

IX - violência no trabalho: toda ação voluntária de indivíduo ou grupo contra outra pessoa ou grupo que venha a causar danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho ou que envolva relações estabelecidas no trabalho.

Art. 5º O assédio pode manifestar-se de três modos distintos:

I - vertical: ocorre quando as relações de trabalho são marcadas pela diferença de posição hierárquica, e pode ser dividido em duas espécies:

- a) Descendente: assédio praticado por superior hierárquico, de cima pra baixo;
- b) Ascendente: assédio praticado por subordinado, de baixo para cima.

II - horizontal: ocorre quando as pessoas estão na mesma hierarquia entre pares, sem relação de subordinação;

III - misto ou coletivo: quando o assédio acontece pelos superiores hierárquicos e também pelos pares.

Seção II Dos Princípios

Art. 6º Os princípios que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCE-MS são:



I - tolerância zero: a postura adotada pelo TCE-MS é de rigor absoluto em relação ao assédio e à discriminação, garantindo que todas as comunicações e denúncias sejam tratadas de forma imparcial e adequada;

II - primazia da abordagem preventiva: promoção de ações de conscientização e de capacitação sobre o tema, com o objetivo de identificar e tratar os fatores de risco que podem levar ao assédio e à discriminação;

III - confidencialidade: as comunicações e denúncias de assédio e discriminação serão tratadas de maneira confidencial, garantindo a proteção de todas as pessoas envolvidas, salvo em casos de apurações disciplinares com rito próprio;

IV - imparcialidade: todas as investigações serão conduzidas de forma imparcial, garantido o direito de defesa aos envolvidos;

V - não retaliação: é proibido qualquer tipo de retaliação contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio e de discriminação;

VI - liderança exemplar: as autoridades e os(as) gestores(as) devem ser exemplo e mostrar comportamento respeitoso em todos os momentos. As lideranças devem estar comprometidas com a prevenção do assédio e da discriminação e tomar medidas firmes contra qualquer forma de comportamento inadequado e/ou discriminatório;

VII - fomento à cultura do respeito: a criação e a manutenção de cultura organizacional que valorize e promova o respeito mútuo, e a busca por soluções dialogadas para os conflitos no trabalho serão estimuladas.

Seção III Das Diretrizes

Art. 7º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação deverão observar as seguintes diretrizes de gestão de pessoas e do clima organizacional:

I - valorização das pessoas e das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais;

II - estímulo ao trabalho em equipe, cooperativo e colaborativo;

III - promoção do bem-estar físico, psíquico e social de todas as pessoas e de clima organizacional favorável ao bom desempenho;

IV - observância da equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional;

V - respeito à diversidade, coibindo toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedindo mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual e a discriminação;

VI - estímulo à integração entre colaboradores(as) e entre equipes;

VII - estímulo ao diálogo, ao feedback e aos canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhorias no ambiente e nas relações de trabalho;

VIII - estímulo ao reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

IX - estímulo à adoção de ações que promovam a saúde e a satisfação no ambiente de trabalho, minimizando riscos e prevenindo acidentes e doenças.

CAPÍTULO II

DO COMITÊ TÉCNICO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 8º Fica instituído o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TCE-MS.

§ 1º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será composto por um(a) representante dos seguintes setores:

I - da Presidência;

II - da Secretaria de Gestão de Pessoas;



- III - da Corregedoria-Geral;
- IV - da Ouvidoria;
- V - do Ministério Público de Contas.

§ 2º A coordenação do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação será exercida pela Corregedoria-Geral.

§ 3º A participação das pessoas designadas no Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação será realizada sem prejuízo do exercício das respectivas atribuições regulares no TCE-MS.

§ 4º A atuação do Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação não substitui as comissões de sindicância e de processo administrativo disciplinar nomeadas pela Corregedoria-Geral.

