



SEÇÃO JUDICIÁRIA DO TOCANTINS

## RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

## JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU NO TOCANTINS

## SEÇÃO DE AUDITORIA INTERNA - SEAUD



ACÇÃO DE AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ SOBRE A POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO (Processo PAe/SEI nº 0001829-59.2023.4.01.8014)

	<b>OBJETIVO DA AUDITORIA</b>	<b>CONSTATAÇÕES DA AUDITORIA</b>	
	<p>Avaliar a aderência à Política Pública Judiciária instituída pela <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>, de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação nos órgãos do Poder Judiciário, com suas instâncias, a fim de aferir o nível de maturidade e existência de ambiente interno eficaz contra as referidas práticas, em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção.</p>	<p>Necessidades de melhorias nas ações que envolvem os eixos Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção no Enfrentamento aos Assédio e a Discriminação, em atendimento aos termos da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>, baseado no <a href="#">Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU</a>.</p>	
	<p><b>RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA</b></p> <p>Após manifestação das unidades auditadas sobre o Relatório Preliminar de Auditoria (18508025), a Equipe de Auditoria entendeu que permanecem relevantes as recomendações constantes consignadas nos Quadros 2, 3, 4 e 5 do presente relatório, que serão objeto de monitoramento.</p>	<p><b>CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS ESPERADOS</b></p> <p>Concluído os trabalhos, verificou-se o comprometimento e envolvimento de esforços da gestão em atender as demandas geradas pela auditoria, informando as medidas já adotadas ou em curso de atendimento. Contudo, ainda foram identificadas fragilidades e oportunidades de melhorias consignadas e evidenciadas no Relatório Preliminar de Auditoria (18508025), e que, após a avaliação das manifestações das unidades auditadas, mantiveram-se neste Relatório Final de Auditoria.</p> <p>Dentre os potenciais benefícios que se esperam, caso sejam implementadas todas as recomendações, será o alcance dos objetivos de aderência à Política Pública Judiciária instituída pela <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>, de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação nos órgãos do Poder Judiciário e suas instâncias.</p>	
<p>PALMAS - TO Agosto/2023</p>			

Processo Vinculado: PAe/SEI nº 0001829-59.2023.4.01.8014

<b>Período de realização da auditoria:</b> maio a agosto de 2023
<b>Composição da equipe</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eveni Alves Dias - Supervisor da Equipe de Auditoria</li> <li>• José Denilson de Sousa Cruz - Membro da Equipe</li> </ul>

<b>SUMÁRIO</b>
<b>QUADRO 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS, RECOMENDAÇÕES E INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA</b>
<b>I - INTRODUÇÃO</b>
1. Visão geral do objeto da auditoria e antecedentes
2. Objetivo, escopo e não-escopo da auditoria
3. Questões da auditoria
4. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas
<b>II - ACHADOS DE AUDITORIA</b>
Quadro 2 - Achados relacionados à Institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
Quadro 3 - Achados relacionados à aderência às práticas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação
Quadro 4 - Achados relacionados à aderência às práticas de Detecção do assédio e da discriminação
Quadro 5 - Achados relacionados à aderência às práticas de Correção do assédio e da discriminação
Quadro 6 - Achados relacionados aos Resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho - SJTO 2022/2023
<b>III - CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA</b>
<b>IV - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO</b>
<b>APÊNDICE I – ACHADOS, RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO PRELIMINAR, MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA</b>
<b>APÊNDICE II - METODOLOGIA APLICADA, DOS PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA UTILIZADAS E CRITÉRIOS</b>
1. Da metodologia aplicada
2. Dos exames, dos procedimentos e das técnicas de auditoria
3. Dos critérios e legislação aplicada
<b>APÊNDICE III - PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA</b>
<b>APÊNDICE IV - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS</b>
<b>ANEXO I - RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - 2022</b>
<b>ANEXO II - RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - 2023</b>

