



SEÇÃO JUDICIÁRIA DO AMAZONAS

**RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA**  
**NÚCLEO DE AUDITORIA INTERNA / NUAUD - SJAM**

**SUMÁRIO EXECUTIVO**

	<p>Ação de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça sobre</p> <p align="center"><b>POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO</b></p> <p align="center"><b>PAc. 0000017-18.2023.4.01.8002</b></p>
<p><b>O que foi auditado?</b></p> <p>A Seção Judiciária do Amazonas/SJAM avaliou, por meio de exames de conformidade, a aderência à política pública instituída pela <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>, tendo também como referência o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU (18203455), a fim de aferir o nível de maturidade da Seccional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.</p>	<p><b>O que a Auditoria Interna Constatou?</b></p> <p>Constatou-se que, apesar das ações ainda se encontrarem em fase inicial, há um grande esforço na implementação das políticas contra as prática de assédio e discriminação na Seccional, especialmente, por parte da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação/CPEFAMAS, instituída pela Portaria SJAM-Diref nº 85/2023 - 18432707.</p>
<p><b>O que a Auditoria Interna RECOMENDA?</b></p> <p>A Unidade de Auditoria encaminhou 29 (vinte e nove) recomendações relacionadas aos 4 (quatro) eixos e elencadas no QUADRO I, deste relatório. Os principais encaminhamentos são no sentido de realizar pesquisas de opinião com os colaboradores para avaliar o compromisso da alta administração; implementar mecanismos de acolhimento, acompanhamento, suporte, orientação e auxílio às vítimas; implantar controles internos para obtenção de estatísticas e informações consistentes sobre os casos identificados; promover divulgação dos comportamentos desejáveis e não desejáveis no ambiente de trabalho; oferecer treinamento aos colaboradores e aos membros das comissões acolhedoras; realizar avaliação de riscos e de impacto de sofrimento; identificar taxas de absenteísmo e de rotatividade de pessoal; identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de assédio e/ou discriminação; monitorar a evolução dos casos identificados; criar procedimentos para o recebimento, a triagem e a investigação dos casos, instituir mecanismos de proteção para os denunciante; adotar mecanismos de conciliação e de mediação de conflitos, bem como medidas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar.</p>	<p><b>Conclusões e Benefícios Esperados</b></p> <p>As áreas auditadas demonstraram empenho em enviar as manifestações em tempo hábil e iniciar o atendimento de algumas recomendações ainda na fase preliminar do relatório, o que evidenciou interesse na aderência à política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> e recomendada no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio / TCU (18203455). Espera-se o aprimoramento, na Seccional, das políticas de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, especialmente quanto aos eixos de Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção, definidos pelo TCU, no Relatório do Levantamento / <a href="#">Acórdão TCU 456, de 9 de março de 2022 - Plenário</a>.</p>

**Manaus – AM**  
**Setembro/2023**

**Processo Vinculado:** PAe SEI 0000017-18.2023.4.01.8002

**Período de realização da auditoria:** Maio a Agosto/2023.

**Equipe de Auditoria:**

**Supervisora:**

Cláudia Antônia Dantas Martins - AM 35803 - Diretora do Núcleo de Auditoria - Nuaud.

**Coordenadora:**

Geisianne Silva de Almeida - AM 200294 - Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas - Seaup.

**Membro:**

Anderson da Silva Adolfs - AM 200218 - Supervisor da Seção de Auditoria Administrativa - Seaug.

## SUMÁRIO

<b>I - QUADRO 1 - ACHADOS, RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO PRELIMINAR, MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA</b>
<b>II – INTRODUÇÃO</b>
1. Visão geral do objeto de auditoria e antecedentes
2. Objetivo, escopo e não escopo da auditoria
2.1. Questões de auditoria
3. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas
<b>III - ACHADOS DE AUDITORIA</b>
ACHADO 1. Insuficiência das ações relacionadas à <u>institucionalização</u> da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação
ACHADO 2. Insuficiência das ações relacionadas às praticas de <u>prevenção</u> ao assédio e à discriminação
ACHADO 3. Insuficiência das ações relacionadas às praticas de <u>deteccção</u> ao assédio e à discriminação
ACHADO 4. Insuficiência das ações relacionadas às praticas de <u>correção</u> ao assédio e à discriminação
<b>IV - CONCLUSÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS</b>
<b>V - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO</b>
<b>APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E COMPOSIÇÃO DOS DADOS ANALISADOS</b>
<b>APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA</b>
<b>APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS</b>
<b>APÊNDICE IV - RELAÇÃO DE PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA (PAPÉIS DE TRABALHO, ATAS DE REUNIÃO, ENTREVISTA, CIRCULAR OU SOLICITAÇÕES DE AUDITORIA)</b>
<b>APÊNDICE V – LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS</b>

**I - QUADRO 1 - ACHADOS, RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO PRELIMINAR, MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA**

Item	Achados	Recomendações Finais	Manifestação da Unidade Auditada	Análise da Equipe de Auditoria acerca da manifestação da Unidade Auditada	Unidade Responsável
1	EIXO 1: INSTITUCIONALIZAÇÃO	<p><b>ACHADO 1</b> - Insuficiência das ações relacionadas à institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.</p>	<p>1.1. Realizar pesquisa de opinião com os colaboradores - magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) - para avaliar o compromisso da alta administração com relação à prevenção e ao combate ao assédio e discriminação. (1.3 e 3.2)</p>	<p><u>Não houve manifestação</u></p>	<p>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p>
		<p>1.2. Providenciar Portaria para designação dos novos membros do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta (Cogecod-SJAM), como dispõe a <a href="#">Resolução CJF nº 147/2011</a> - (1.4) PAe 0002322-48.2018.4.01.8002</p>	<p><u>Não houve manifestação</u></p>	<p>• Secad/Diref.</p>	
		<p>1.3. Providenciar para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a criação de:</p> <p>a) E-mail institucional; e,</p> <p>b) Unidade Geradora no SEI (caixa de processos).</p>	<p><b>IMPLEMENTADA</b></p>	<p>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p>	
		<p>1.4. Implementar os mecanismos instituídos pelo TRF1 (na Cartilha de Orientação sobre o Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação / <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a>, que regulamenta o fluxo dos canais de denúncia e acolhimento), para a <b>orientação</b> e o <b>acolhimento</b> às vítimas de assédio e discriminação, nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> e ANEXO II "PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO" <u>incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</u> (1.12.)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p>De acordo com a <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a>:  <b>Art. 4º As notícias de assédio e discriminação podem ser feitas por meio dos canais de denúncia existentes no Tribunal, nas seções e subseções judiciárias — e-mails institucionais criados para tal fim — e ainda da Ouvidoria da Justiça Federal da 1ª Região.</b>  <b>§ 1º Todas as notícias sobre assédio e discriminação serão acolhidas na área de gestão de pessoas do Tribunal, das seções e subseções judiciárias, conforme o caso.</b>  <b>§ 2º Recebida a notícia pela área de gestão de pessoas, a situação de assédio ou discriminação será comunicada imediatamente ao respectivo órgão interno de fiscalização disciplinar competente.</b></p> <p><i>Art. 5º Os canais de acolhimento, suporte e acompanhamento terão como foco a pessoa.</i>  <b>§ 1º (...)</b>  <b>§ 2º Os canais de acolhimento, suporte e acompanhamento funcionarão dentro das áreas de gestão de pessoas em parceria com as redes de apoio.</b></p>	<p>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</p> <p>• NucGP/Secad.</p>