Art. 9º O Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação do TCE-MS terá as seguintes atribuições e competências:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de que trata esta Resolução;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional sobre as práticas de assédio moral, do assédio sexual e discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho;

V - representar ao Corregedor-Geral a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, do assédio sexual ou discriminação;

VI - dar conhecimento ao Corregedor-Geral sobre a existência de ambiente, prática ou situação que possa favorecer o assédio moral, do assédio sexual e discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades organizacionais, tais como:

- a) apuração de manifestações de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- f) melhorias das condições de trabalho;
- g) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- h) ações de capacitação de estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação;
- i) realização de campanha institucional de informação e orientação.

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos similares;

IX - cientificar o Corregedor-Geral das recomendações e solicitações previstas no inciso VII deste artigo.

CAPÍTULO III DO NÚCLEO DE ACOLHIMENTO NO ÂMBITO DO TCE-MS

Art. 10 Fica criado o Núcleo de Acolhimento que será exercido pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas e Qualidade de Vida do TCE-MS.

Art. 11 Caberá ao Núcleo de Acolhimento realizar o atendimento de qualquer pessoa que passar por alguma situação que possa ser caracterizada como possível assédio moral, assédio sexual ou qualquer forma de discriminação, sendo vítima ou acusado.

§ 1º As ações de acolhimento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

§ 2º A escuta e o acolhimento devem visar a atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão, fortalecendo sua integridade psíquica de autonomia e liberdade de escolha.



§ 3º O Núcleo de Acolhimento subsidiará com informações acerca das possibilidades de encaminhamento previstas na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Violência e Discriminação no âmbito do TCE-MS e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas da pessoa acolhida quanto ao modo de enfrentar a situação a que foi submetida.

§ 4º Os membros do Núcleo de Acolhimento poderão propor ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à autoridade competente a realocação em outra unidade dos(as) colaboradores(as) envolvidos, sejam eles(as) servidores(as), colaboradores(as) ou estagiários(as), com sua anuência.

CAPÍTULO IV DO RECEBIMENTO DAS DENÚNCIAS DA MANIFESTAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 12 Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada:

I - por qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II - por qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 13 A denúncia sobre a manifestação de assédio ou discriminação poderá ser recebida pelos seguintes canais institucionais, por e-mail ou pessoalmente, observadas suas atribuições específicas:

I - Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, por seus membros titulares ou suplentes;

II – Ouvidoria;

III - Corregedoria-Geral.

§ 1º - O Núcleo de Acolhimento deverá ser imediatamente comunicado sobre o recebimento da denúncia.

§ 2º As denúncias formuladas perante a Ouvidoria deverão ser encaminhadas para o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para adoção, dentre outras, das providências previstas no art. 9º desta Resolução.

§ 3º Ainda que as denúncias possam ser apresentadas junto aos órgãos informados nos incisos I a III do *caput*, as campanhas educativas devem destacar o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação como prioritário em seu recebimento, com a informação da existência do Núcleo de Acolhimento.

Art. 14 Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO V DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 15 O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para fins de apuração disciplinar em observância aos deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, no Regimento Setorial da Corregedoria-Geral do TCE/MS, no Código de Ética do TCE/MS e nas demais leis e atos normativos vigentes.

Parágrafo único. A apuração de situação de assédio ou de discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 16 O TCE-MS promoverá ações educacionais regulares para todo o corpo funcional, visando à conscientização sobre o assédio e a discriminação, diversidade, inclusão e respeito mútuo, seus impactos e formas de prevenção e combate, para a promoção de cultura organizacional saudável.



Art. 17 Será dado amplo conhecimento da referida Política às autoridades, aos(as) servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as) que atuam no TCE-MS, por intermédio dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade, bem como aos jurisdicionados, fomentando o assunto e estimulando a implantação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação nos respectivos órgãos.

Art. 18 O disposto na Política prevista nesta resolução aplica-se aos contratos e convênios administrativos a serem firmados pelo TCE-MS, respeitada a legislação aplicável e os limites dos contratos administrativos.