**QUADRO 01 - SÍNTESE DOS ACHADOS, RECOMENDAÇÕES E INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA**

Item	Achados/Eixos	Recomendações	Unidade Responsável
1	Necessidades de melhorias na implementação de ações relacionadas à <u>Institucionalização</u> da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	<b>1.2.1</b> - Mesmo não constando Carta de Compromisso da alta administração especificamente nesse sentido, mas tendo as Cartilhas do TRF1 e CNJ divulgadas no âmbito interno da Seção Judiciária, verificar a necessidade e pertinência de fazer constar na <a href="#">Carta de Serviços da JFTO</a> tema voltado para a política contra o assédio e discriminação, no campo da ética institucional e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>1.9.1</b> - Devido a alteração da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , após a expedição da Portaria SJTO DIREF 121/2021 (12769454), verificar a necessidade de alteração da composição dos membros da comissão para incluir indicação pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão ( <a href="#">Resolução CNJ nº 413/2021</a> ) e diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Diretoria do Foro, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>1.14.1</b> - A JFTO dispõe do e-mail institucional <a href="mailto:assedio.to@trf1.jus.br">assedio.to@trf1.jus.br</a> , como ação permanente para o recebimento de denúncias, disponibilizado no portal da intranet, com acesso a todo o corpo funcional. Verificar, no entanto, a possibilidade de disponibilizar canal para receber denúncias também pelo público externo, no portal da internet, incluindo os prestadores de serviços que não têm acesso à rede.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>1.16.1</b> - Considerando não constar a indicação de magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre magistrado(a)s membros do tribunal, a partir de lista de inscrição, em função da ausência de inscritos (Edital SJTO-DIREF 12476650), verificar a pertinência de publicar outro edital, bem como a indicação de magistrado(a)s substituto(a)s para a presidência da Comissão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>1.17.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Institucionalização, além das recomendações específicas, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades envolvendo esse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
2	Necessidades de melhorias na implementação de ações relacionadas à aderência às práticas de <u>Prevenção</u> ao Assédio e à Discriminação.	<b>2.1.1</b> - Que a gestão mantenha as campanhas sobre o tema e inclua informações a respeito daquilo que sejam considerados comportamentos indesejáveis ou inaceitáveis como assédio e discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>2.5.1</b> - Celebrar contratos administrativos, atendendo as próprias normas e orientações para constar a integração com a política de prevenção e combate aos Assédios e Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucad - Núcleo de Administração</li> </ul>
		<b>2.17.1</b> - Verificar a possibilidade de disponibilizar no portal da Intranet informação sobre o canal de acolhimento e orientação - <b>Projeto Escuta JF</b> (PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014), desenvolvido pela gestão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>2.18.1</b> - Dar prosseguimento ao <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , nos autos do PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à Portaria Presi 555/2023 (18248394).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		<b>2.19.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Prevenção, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades nesse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
3	Necessidades de melhorias na implementação de ações relacionadas à aderência às práticas de <u>Deteção</u> do assédio e da discriminação.	<b>3.4.1</b> - Implementar ação visando manter registro em banco de dados e estatísticas sobre os casos de assédios e discriminação, bem como dispor de informações sobre evolução ou diminuição do quantitativo de casos registrados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
		<b>3.6.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar se há controle para as denúncias recebidas, triagem e investigação, bem como a rastreabilidade dos casos submetidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
		<b>3.8.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo Deteção, considerando os	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>

		dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades nesse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
4	Necessidades de melhorias na implementação de ações relacionadas à aderência às práticas de <u>Correção</u> do assédio e da discriminação.	4.1.1 - Em atendimento aos termos da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , em específico ao art. 4º, inciso III, alínea c, dar prosseguimento ao Projeto de Comunicação Interna e Acordos SJTO, PAe/SEI nº 0002841-45.2022.4.01.8014, com as necessárias adequações, como forma de garantir a existência de medidas formais de práticas restaurativas de mediação de conflito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		4.4.1 - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar a pertinência de adequação ao item 4.2.2 do Modelo de Avaliação do TCU (8162550), quando se tratar de denúncias contra a alta administração e encaminhamento para as instâncias superiores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		4.9.1 - Informar se o <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, como no <b>Projeto Escuta JF</b> - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014, contempla o fluxo para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
		4.11.1 - Informar se as ações implementadas ou em implementação pela gestão incluem procedimento detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas aplicáveis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
		4.12.1 - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Correção, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades nesse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>

## I – INTRODUÇÃO

Trata-se da Ação de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça sobre a Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, realizada em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria - PAA SJTO 2023 (18112365), cujo objeto é a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação no ambiente de trabalho, conforme Ofício - Circular 50/2022 - COSI/CNJ (17268309).