		<b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP por ser instância acolhedora, a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - 18698169 - item 2.6.2.2 e 10.6.3.1.1.	
1.5. Implementar os mecanismos formais existentes (art. 5º, da <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a> ) para o <b>acompanhamento, suporte, orientações e auxílio</b> às vítimas de assédio e discriminação, pautados em métodos e técnicas humanizadas e com a previsão de afastamentos, reloações e outras ações necessárias, nos termos do §2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . (1.13)	NucGP - Informação 18822165 <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i>	<b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP por ser instância acolhedora, a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - 18698169 - item 2.6.2.2 e 10.6.3.1.1.	• NucGP/Secad.
1.6. Promover protocolos consistentes para a obtenção e a consolidação das informações sobre os eventos suspeitos de assédio e discriminação, <b>protegendo a identidade do ofendido e do ofensor</b> , quando receber denúncias dessa natureza. (1.15)	NucGP - Informação 18822165 <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i>  Ouvidoria - Informação 18825850 <i>"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."</i>	<b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP a exemplo do Relatório Preliminar do TRF1 - 18698169 - item 3.6.1.2. Incluída a recomendação à Comissão, mas mantida para o NucGP e Ouvidoria, conforme dispositivo da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> : <b>Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:</b> <b>I – Área de Gestão de Pessoas; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)</b> <b>II – Área de Saúde;</b> <b>III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)</b> <b>IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;</b> <b>V – Comitê do Código de Conduta;</b> <b>VI - (...); e</b> <b>VII – Ouvidoria.</b>	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.  • NucGP/Secad.  • Ouvidoria
1.7. Providenciar a alteração da Portaria SJAM-Diref nº 18432707, que instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da SJAM, para designar os integrantes do representante dos servidores (servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares; <a href="#">(redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)</a> e o representante dos colaboradores terceirizados (terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação	<u>Não houve manifestação</u>		• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

		direta entre os seus pares; ( <a href="#">redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> ), como dispõe o art. 15, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . (1.16)			
2	<p><b>ACHADO 2</b> - Insuficiência das ações relacionadas às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação.</p> <p><b>EIXO 2: PREVENÇÃO</b></p>	<p><b>2.1.</b> Promover a divulgação dos <u>comportamentos desejáveis e os não desejáveis ou inaceitáveis no ambiente de trabalho</u>, tais como as práticas de assédio e discriminação, conforme dispõe o Código de Conduta da Justiça Federal ( <a href="#">Resolução CJF nº 147/2011</a>).</p> <p>A divulgação ou explicação, desses comportamentos pode ser por meio de <u>campanhas, boletins, intranet, e-mails, treinamentos, sites, dentre outros</u>. (2.1 e 2.2)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165</p> <p><i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NUcGP a exemplo do relatório Preliminar do TRF1 - 18698169 - item 4.6.1</p> <p>Incluída a Recomendação à Comissão</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• Comitê Gestor Regional do Código de Conduta.</li> <li>• NucGP/Secad</li> </ul>
		<p><b>2.2.</b> Incluir expressamente nos Termos de Referência, Editais de Licitações e Contratos para serviços terceirizados e nos Termos de Compromisso de Estágio - TCE de estagiários:</p> <p><b>a)</b> Os normativos que tratam sobre a Política contra o Assédio e a Discriminação, especialmente a <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>, como determina a <a href="#">Resolução CJF nº 147/2011</a> - Código de Conduta da Justiça Federal (art. 3º); e</p> <p><b>b)</b> Cláusulas que observem as práticas de prevenção e apuração de denúncias. (2.4 e 2.5)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165</p> <p><i>"As recomendações 2.2, 2.6 (exceto pesquisa de clima organizacional), 2.11 e 3.2 serão implementadas imediatamente pelas unidades do NucGP."</i></p>	<p><b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b> (pelo NucGP)</p> <p><b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> para Sevit, Seseg e Selic</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seder/NucGP.</li> <li>• Sevit e Seseg/Nucad.</li> <li>• Selic/Secad.</li> </ul>
		<p><b>2.3.</b> Promover ações que visem a orientação das demais áreas da Instituição, especialmente as áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, dentre outras, sobre as práticas específicas contra o assédio e discriminação, conforme art. 3º, da <a href="#">Portaria Dired n. 85, de 26 de junho de 2023</a>. (2.8)</p>	<p><u>Não houve manifestação</u></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>
		<p><b>2.4.</b> Disponibilizar aos gestores e aos colaboradores canais para <b>orientação, acolhimento e acompanhamento</b>, compostos por profissionais capacitados/habilitados para essas ações, que devem atuar em conjunto com as áreas de gestão de pessoas (caso não estejam lotados no NucGP), área de saúde, rede credenciada ou convênio com instituições parceiras se houver - nos termos do artigo</p>	<p>NucGP - Informação 18822165</p> <p><i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p>A <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a> assim dispõe:</p> <p><b>Art. 4º</b> As notícias de assédio e discriminação podem ser feitas por meio dos canais de denúncia existentes no Tribunal, nas seções e subseções judiciárias — e-mails institucionais criados para tal fim — e ainda da Ouvidoria da Justiça Federal da 1ª Região.</p> <p><b>§ 1º</b> Todas as notícias sobre assédio e discriminação serão acolhidas na área de gestão de pessoas do Tribunal, das seções e subseções judiciárias, conforme o caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>

5º, da [Portaria Presi. nº 555/2023](#). (2.9, 2.10 e 2.11)

**§ 2º Recebida a notícia pela área de gestão de pessoas, a situação de assédio ou discriminação será comunicada imediatamente ao respectivo órgão interno de fiscalização disciplinar competente.**

(...)

**Art. 5º Os canais de acolhimento, suporte e acompanhamento terão como foco a pessoa.**

(...)

**§ 2º Os canais de acolhimento, suporte e acompanhamento funcionarão dentro das áreas de gestão de pessoas em parceria com as redes de apoio.**

A [Resolução CNJ nº 351/2020](#), com redação dada pela [Resolução n. 518, de 31.8.2023](#), determina:

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

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

**II – Área de Saúde;**

(...)

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

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

**RECOMENDAÇÃO MANTIDA** ao NucGP por ser instância acolhedora.

2.5. Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento sobre as práticas de assédio para a criação de controles, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis, de acordo com o Anexo III, **FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO**

NucGP - Informação 18822165

*"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."*

A alteração da [Resolução CNJ nº 351/2020](#) pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#), trouxe no anexo III o modelo de **FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO**

• NucGP/Secad.

<p><b>PODER JUDICIÁRIO</b>, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>. (2.12)</p>		<p><b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP por ser instância acolhedora, a exemplo do encaminhamento no Relatório Preliminar do TRF1 - 18698169, item 9.6.1.1 e 10.6.3.1.2.</p>	
<p><b>2.6.</b> Realizar levantamento para identificar às <b>taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal, reloações</b>, pesquisa de clima organizacional, dentre outros, que possam auxiliar na identificação de casos de violência no trabalho, especialmente de assédio, visando ações de capacitação, de conciliação ou outras formas de atuação. (2.14)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"As recomendações 2.2, 2.6 (exceto pesquisa de clima organizacional), 2.11 e 3.2 serão implementadas imediatamente pelas unidades do NucGP."</i>  <i>"Sobre a realização de pesquisa de clima organizacional (item 2.6) e a promoção de capacitação aos gestores e servidores sobre a matéria (itens 2.7 e 2.10), entendemos, que deve ser deliberada também junto à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para realização em 2024..."</i></p>	<p><b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b> (pelo NucGP)</p> <p>Incluída a Recomendação à Comissão no que se refere a pesquisa de <b>clima organizacional</b>, conforme art. 3º, da <a href="#">Portaria Diref n. 85, de 26 de junho de 2023</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
<p><b>2.7.</b> Promover capacitação aos gestores para que possam identificar situações que caracterizam um ambiente de trabalho complacente com as práticas de assédio e discriminação. (2.15)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Sobre a realização de pesquisa de clima organizacional (item 2.6) e a promoção de capacitação aos gestores e servidores sobre a matéria (itens 2.7 e 2.10), entendemos, que deve ser deliberada também junto à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para realização em 2024..."</i></p>	<p><b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - 18698169 - item 2.6.2.2 e 10.6.3.1.1.</p> <p>Incluída a Recomendação <b>à Comissão</b>, a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - item 2.6.1.1., <b>para capacitar e acompanhar as equipes</b> da Ouvidoria na a realização do efetivo acolhimento e do NucGP no acolhimento, suporte e acompanhamento dos denunciante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• Seder/NucGP</li> </ul>
<p><b>2.8.</b> Divulgar, periodicamente, os procedimentos constantes na <a href="#">Cartilha de Orientações sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação</a>, que os colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviço e voluntários) possam adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado).</p> <p><b>A título de exemplo, essa divulgação pode ocorrer por meio de palestras, treinamentos, campanhas, e-mail e cartazes</b> fixados em murais de todas as áreas de circulação, inclusive na Subseção de Tabatinga e Unidade Avançada de Atendimento em Tefé, para que possam também ser visualizados por trabalhadores terceirizados que não possuem acesso aos meios eletrônicos. (2.18)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165</p> <p><i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP.</p> <p>Incluída a Recomendação à Comissão</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
<p><b>2.9.</b> Divulgar os procedimentos, estabelecidos na <a href="#">Cartilha de orientações</a></p>	<p>NucGP - Informação 18822165</p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do</li> </ul>