Parágrafo único. As minutas-padrão de editais de licitação, contratos, convênios e demais ajustes administrativos a serem utilizados pelo TCE-MS conterão cláusula de observância à Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação prevista nesta resolução.

Art. 19 Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de Violência e Discriminação, ocorridos no âmbito do TCE-MS, mesmo após eventual rescisão do contrato de prestação de serviços, o Comitê Técnico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação poderá analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública ou a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 20 Os casos omissos e as eventuais regulamentações que decorram da aplicação desta resolução, ficam a cargo da Corregedoria-Geral.

Art. 21 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande, 25 de abril de 2024.

CONSELHEIRO JERSON DOMINGOS
Presidente

ATOS DE CONTROLE EXTERNO

Tribunal Pleno Presencial

Acórdão

ACÓRDÃOS do egrégio **TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL**, proferido na **7ª Sessão Ordinária do TRIBUNAL PLENO PRESENCIAL**, realizada em 17 de abril de 2024.

[ACÓRDÃO - AC00 - 943/2024](#)

PROCESSO TC/MS: TC/2686/2023

PROTOCOLO: 2233524

TIPO DE PROCESSO: AUDITORIA DE CONFORMIDADE

ÓRGÃO: PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE/ASSOCIAÇÃO DE AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA – AAMI (MATERNIDADE CÂNDIDO MARIANO)

JURISDICIONADOS: 1. ADRIANE BARBOSA NOGUEIRA LOPES-PREFEITA MUNICIPAL; 2. SANDRO TRINDADE BENITES -SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE; 3. DANIEL GONÇALVES DE MIRANDA- PRESIDENETE DA AAMI

ADVOGADO: MARCELO SORIANO – OAB/MS 7.252-B

RELATOR: CONS. MARCIO CAMPOS MONTEIRO

EMENTA - AUDITORIA DE CONFORMIDADE – PREFEITURA MUNICIPAL E ASSOCIAÇÃO DE AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA – AAMI – OBJETO – EFICIÊNCIA HOSPITALAR DA MATERNIDADE CÂNDIDO MARIANO – IDENTIFICAÇÃO E TRATAMENTO DE DESPÉRDÍCIOS QUE COMPROMETAM A ENTREGA DE VALOR À POPULAÇÃO – LEVANTAMENTO DE BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO – ACHADOS – JUSTIFICATIVAS E DOCUMENTOS APRESENTADOS – REGULARIDADE DOS ATOS – ATUAÇÃO EFICIENTE – POSSIBILIDADE DE APRIMORAMENTO – REALIZAÇÃO DE ESTUDO TÉCNICO SOBRE A VIABILIDADE DE ALTERAÇÃO DAS METAS DOS CONVÊNIOS FIRMADOS – MELHORIA DA EFICIÊNCIA DO CONVÊNIO – RECOMENDAÇÃO – APROVAÇÃO DO RELATÓRIO.

Aprova-se o relatório de auditoria que teve como objeto a verificação da eficiência hospitalar da Maternidade Cândido Mariano, uma vez que constatada a regularidade dos atos, com a formulação da recomendação pertinente, a fim de aprimorar a gestão hospitalar.



ACÓRDÃO: Vista, relatada e discutida a matéria dos autos, na 7ª Sessão Ordinária Presencial do Tribunal Pleno, realizada em 17 de abril de 2024, ACORDAM os Senhores Conselheiros, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, em **aprovar** o Relatório de Auditoria n.º 56/2023, elaborado pela equipe técnica da Divisão de Fiscalização de Saúde-DFS; e **recomendar** aos gestores que realizem estudo técnico sobre a viabilidade de alteração das metas dos convênios firmados com a entidade, substituindo os índices de ocupação por índices de resolubilidade, a fim de melhorar a eficiência do convênio.

Campo Grande, 17 de abril de 2024.

Conselheiro **Marcio Campos Monteiro** – Relator

Diretoria das Sessões dos Colegiados, 24 de abril de 2024.

Alessandra Ximenes

Chefe da Diretoria das Sessões dos Colegiados