A Seção de Auditoria Interna - Seaud, por meio da equipe designada para atuar na presente auditoria, após realizar os procedimentos e exames necessários para responder as questões de auditoria propostas na Matriz de Planejamento elaborada pelo CNJ e constante do Programa de Trabalho de Auditoria (18373717), efetuou o levantamento dos achados descritos neste Relatório Final, tendo também como referência o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo Tribunal de Contas da União - TCU.

Destaca-se que os papéis de trabalho que não compuseram os processos eletrônicos relacionados neste relatório ficarão sob a guarda da Seaud, armazenados na pasta da unidade de auditoria no diretório da rede, no endereço: W:\SEAUD\AUDITORIAS\Auditoria CNJ - Política contra Assédio e Discriminação.

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

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

A [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#) dispõe, em seu art. 1º, que trata dos Dos Princípios Fundamentais:

*Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de Direito e tem como fundamentos:*

*III - dignidade da pessoa humana;*

*IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;*

Ainda, no art. 3º estabelece:

*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.*

Alinhado ao tema, em 28 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça publicou a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), que instituiu “a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”, conforme disposto no art. 1º, trouxe no Capítulo II as seguintes definições: (grifo nosso)

**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.

Além de outras normas que tratam do tema, o TCU realizou um trabalho nesse sentido e apresentou o [Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio](#), com orientações para a avaliação de desempenho do sistema de prevenção de combate ao assédio e discriminação, tanto na área pública como na iniciativa privada.

Assim, de acordo com o Plano de Trabalho de Auditoria do CNJ (18116490), a Comissão Permanente de Auditoria, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2023, conforme proposto pela Secretaria de Auditoria, determinou a realização de Ação Coordenada de Auditoria para a verificação da aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na [Resolução CNJ nº 351/2020](#).

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

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

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

A auditoria tem como **objetivo** avaliar a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), a fim de aferir o nível de maturidade de tribunais e conselhos em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

**O Escopo da Auditoria** é o exame de conformidade em procedimentos de prevenção e apuração dos assédios moral e sexual e da discriminação nos órgãos do Poder Judiciário, em consonância com as medidas previstas na [Resolução CNJ nº 351/2020](#) e no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#).

**O Não-Escopo** são outros eixos que tratam sobre assédio e discriminação não determinados pelo CNJ.

O Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada tem base nos 4 (quatro) eixos mencionados, subdivididos nas práticas apresentadas nos quadros abaixo.

Subdivisões dos Eixos do Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio - TCU			
Institucionalização	Prevenção	Deteção	Correção
<ul style="list-style-type: none"> <li>Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;</li> <li>Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio;</li> <li>Implementar o sistema de prevenção e combate ao assédio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho;</li> <li>Implementar a estrutura de prevenção ao assédio;</li> <li>Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio;</li> <li>Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio;</li> <li>Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atuar proativamente na detecção de casos de assédio;</li> <li>Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;</li> <li>Receber e encaminhar denúncias;</li> <li>Analisar preliminarmente as denúncias;</li> <li>Apurar os casos de assédio identificados;</li> <li>Estabelecer processo de responsabilização.</li> </ul>

Fonte: [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#)

## 3. Questões da auditoria

Para o alcance dos objetivos de auditoria foram formuladas as questões de auditoria, estruturadas em 4 (quatro) eixos, conforme tabela abaixo, de acordo com o Plano de Trabalho do CNJ (18116490) e baseado no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#).