		<a href="#">sobre Assédio Sexual, Assédio moral e Discriminação</a> , que o gestor deve adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação em sua equipe de trabalho. (2.19)	<i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i>	Incluída a Recomendação à Comissão.	Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.  • NucGP/Secad.
		<b>2.10.</b> Oferecer regularmente capacitação nos programas de aperfeiçoamento, a todos os gestores e servidores, sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (20.20, 2.21 e 2.23)	NucGP - Informação 18822165 <i>"Sobre a realização de pesquisa de clima organizacional (item 2.6) e a promoção de capacitação aos gestores e servidores sobre a matéria (itens 2.7 e 2.10), entendemos, que deve ser deliberada também junto à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para realização em 2024..."</i>	<b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - item 2.6.2.2 e 10.6.3.1.1.  Incluída a Recomendação <b>à Comissão</b> , a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - item 2.6.1.1., <b>para capacitar e acompanhar as equipes</b> da Ouvidoria na a realização do efetivo acolhimento e do NucGP no acolhimento, suporte e acompanhamento dos denunciantes.	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.  • Seder./NUcGP
		<b>2.11.</b> Criar instrumentos de controle que visem monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (2.22).	NucGP - Informação 18822165 <i>"As recomendações 2.2, 2.6 (exceto pesquisa de clima organizacional), 2.11 e 3.2 serão implementadas imediatamente pelas unidades do NucGP."</i>	<b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>	• NucGP / Seder.
		<b>2.12.</b> Promover capacitação para os membros das comissões acolhedoras de denúncias (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e Comitê do Código de Conduta), conforme o modelo do " <b>PLANO DE AÇÃO FORMATIVA</b> ", ANEXO I, constante na <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , alterada pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> .		<b>RECOMENDAÇÃO INCLUÍDA</b> , em virtude da publicação da <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> .	• Seder / NucGP.
3	ACHADO 3 - Insuficiência das ações relacionadas às práticas de detecção ao assédio e à discriminação.  EIXO 3: DETECÇÃO	<b>3.1.</b> Assegurar, mediante recursos materiais e humanos, que as áreas de saúde e de gestão de pessoas estejam preparadas para identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de violência no trabalho, especialmente de assédio. (3.1)	<u>Não houve manifestação</u>		• Secad / Diref.
		<b>3.2.</b> Promover a organização e o controle dos dados sobre denúncias de assédio e discriminação, quando houver, dispondo as informações de forma estruturada, resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados, viabilizando o monitoramento da evolução	NucGP - Informação 18822165 <i>"As recomendações 2.2, 2.6 (exceto pesquisa de clima organizacional), 2.11 e 3.2 serão implementadas imediatamente pelas unidades do NucGP."</i>	<b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>	• NucGP/Secad.

		do quantitativo e adoção das providências, quando necessário. (3.3 e 3.4)			
		<p><b>3.3.</b> Criar procedimentos para o recebimento, a triagem e a investigação dos casos de denúncia de assédio e discriminação, conforme diretrizes e fluxo constantes no ANEXO II, <b>PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO</b>, incluído na <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a>. (3.5)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP.</p> <p>Incluída a Recomendação à Comissão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
		<p><b>3.4.</b> Adotar mecanismos que visem <b>controlar e rastrear as denúncias</b> quando recebidas por meio dos canais de denúncia - <a href="#">Canal no portal da SJAM</a> e <a href="#">Canal na intranet</a>. (3.6)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p> <p>Ouvidoria - Informação 18825850  <i>"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."</i></p>	<p><b>RECOMENDAÇÃO MANTIDA</b> ao NucGP e à Ouvidoria por serem instâncias acolhedoras, conforme <i>Art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a></i>, citado na recomendação 1.6.</p> <p>Incluída a Recomendação à Comissão, conforme manifestação do NucGP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> <li>• Ouvidoria.</li> </ul>
		<p><b>3.5.</b> Instituir mecanismos formais (procedimentos e rotinas) de proteção contra represálias para aqueles que denunciam casos de assédio e discriminação na Instituição, conforme art. 3º, da <a href="#">Portaria Dired n. 85, de 26 de junho de 2023</a>. (3.7)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP.</p> <p>Atribuída a Recomendação à Comissão, a exemplo do Relatório Preliminar TRF1 - 18698169, item 2.6.1.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>
4	<p><b>ACHADO 4</b> - Insuficiência das ações relacionadas às práticas de correção ao assédio e à discriminação.</p>	<p><b>4.1.</b> Criar mecanismos de conciliação e de mediação de conflitos, entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, adotando práticas restaurativas de acordo com o ANEXO V, <b>MEDIDAS PREVENTIVAS COM FOCO EM</b></p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado,</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - 18698169 - item 5.6.1.3. e 5.6.2.1.</p> <p>Incluída a Recomendação também à Comissão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>

**EIXO 4: CORREÇÃO**

**JUSTIÇA RESTAURATIVA,** da [Resolução CNJ nº 351/2020](#), incluído pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#). (4.1. e 4.2.)

*principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."*

• NucGP/Secad.

**4.2.** Adotar medidas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar práticas de assédio e discriminação (como 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, dentre outros). (4.5)

NucGP - Informação 18822165  
*"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."*

**ACATADA** a manifestação do NucGP a exemplo do Relatório Preliminar do TRF - 18698169 - item 5.6.1.3.

• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Ouvidoria - Informação 18825850  
*"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."*

Incluída a Recomendação à Comissão.

• NucGP/Secad.

• Ouvidoria ([Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019](#), art. 7, §2º)

**4.3.** Criar mecanismos que assegurem que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros e objetivos e que sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventuais apurações da denúncia. (4.6 e 4.7)

NucGP - Informação 18822165  
*"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."*

**ACATADA** a manifestação do NucGP.

• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Ouvidoria - Informação 18825850  
*"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."*

Recomendação à Comissão conforme relatório Preliminar do TRF1 - 18698169, item 11.6.1.1.

**4.4.** Criar mecanismos alternativos nos casos em que a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (tais como orientação à vítima, uso de filmagens, relatos de terceiros, dentre outros), conforme art. 3º, da [Portaria Diref n. 85, de 26 de junho de 2023](#). (4.8.)

NucGP - Informação 18822165  
*"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado,*

**ACATADA** a manifestação do NucGP.

Incluída a Recomendação à Comissão, a exemplo do Relatório Preliminar da Secau/TRF1 - 18698169, item 2.6.1.4.

• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

		<p><i>principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p> <p>Ouvidoria - Informação 18825850  <i>"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."</i></p>	<p><i>Os mecanismos criados/instituídos pela Comissão devem ser adotados pelas instâncias acolhedoras de denúncias (NucGP e Ouvidoria).</i></p>		
	<p>4.5. Estabelecer procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. (4.9.)</p>	<p>NucGP - Informação 18822165  <i>"Desse modo, entendemos, s.m.j., que a Comissão em tela deverá determinar as diretrizes que serão adotadas na Seccional do Amazonas, não sendo permitido ao NucGP adotar algumas medidas isoladamente, sem o conhecimento e a participação do colegiado, principalmente, quanto aos itens 1.4, 1.5, 1.6, 2.1, 2.4, 2.5, 2.8, 2.9, 3.3, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5."</i></p> <p>Ouvidoria - Informação 18825850  <i>"Com relação às questões 1.6, 3.4, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 direcionadas à Ouvidoria em se tratando de assédio e discriminação, serão tratadas com base nos dispositivos constantes da Portaria SJAM-DIREF 7539714, de 24/01/2019 e, posteriormente, encaminhadas à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do assédio Moral, do assédio Sexual e da Discriminação."</i></p>	<p><b>ACATADA</b> a manifestação do NucGP.</p> <p><i>Os procedimentos estabelecidos pela Comissão devem ser adotados pelas instâncias acolhedoras de denúncias (NucGP e Ouvidoria)</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>

## II – INTRODUÇÃO

Trata-se da Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ no âmbito do Poder Judiciário, contemplada no Plano Anual de Auditoria/2023 (16594997), porém inicialmente sem a definição do tema, que foi encaminhado às unidades de auditoria apenas em 29/11/2022 através do Ofício Circular CNJ nº 49/2022 - COSI (17262865).

Esta ação buscou avaliar na Seção Judiciária do Amazonas/SJAM a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), por meio de exames de conformidade, tendo também como referência o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU (18203455), a fim de aferir o nível de maturidade da Seccional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

O Plano de Trabalho utilizado para conduzir as avaliações foi elaborado e encaminhado pelo CNJ - 18177293.

Destaca-se que os papéis de trabalho encontram-se anexados em processos eletrônicos autuados para esse fim, estão relacionados neste relatório e ficarão sob a guarda da Seaup/Nuaud

Para maiores detalhes sobre os trabalhos realizados consultar os Apêndices I a VI.

## 1. Visão geral do objeto de auditoria e antecedentes

O Tribunal de Contas da União/TCU realizou, no exercício de 2022, fiscalização do tipo Levantamento de Auditoria, com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual na Administração Pública Federal, assim como selecionar boas práticas, avaliar riscos e definir critérios para as futuras fiscalizações. A ação teve como exemplo auditorias realizadas nos Estados Unidos, no Canadá e trabalhos produzidos no Reino Unido e na União Europeia. Foram selecionadas 4 (quatro) instituições: TRF 4ª Região, Senado Federal, Controladoria Geral da União/CGU e Petrobrás, pois já possuíam práticas de prevenção e combate ao assédio instituídas.

O Levantamento realizado pelo TCU trouxe como produto o "Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio" ([Acórdão nº456/2022 - TCU - Plenário](#)) que tem caráter orientativo e contribuirá para a avaliação de desempenho do sistema de prevenção de combate ao assédio de futuras auditorias na Administração Pública Federal.

Nesse sentido, a Comissão Permanente de Auditoria do CNJ programou ação de auditoria coordenada em todo o Poder Judiciário com vista a avaliar, no âmbito dos tribunais, a aderência à política estabelecida pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Vale ressaltar que a [Organização Internacional do Trabalho/OIT](#), agência das Nações Unidas que representa governos, organizações, empregadores e trabalhadores, na Convenção nº 190/2019<sup>18200485</sup> (C190) reconheceu que o *direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente.*

Nesta Convenção, ainda não ratificada no Brasil, a OIT também definiu no art. 1º os termos "violência e assédio" e "violência e assédio com base no gênero" no mundo do trabalho:

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

No Brasil, a [Constituição Federal de 1988](#), trouxe os objetivos fundamentais como metas a serem atingidas. O inciso IV, do art. 3ª, dispõe que:

*Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

(...)

*IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação. (grifamos)*

No âmbito da Administração Pública Federal, a [Lei nº 8.112/1990](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, não trouxe previsão expressa para apurações e penalidades acerca das práticas de assédio moral ou sexual. Porém, nos arts. 127 a 142, trouxe penalidades que consideram *a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais*. Além disso, as práticas de assédio moral e sexual violam o dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa como determina o inciso IX, do art. 116, do Regime Jurídico.

Quanto à discriminação a citada lei, no art. 239, assim determina:

Art. 239. **Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional**, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres. (grifamos)

No Poder Judiciário, as medidas para o combate ao assédio e à discriminação iniciaram com publicação da [Resolução CNJ nº 351/2020](#), que traz definições claras sobre essas práticas, seguida pela [Resolução CNJ nº 401/2021](#), que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário.

A [Resolução CNJ nº 351/2020](#), nos incisos I a IV, do art. 2º, considera:

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

Quanto à discriminação, a [Resolução CNJ nº 401/2021](#), conceituou no inciso VIII, do art. 3º, da seguinte forma:

Art. 3º Para fins desta Resolução, consideram-se:

(...)

VIII - discriminação por motivo de deficiência: toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, com propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, incluindo a recusa de adaptações necessárias e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Importa registrar que na SJAM foi publicada a Portaria Diref. nº 7539714, que dispõe sobre o Serviço de Ouvidoria Administrativa na Seção Judiciária do Amazonas e Subseções vinculadas e a Portaria Diref nº 85/2023 (18432707), que dispõe sobre a instituição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Amazonas. As portarias trazem os seguintes termos:

**Portaria Diref. nº 7539714**

Art. 2º São atribuições do Serviço de Ouvidoria Administrativa:

(...)

III – receber denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta da Justiça Federal e das demais normas internas de ética e obrigacionais;

**Portaria Diref nº 85/2023 (18432707)**

Art. 3º - Compete à referida Comissão, além de outras atividades inerentes à natureza da matéria (art. 16 da RES. n. 351/2020-CNJ):

I – elaborar, monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção de Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Amazonas;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

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

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

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

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

a) apuração de notícias de assédio;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho; h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

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

## 2. Objetivo, escopo e não escopo da auditoria

O objetivo desta auditoria foi:

a) avaliar, no âmbito da SJAM, a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ n. 351/2020](#), por meio dos exames de conformidade, tendo por base o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU e publicado no [Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I](#); e

b) Aferir o nível de maturidade da Seccional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

Não foi escopo desta auditoria outros eixos que não foram determinados pelo Conselho Nacional de Justiça no Plano de Trabalho (18177293)

### 2.1. Questões de auditoria

Para o alcance dos objetivos de auditoria foram formuladas as seguintes questões:

**Q1** - EIXO: INSTITUCIONALIZAÇÃO - Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

**Q2** - EIXO: PREVENÇÃO - Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

**Q3** - EIXO: DETECÇÃO - Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

**Q4** - EIXO: CORREÇÃO - Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

## 3. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas

A Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação foi realizada em conformidade com as normas aplicáveis à auditoria interna governamental na Justiça Federal expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça / CNJ - [Resoluções CNJ 308/2020](#) (Organiza as atividade de auditoria interna do Poder Judiciário sob forma de sistema) e [309/2020](#) (Diretrizes técnicas de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário), pelo Conselho da Justiça Federal / CJF - [Resoluções CJF 676/2020](#) (Organização e diretrizes de funcionamento do Sistema de Auditoria Interna da justiça Federal e sobre o Comitê Técnico de Auditoria Interna) e [677/2020](#) (Estatuto da Atividade de Auditoria Interna do CJF e da Justiça Federal de 1º e 2º graus) - e pelo TRF 1ª Região - [Resolução Presi TRF1 57/2017](#).

Durante a realização dos trabalhos, não houve restrições significativas que pudessem comprometer os resultados esperados.

## III - ACHADOS DE AUDITORIA

Após conclusão das avaliações, foram identificados os achados relacionados a seguir:

### ACHADO 1. Insuficiência das ações relacionadas à institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

1.1.	Ausência de <b>pesquisa de opinião</b> com os colaboradores (magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as)) para avaliar o compromisso da alta administração em relação à prevenção e ao combate ao assédio e discriminação. (subquestões 1.3 e 3.2)
1.2.	Ausência de portaria para designação dos novos membros do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta (Cogecod-SJAM), como dispõe a <a href="#">Resolução CJF nº 147/2011</a> - (Subquestão 1.4)
1.3.	Ausência de e-mail institucional e de Unidade Geradora no SEI (caixa de processos) para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do do Assédio Sexual e da Discriminação. <b>IMPLEMENTADA</b>
1.4.	Não implementação dos mecanismos instituídos pelo TRF1 (na <a href="#">Cartilha de orientações sobre Assédio Sexual, Assédio moral e Discriminação</a> e pela <a href="#">Portaria Presi. 555/2023</a> ), que regulamenta o fluxo dos canais de denúncia e acolhimento), para a <b>orientação e o acolhimento</b> às vítimas de assédio e discriminação, nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> e ANEXO II "PROTÓCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO" <a href="#">incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> ( Subquestão 1.12.)

1.5.	Não implementação dos mecanismos formais existentes (art. 5º, da Portaria Presi 555/2023) para o <b>acompanhamento, suporte, orientações e auxílio</b> às vítimas de assédio e discriminação, pautados em métodos e técnicas humanizadas e com previsão de afastamentos, relotações, dentre outras ações necessárias, nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . (1.13)
1.6.	Ausência de protocolos consistentes para a obtenção e a consolidação das informações sobre os eventos suspeitos de assédio e discriminação, <b>protegendo a identidade do ofendido e do ofensor</b> , quando receber denúncias dessa natureza. (Subquestão 1.15)
1.7.	Ausência dos nomes dos representante dos servidores (servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares ( <a href="#">redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> ) e do colaborador terceirizado (terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares ( <a href="#">redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> ), na <a href="#">Portaria Diref nº 85/2023 - 18432707 - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da SJAM</a> . (Subquestão 1.16)

### 1.1. Situação Encontrada

Diante das repostas das solicitações de auditoria enviadas pelas Unidades demandadas observou-se há insuficiência de ações na institucionalização da política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, conforme indicação no quadro acima - ACHADO 1.

### 1.2 Critérios

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#).
- [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#)
- [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio - Apêndice I](#)
- [Portaria Presi. nº 555/2023](#)
- [Resolução CJF nº 147/2011](#), que institui o Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus
- [Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019](#).

### 1.3 Evidências

- PAe SEI 0003615-77.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / Ouvidoria (18380512);
- PAe SEI 0003619-17.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / NucGP (18383895);
- PAe SEI 0003618-32.2023.4.01.8002 - Solicitação de Auditoria / Secos (18362015);
- PAe SEI 0003616-62.2023.4.01.8002 - Solicitação de Auditoria / Semad (182958790);
- PAe SEI 0001919-40.2022.4.01.8002 - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação/SJAM;
- Pesquisas nas Unidades Gestoras do SEI e nas Caixas de e-mail's institucionais.

### 1.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento da [Resolução nº 351/2020](#) e do recente [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#).
- Fragilidade nos controles internos administrativos de algumas áreas auditadas.
- Excesso de trabalho em decorrência do acúmulo de atividades ordinárias em execução pelas equipes.

### 1.5 Efeitos

● Inobservância dos critérios dispostos pelo CNJ na [Resolução nº 351/2020](#), no [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU - Apêndice I](#) e na [Portaria Presi nº 555/2023](#).

### 1.6 Recomendações Preliminares

RECOMENDAÇÕES FINAIS	Unidade Responsável
1.1. Realizar pesquisa de opinião com os colaboradores (magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as)) para avaliar o compromisso da alta administração em relação à prevenção e ao combate ao assédio e discriminação. (1.3 e 3.2)	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
1.2. Providenciar portaria para designação dos novos membros do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta (Cogecod-SJAM), como dispõe a Resolução CJF nº 147/2011 - (1.4) PAe 0002322-48.2018.4.01.8002	• Secad/Diref
1.3. Providenciar para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a criação de: a) e-mail institucional; b) Unidade Geradora no SEI (caixa de processos). <b>IMPLEMENTADA</b>	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
1.4. Implementar os mecanismos instituídos pelo TRF1 (na Cartilha de Orientação sobre o Assédio Moral, Assédio Sexual e a Discriminação e pela <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a> , que regulamenta o fluxo dos canais de denúncia e acolhimento), para a orientação e o <b>acolhimento</b> às vítimas de assédio e discriminação, nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> e ANEXO II " <b>PROCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO</b> " <a href="#">incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> (1.12.)	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação • NucGP/Secad
1.5. Implementar os mecanismos formais existentes (art. 5º, da Portaria Presi 555/2023) para o <b>acompanhamento, suporte, orientações e auxílio</b> às vítimas de assédio e discriminação, pautados em métodos e técnicas humanizadas e com previsão de afastamentos, relotações, dentre outras ações necessárias, nos termos do § 2º, do art. 13, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . (1.13)	• NucGP/Secad
1.6. Promover protocolos consistentes para a obtenção e a consolidação das informações sobre os eventos suspeitos de assédio e discriminação, <b>protegendo a identidade do ofendido e do ofensor</b> , quando receber denúncias dessa natureza. (1.15)	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação • NucGP/Secad • Ouvidoria Administrativa
1.7. Providenciar a alteração da Portaria SJAM-Diref nº 18432707, que institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da SJAM, para designar os integrantes do representante dos servidores (servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares) e o representante dos colaboradores terceirizados (terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares), como dispõe o art. 15, da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , alterada pela <a href="#">Resolução n. 518, de 31.8.2023</a> (1.16).	• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

### ACHADO 2. Insuficiência das ações relacionadas às praticas de prevenção ao assédio e à discriminação.

2.1.	Insuficiência na divulgação dos <u>comportamentos desejáveis e os não desejáveis ou inaceitáveis no ambiente de trabalho</u> , tais como as práticas de assédio e discriminação, conforme dispõe o Código de Conduta da Justiça Federal (Resolução CJF nº 147/2011) - ( Subquestão 2.2)
2.2.	Ausência dos normativos que tratam sobre a Política contra o Assédio e a Discriminação e das práticas de prevenção e apuração de denúncias nos contratos de terceirizados e de estagiários - (Subquestões 2.4 e 2.5) <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>
2.3.	Inexistência de ações, por parte da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que visem a orientação das demais áreas da Instituição, especialmente as áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, dentre outras, sobre as práticas específicas contra o assédio e discriminação - (Subquestão 2.8)
2.4.	Inexistência de canais para orientação, acolhimento e acompanhamento, aos gestores e colaboradores, compostos por profissionais capacitados/habilitados para essas ações, que devem atuar em conjunto com as áreas de gestão de pessoas área de saúde, rede credenciada ou convênio com instituições parceiras se houver - (Subquestões 2.9, 2.10 e 2.11)
2.5.	Ausência de levantamento e controles dos riscos e impactos de sofrimento sobre as práticas de assédio, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis - (Subquestão 2.12)
2.6.	Ausência de levantamentos que possam identificar às taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal, relotações, pesquisa de clima organizacional, dentre outros, que possam auxiliar na identificação de casos de violência no trabalho, especialmente de assédio, visando ações de capacitação, de conciliação ou outras formas de atuação - (Subquestão 2.14)
2.7.	Ausência de cursos de capacitação aos gestores para que possam identificar situações que caracterizam um ambiente de trabalho complacente com as práticas de assédio e discriminação - (Subquestão 2.15)
2.8.	Ausência de divulgação periódica dos procedimentos que os colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviço e voluntários) possam adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado). <b>A título de exemplo, essa divulgação pode ocorrer por meio de palestras, treinamentos, campanhas, e-mail e cartazes fixados em murais de todas as áreas de circulação, inclusive na Subseção de Tabatinga e Unidade Avançada de Atendimento em Tefé, para que possam também ser visualizados por trabalhadores terceirizados que não possuem acesso aos meios eletrônicos</b> - (Subquestão 2.18)
2.9.	Ausência de divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação em sua equipe de trabalho. (Subquestão 2.19)
2.10	Ausência de capacitação nos programas de aperfeiçoamento, a todos os gestores e servidores, sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação - (Subquestões 2.20, 2.21 e 2.23)
2.11.	Ausência de instrumentos de controle que visem monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação - (Subquestão 2.22). <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>
2.12	Ausência de capacitação para os membros das comissões (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e Comitê do Código de Conduta), conforme o modelo do " <b>PLANO DE AÇÃO FORMATIVA</b> ", ANEXO I, constante na <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , alterada pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> .

### 2.1. Situação Encontrada

Diante das repostas das solicitações de auditoria enviadas pelas Unidades demandadas, das análises realizadas nos processos do SEI e do confronto com os normativos existentes, observou-se que há insuficiência de ações relacionadas às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação, conforme indicação no quadro acima - ACHADO 2.

### 2.2 Critérios

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#).
- [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#)
- [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio - Apêndice I](#)

- [Portaria Presi. nº 555/2023](#)
- [Resolução CJF nº 147/2011](#), que institui o Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus.

### 2.3 Evidências

- PAe SEI 0003619-17.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / NucGP (18383895);
- PAe SEI 0003617-47.2023.4.01.8002 - Solicitação de Auditoria / Seseg e Sevit (Nucad) (18585119) e (18392877).

### 1.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento da [Resolução nº 351/2020](#) e do recente [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#).
- Fragilidade nos controles internos administrativos de algumas áreas auditadas.
- Excesso de trabalho em decorrência do acúmulo de atividades ordinárias em execução pelas equipes.

### 1.5 Efeitos

- Inobservância dos critérios dispostos pelo CNJ na [Resolução nº 351/2020](#), no [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU - Apêndice I](#) e na [Portaria Presi. nº 555/2023](#).

### 1.6 Recomendações Preliminares

RECOMENDAÇÕES FINAIS	Unidade Responsável
<p><b>2.1.</b> Promover a divulgação dos <u>comportamentos desejáveis e os não desejáveis ou inaceitáveis no ambiente de trabalho</u>, tais como as práticas de assédio e discriminação, conforme dispõe o Código de Conduta da Justiça Federal (Resolução CJF nº 147/2011). A divulgação ou explicação, desses comportamentos pode ser por meio de campanhas, boletins, intranet, e-mails, treinamentos, <i>sites</i>, dentre outros. (2.1 e 2.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> <li>• Comitê Gestor Regional do Código de Conduta.</li> <li>• NucGP/Secad</li> </ul>
<p><b>2.2.</b> Incluir expressamente nos Termos de Referência, Editais de Licitações e Contratos para serviços terceirizados e de estagiários:  <b>a)</b> Os normativos que tratam sobre a Política contra o Assédio e a Discriminação, especialmente a Resolução CNJ nº 351/2020, como determina a Resolução CJF nº 147/2011 - Código de Conduta da Justiça Federal (art. 3º); e  <b>b)</b> Cláusulas que observem as práticas de prevenção e apuração de denúncias.  (2.4 e 2.5)  <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seder/NucGP.</li> <li>• Sevit e Seseg/Nucad.</li> <li>• Selic/Secad.</li> </ul>
<p><b>2.3.</b> Promover ações que visem a orientação das demais áreas da Instituição, especialmente as áreas de gestão de pessoas, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais, dentre outras, sobre as práticas específicas contra o assédio e discriminação.  (2.8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>
<p><b>2.4.</b> Disponibilizar aos gestores e aos colaboradores canais para <b>orientação, acolhimento e acompanhamento</b>, compostos por profissionais capacitados/habilitados para essas ações, que devem atuar em conjunto com as áreas de gestão de pessoas (caso não estejam lotados no NucGP), área de saúde, rede credenciada ou convênio com instituições parceiras se houver - nos termos do artigo 5º, da <a href="#">Portaria Presi. nº 555/2023</a>. (2.9, 2.10 e 2.11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
<p><b>2.5.</b> Realizar levantamento de riscos e impactos de sofrimento sobre as práticas de assédio, para a criação de controles, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis, de acordo com o Anexo III, <b>FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>

<b>DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO</b> , da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . (2.12)	
2.6. Realizar levantamento para identificar às taxas de absenteísmo, rotatividade de pessoal, relotações, pesquisa de clima organizacional, dentre outros, que possam auxiliar na identificação de casos de violência no trabalho, especialmente de assédio, visando ações de capacitação, de conciliação ou outras formas de atuação. (2.14)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
2.7. Promover capacitação aos gestores para que possam identificar situações que caracterizam um ambiente de trabalho complacente com as práticas de assédio e discriminação. (2.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• Seder/NucGP.</li> </ul>
2.8. Divulgar, periodicamente, os procedimentos constantes na <a href="#">Cartilha de Orientações sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação</a> , que os colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviço e voluntários) possam adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado).  <b>A título de exemplo, essa divulgação pode ocorrer por meio de palestras, treinamentos, campanhas, e-mail e cartazes fixados em murais de todas as áreas de circulação, inclusive na Subseção de Tabatinga e Unidade Avançada de Atendimento em Tefé, para que possam também ser visualizados por trabalhadores terceirizados que não possuem acesso aos meios eletrônicos.</b> (2.18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
2.9. Divulgar os procedimentos, estabelecidos na <a href="#">Cartilha de orientações sobre Assédio Sexual, Assédio moral e Discriminação</a> , que o gestor deve adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação em sua equipe de trabalho. (2.19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
2.10. Oferecer regularmente capacitação nos programas de aperfeiçoamento, a todos os gestores e servidores, sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (2.20, 2.21 e 2.23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP / Seder.</li> </ul>
2.11. Criar instrumentos de controle que visem monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (2.22). <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
2.12. Promover capacitação para os membros das comissões acolhedoras de denúncias (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e Comitê do Código de Conduta), conforme o modelo do "PLANO DE AÇÃO FORMATIVA", ANEXO I, constante na <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , alterada pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> . <b>RECOMENDAÇÃO INCLUÍDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>

### ACHADO 3. Insuficiência das ações relacionadas às práticas de detecção ao assédio e à discriminação.

3.1.	Insuficiência de recursos que possam assegurar que as áreas de saúde e de gestão de pessoas estejam preparadas para identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de violência no trabalho, especialmente de assédio - (Subquestão 3.1)
3.2.	Ausência de mecanismos para a organização e o controle dos dados sobre denúncias de assédio e discriminação, <b>quando houver</b> , dispondo de informações de forma estruturada, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, viabilizando o monitoramento da evolução do quantitativo e adoção das providências quando necessário - (Subquestões 3.3 e 3.4) <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>
3.3.	Ausência de procedimentos para o recebimento, a <b>triagem e a investigação</b> dos casos denúncias de assédio e discriminação - (Subquestão 3.5)

3.4.	Ausência de mecanismos que visem <b>controlar e rastrear as denúncias</b> quando recebidas por meio dos canais de denúncia - <a href="#">Canal no portal da SJAM</a> e <a href="#">Canal na intranet</a> - (Subquestão 3.6)
3.5.	Ausência de mecanismos formais de proteção (procedimentos e rotinas) contra represálias para aqueles que denunciam casos de assédio e discriminação na Instituição - (Subquestão 3.7)

### 3.1. Situação Encontrada

Diante das repostas das solicitações de auditoria enviadas pelas Unidades demandadas, bem como das análises realizadas nos processos do SEI e do confronto com os normativos existentes, observou-se que há insuficiência de ações relacionadas às práticas de detecção ao assédio e à discriminação, conforme indicação no quadro acima - ACHADO 3.

### 3.2 Critérios

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#).
- [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#)
- [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio - Apêndice I](#)
- [Portaria Presi. nº 555/2023](#)
- [Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019](#).

### 3.3 Evidências

- PAe SEI 0003615-77.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / Ouvidoria (18380512); e
- PAe SEI 0003619-17.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / NucGP (18383895);

### 3.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento da [Resolução nº 351/2020](#) e do recente [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#).
- Fragilidade nos controles internos administrativos de algumas áreas auditadas.
- Excesso de trabalho em decorrência do acúmulo de atividades ordinárias em execução pelas equipes.
- Inexistência de normativos do TRF1 que determinem e padronizem procedimentos no âmbito da Primeira Região.

### 3.5 Efeitos

• Inobservância dos critérios dispostos pelo CNJ na [Resolução nº 351/2020](#), no [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU - Apêndice I](#) e na [Portaria Presi. nº 555/2023](#).

### 3.6 Recomendações Preliminares

RECOMENDAÇÃO FINAL	Unidade Responsável
3.1. Assegurar, mediante recursos materiais e humanos, que as áreas de saúde e de gestão de pessoas estejam preparadas para identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio. (3.1)	• Secad / Diref.
3.2. Promover a organização e o controle dos dados sobre denúncias de assédio e discriminação, quando houver, dispondo as informações de forma estruturada, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados, viabilizando o	• NucGP/Secad.

monitoramento da evolução do quantitativo e adoção das providências quando necessário. (3.3 e 3.4) <b>EM IMPLEMENTAÇÃO</b>	
<b>3.3.</b> Criar procedimentos para o recebimento, a triagem e a investigação dos casos denúncias de assédio e discriminação, conforme diretrizes e fluxo constantes no ANEXO II, <b>PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO</b> , incluído na <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> . (3.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
<b>3.4.</b> Adotar mecanismos que visem <b>controlar e rastrear as denúncias</b> que são recebidas por meio dos canais de denúncia - <a href="#">Canal no portal da SJAM</a> e <a href="#">Canal na intranet</a> . (3.6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> <li>• NucGP/Secad.</li> <li>• Ouvidoria.</li> </ul>
<b>3.5.</b> Instituir mecanismos formais de proteção (procedimentos e rotinas) contra represálias para aqueles que denunciam casos de assédio e discriminação na Instituição, conforme art. 3º, da <a href="#">Portaria Diref n. 85, de 26 de junho de 2023</a> . (3.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>

#### **ACHADO 4. Insuficiência das ações relacionadas às práticas de correção ao assédio e à discriminação.**

<b>4.1.</b>	Ausência de mecanismos de conciliação e de mediação de conflitos, entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (práticas restaurativas) - (Subquestões 4.1. e 4.2.)
<b>4.2.</b>	Ausência de medidas para redução do desconforto daqueles que desejam denunciar práticas de assédio e discriminação (como 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, dentre outros) - (Subquestão 4.5)
<b>4.3.</b>	Ausência de mecanismos que assegurem que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros e objetivos e que sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventuais apurações da denúncia - (Subquestões 4.6 e 4.7)
<b>4.4.</b>	Ausência de mecanismos alternativos nos casos em que a vítima não queira se identificar ou formalizar a denúncia (tais como orientação à vítima, uso de filmagens, relatos de terceiros, dentre outros) - (Subquestão 4.8.)
<b>4.5.</b>	Ausência de procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia - (Subquestão 4.9.)

#### **4.1. Situação Encontrada**

Diante das repostas das solicitações de auditoria enviadas pelas Unidades demandadas, bem como das análises realizadas nos processos do SEI e do confronto com os normativos existentes, observou-se que há insuficiência de ações relacionadas às práticas de correção ao assédio e à discriminação, conforme indicação no quadro acima - ACHADO 4.

#### **4.2 Critérios**

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#).
- [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#)
- [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio - Apêndice I](#)
- [Portaria Presi. nº 555/2023](#)
- [Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019](#).

#### **4.3 Evidências**

- PAe SEI 0003615-77.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / Ouvidoria (18380512);
- PAe SEI 0003619-17.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / NucGP (18383895); e
- PAe SEI 0003614-92.2023.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria / Seaju (18378083).

#### 4.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento da [Resolução nº 351/2020](#) e do recente [Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário](#).
- Fragilidade nos controles internos administrativos de algumas áreas auditadas.
- Excesso de trabalho em decorrência do acúmulo de atividades ordinárias em execução pelas equipes.
- Inexistência de normativos do TRF1 que determinem e padronizem procedimentos no âmbito da Primeira Região.

#### 4.5 Efeitos

- Inobservância dos critérios dispostos pelo CNJ na [Resolução nº 351/2020](#), no [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU - Apêndice I](#) e na [Portaria Presi. nº 555/2023](#).

#### 4.6 Recomendações Preliminares

RECOMENDAÇÃO FINAL	Unidade Responsável
4.1. Criar mecanismos de conciliação e de mediação de conflitos, entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de Processo Administrativo Disciplinar, adotando práticas restaurativas de acordo com o ANEXO V, <b>MEDIDAS PREVENTIVAS COM FOCO EM JUSTIÇA RESTAURATIVA</b> , da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , incluído pela <a href="#">Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023</a> . (4.1. e 4.2.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> </ul>
4.2. Adotar medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar (como 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, dentre outros). (4.5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> <li>• NucGP/Secad.</li> <li>• Ouvidoria (<a href="#">Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019</a>, art. 7, §2º)</li> </ul>
4.3. Criar mecanismos que assegurem que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros e objetivos e que sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventuais apurações da denúncia. (4.6 e 4.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>
4.4. Criar mecanismos alternativos nos casos em que a vítima não deseja se identificar ou formalizar a denúncia (tais como orientação à vítima, uso de filmagens, relatos de terceiros, dentre outros), conforme art. 3º, da <a href="#">Portaria Diref n. 85, de 26 de junho de 2023</a> . (4.8.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>
4.5. Estabelecer procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. (4.9.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.</li> </ul>

#### IV - CONCLUSÕES E BENEFÍCIOS ESPERADOS

A Equipe de Auditoria concluiu que as áreas auditadas demonstraram empenho em enviar as manifestações em tempo hábil e atender algumas recomendações ainda na fase preliminar do relatório, o que evidenciou interesse em aderir à política pública de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela [Resolução CNJ](#)

[nº 351/2020](#) e recomendada no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU (18203455).

Como benefício desta ação, espera-se o aprimoramento, na Seccional, das políticas de enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, como dispõe a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023](#), especialmente quanto à:

- [Institucionalização](#), no sentido de realizar periodicamente as pesquisas de opinião com os colaboradores para avaliar o compromisso da alta administração; implementar mecanismos de acolhimento, acompanhamento, suporte, orientação e auxílio às vítimas (quando houver) e implantar controles internos para obtenção de estatísticas e informações consistentes sobre os casos identificados, dentre outros;

- [Prevenção](#), com vistas a promover a divulgação dos comportamentos desejáveis e os não desejáveis no ambiente de trabalho; oferecer treinamentos aos colaboradores e aos membros das comissões acolhedoras de denúncias; realizar avaliação de riscos e de impacto de sofrimentos; identificar taxas de absenteísmo e de rotatividade de pessoal;

- [Detecção](#), a fim de identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de assédio e/ou discriminação; monitorar a evolução dos casos identificados; criar procedimentos para o recebimento, a triagem e a investigação dos casos, bem como instituir mecanismos de proteção para os denunciantes; e

- [Correção](#), com intuito de adotar mecanismos de conciliação e de mediação de conflitos, bem como medidas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar.

## V - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminha-se o Relatório Final de Auditoria à **Diretoria do Foro** e à **Secretaria Administrativa**, para conhecimento e encaminhamento às Unidades citadas no Quadro de Recomendações.

Solicita-se que, por ocasião dos atendimentos das recomendações citadas no QUADRO 1 "ACHADOS, RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO PRELIMINAR, MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE AUDITADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA", as unidades incluam os documentos que registram os atendimentos no PAe SEI 0004383-03.2023.4.01.8002, autuado para esse fim, que será encaminhado às unidades demandadas.

Geisianne Silva de Almeida  
*Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas / Seaup*

Anderson da Silva Adolfs  
*Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão Administrativa / Seaug*

Cláudia Antônia Dantas Martins  
*Diretora do Núcleo de Auditoria Interna/Nuaid*

---

## APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E COMPOSIÇÃO DOS DADOS ANALISADOS

Esta auditoria foi conduzida de acordo com as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - Resolução [CNJ 309/2020](#), alterada pela Resolução [CNJ 422/2021](#), pelo Conselho da Justiça Federal - Resolução [CJF 677/2020](#), além das disposições previstas no Código de Ética do Auditor Interno da Justiça Federal, instituído por meio da Resolução [CJF 653/2020](#) e pela [Resolução Presi 57/2017](#), que regulamenta a atividade de auditoria no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região. Foram obedecidas as diretrizes constantes do Ofício - Circular 50/22 CNJ 18099937 e do Plano de Trabalho encaminhado pelo CNJ - 18099937.

A ação iniciou com o encaminhamento das Solicitações de Auditorias às unidades administrativa e, posteriormente, com a reunião de abertura registrada na Ata de Reunião - 18512004.

Nas avaliações (fase de execução) foram aplicadas as técnicas e procedimentos constantes no Programa de Trabalho (18229731). Durante essa fase, também, foram identificados os achados, que consistem em fatos significativos, dignos de relato e de encaminhamento para as devidas providências ou recomendações. O trabalho será finalizado com a apresentação do relatório preliminar para a manifestação das unidades auditadas e, por fim, com o envio do relatório final à Diretoria do Foro e à Secretaria de Auditoria Interna do TRF1 para ciência dos resultados.

Registre-se que todos os papéis de trabalho produzidos de forma sistemática e racional foram revisados e arquivados na unidade, como determina o [item 2, do Capítulo III, do Anexo da Resolução Presi. nº 57/2017](#), através de processos autuados no SEI para esse fim, para garantir a confiabilidade e a segurança das informações analisadas e do relatório final.

Para o desenvolvimentos dos trabalhos foram pesquisados os seguintes processos SEI:

Processo SEI	Especificação
0002353-05.2017.4.01.8002	Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão da SJAM
0002322-48.2018.4.01.8002	Criação do Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta dos Órgãos da Justiça Federal/SJAM
0001919-40.2022.4.01.8002	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação/SJAM

## APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA

As atividades executadas durante a auditoria são as listadas a seguir:

- a) Avaliação prévia e planejamento;
- b) Levantamento e estudo das normais aplicáveis, manuais e processos eletrônicos;
- c) Elaboração dos papéis de trabalho e instrução dos processos;
- d) Avaliação dos resultados, análises das respostas (solicitações de auditoria) e confronto com os critérios aplicáveis; e
- e) Confecção do relatório preliminar com formulação de recomendações e propostas de encaminhamentos consideradas relevantes.

Neste trabalho foram aplicadas as seguintes técnicas:

- a) Análise documental – análise dos documentos relacionados nos processos conexos para a obtenção de evidências dos achados;
- b) Correlação entre as informações obtidas – cotejamento entre normativos, sistemas administrativos e processo eletrônico SEI;
- c) Observação direta – coleta de informação sobre o objeto da auditoria;
- d) Exame de registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados;
- e) Indagação Escrita - encaminhamento de solicitações de auditoria, com o objetivo de obter a dados ou esclarecimentos de dúvidas sobre o objeto auditado; e
- f) Entrevista – questionamentos e esclarecimentos de dúvidas via Teams.

## APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS

- [Constituição da República de 1988](#), artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º; que dispõe sobre os fundamentos da RFB, os objetivos fundamentais da RFB e os direitos e deveres individuais e coletivos;
- [Convenção OIT n. 111/1958](#), que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão;
- [Convenção OIT n. 190/2019](#), que dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil);
- [Lei n. 8.112/1990](#), artigos 116, 117 e 132, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- [Lei n. 7.716/1989](#), que define os crimes resultantes de preconceito, de raça ou de cor;
- [Lei n. 7.853/1989](#), que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência;
- [Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001](#), Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências;
- [Lei n. 13.146/2015](#), que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
- [Lei n. 13.869/2019](#); que dispõe sobre os crimes de abuso de autoridade;
- [Decreto-Lei nº 2.848/1940 \(Código Penal\)](#), artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º, que dispõe sobre os crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial;
- [Resolução CJF nº 147/2011](#), que institui o Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus;
- [Resolução CNJ 240/2016](#), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- [Resolução CNJ n. 351/2020](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- [Resolução CNJ nº 518, de 31 de agosto de 2023](#), altera a [Resolução CNJ n. 351/2020](#);
- [Resolução CNJ n. 401/2021](#), que dispõe sobre o 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 413, de 23 de agosto de 2021](#), que alterou a [Resolução CNJ 351/2020](#);
- [Resolução CNJ n. 450/2022](#), que institui a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais; e
- [Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I \(Modelo de Avaliação\)](#), que trata de relatório de 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.

### Outros Normativos Internos

- [Resolução Presi 23, de 2 de setembro de 2021](#): Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários pelas partes, procuradores, magistrados, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região;
- [Portaria Presi nº 100/2017](#), que dispõe sobre a adoção do Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, no âmbito do Tribunal e das seções e subseções judiciárias da 1ª Região e dá outras providências;
- [Portaria Presi 5912695, de 16 de abril de 2018](#): Dispõe sobre as regras de destinação para preenchimento de cargos vagos e que vierem a surgir no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus, bem como sobre as vagas destinadas a negros e deficientes aprovados no concurso público promovido pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região;
- [Portaria Presi 9896321, de 3 de março de 2020](#): Cria a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres;
- [Portaria Presi nº 555/2023](#), que regulamenta o fluxo dos canais de denúncias e acolhimento em casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência doméstica no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região;
- [Portaria SJAM Diref n. 7539714, de 24/01/2019](#), que dispõe sobre o Serviço de Ouvidoria Administrativa na Seção Judiciária do Amazonas e Subseções vinculadas; e
- [Portaria Diref nº 85/2023, de 26/06/2023 - 18432707](#), que dispõe sobre a instituição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Amazonas.

**APÊNDICE IV - RELAÇÃO DE PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA  
(PAPÉIS DE TRABALHO, ATAS DE ENTREVISTA, CIRCULAR OU SOLICITAÇÕES DE AUDITORIA)**

<b>Processo SEI</b>	<b>Especificação</b>
0000018-03.2023.4.01.8002	Papéis de Trabalho: Relacionados à Auditoria coordenada/CNJ - Política contra Assédio e Discriminação
0003593-19.2023.4.01.8002	Papéis de Trabalho: Planejamento da Auditoria coordenada pelo CNJ sobre "Política contra Assédio e Discriminação
0003537-83.2023.4.01.8002	Papéis de Trabalho: Normas aplicáveis à Auditoria coordenada pelo CNJ - Políticas contra o Assédio e a Discriminação
0003616-62.2023.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Semad/Secad.
0003618-32.2023.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Secos/Diref
0003617-47.2023.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Nucad (Seseg e Sevit)
0003615-77.2023.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Ouvidoria/Diref
0003614-92.2023.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Seaju/Secad
0003619-17.2023.4.01.8002	Solicitações de Auditoria - NucGP

**APÊNDICE V – LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CGU	Controladoria Geral da União
CJF	Conselho da Justiça Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPEFAMAS	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
Cogecod	Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta
Diref	Diretoria do Foro
IN	Instrução Normativa
Nuaud	Núcleo de Auditoria Interna
NucGP	Núcleo de Gestão de Pessoas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PAe	Processo Administrativo Eletrônico
SEI	Sistema Eletrônico de Informação
Seaju	Seção de Análises e Pareceres Jurídicos
Seaug	Seção de Auditoria Administrativa
Seaup	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas
Secad	Secretaria Administrativa
Secos	Seção de Comunicação Social
Seder	Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos
Seinf	Seção de Tecnologia da Informação
Selic	Seção de Licitações e Contratos
Semad	Seção de Modernização Administrativa
Seseg	Seção de Serviços Gerais

Sevit Seção de Segurança, Vigilância e Transporte  
SJAM Seção Judiciária do Amazonas  
TCU Tribunal de Contas da União  
TRF1 Tribunal Regional Federal da Primeira Região



Documento assinado eletronicamente por **Geisianne Silva de Almeida, Supervisor(a) de Seção**, em 19/09/2023, às 13:42 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Anderson da Silva Adolfs, Supervisor(a) de Seção**, em 19/09/2023, às 13:43 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Antonia Dantas Martins, Diretor(a) de Núcleo**, em 19/09/2023, às 13:54 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.trf1.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **18973647** e o código CRC **20819547**.