Questões de Auditoria (Modelo de Avaliação do TCU - 18162550)	Eixo
<b>1ª Questão:</b> Qual é o grau de <u>institucionalização</u> da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?	Institucionalização
<b>2ª Questão:</b> Qual é o grau de aderência às práticas de <u>prevenção</u> ao assédio e à discriminação?	Prevenção
<b>3ª Questão:</b> Qual é o grau de aderência às práticas de <u>deteção</u> do assédio e da discriminação?	Deteção

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

Correção

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

A presente auditoria foi realizada em conformidade com as normas de auditoria aplicáveis ao setor público e com as normas profissionais e técnicas relativas à auditoria, expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - Resoluções CNJ [308/2020](#) e [309/2020](#), pelo Conselho da Justiça Federal - Resoluções CJF [676/2020](#) e [677/2020](#) e pelo TRF 1ª Região - [Resolução Presi/TRF1 57/2017](#). Tais normas requerem o cumprimento de exigências éticas, planejamento adequado e execução suficiente para se obter segurança razoável sobre as conclusões com base nas informações obtidas.

Como parte do trabalho, em conformidade com as normas, a Equipe de Auditoria irá exercer julgamento profissional e manter o ceticismo profissional exigido.

Devido às limitações inerentes às ações de auditoria, somadas às limitações inerentes aos controles internos administrativos, há o risco inevitável de que algumas distorções relevantes não sejam detectadas, ainda que o trabalho seja adequadamente planejado e executado de acordo com as normas de auditoria aplicáveis. Durante a realização dos trabalhos, não houve indicação de restrições que pudessem comprometer os resultados esperados.

## II - ACHADOS DE AUDITORIA

De acordo com o TCU, achado de auditoria é "Qualquer fato significativo, digno de relato pelo auditor, constituído de quatro atributos: situação encontrada, critério, causa e efeito. Decorre da comparação da situação encontrada com o critério e deve ser devidamente comprovado por evidências juntadas ao relatório. O achado pode ser negativo (quando revela impropriedade ou irregularidade) ou positivo (quando aponta boas práticas de gestão)". **Fonte:** Boletim Especial do Tribunal de Contas da União, Brasília, 3 de fevereiro de 2010 - Ano XLIII - Nº2

Na presente auditoria, os achados de auditoria foram identificados por meio dos exames e procedimentos de auditoria adotados por ocasião da análise das respostas demandadas às unidades competentes para responderem ao Questionário estruturado elaborado pelo CNJ, para coletar informação de forma padronizada, visando obter dados a respeito da percepção acerca da efetividade da implementação e da gestão da política de assédio, mediante solicitação de auditoria, tendo como referência o [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#).

Após conclusão dos exames e análise, foram identificados os achados de auditoria listados nos quadros abaixo, julgados pela Equipe de Auditoria como passíveis de recomendação, considerando os atributos que os compõem, as questões de auditoria elaboradas com base no Modelo de Avaliação do TCU (18162550), constante do Plano de Trabalho do CNJ (18116490) e no Programa de Trabalho da Seaud (18373717).

Quadro 2 - Achados relacionados à Institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - 18162550)			
Situação Encontrada/Achado	Recomendação de Auditoria	Unidade Responsável	
1.2	Ausência na Carta de Serviços da Administração de item voltado para a política contra o assédio e discriminação, como forma de demonstrar a aderência da própria gestão a essa política.	1.2.1 - Mesmo não constando Carta de Compromisso da alta administração especificamente nesse sentido, mas tendo as Cartilhas do TRF1 e CNJ divulgadas no âmbito interno da Seção Judiciária, verificar a necessidade e pertinência de atualização dos dados e inserção na <a href="#">Carta de Serviços da JFTO</a> tema voltado para a política contra o assédio e discriminação, dentro do campo da ética institucional e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
1.9	Composição da Comissão contra Assédios e Discriminação, sem indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016) e pela diversidade de gênero, no caso, pessoas da população LGBTQIA+”.	1.9.1 - Devido à alteração da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , após a Portaria SJTO DIREF 121/2021 (12769454), alterada pela Portaria SJTO-Diref 117 (17596703), verificar a necessidade de alteração da composição dos membros da comissão para incluir indicação pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016) e diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Diretoria do Foro, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
1.14	Não consta a disponibilidade de canal para receber denúncias pelo público externo pelo portal da internet.	1.14.1 - A JFTO dispõe do e-mail institucional <a href="mailto:assedio.to@trf1.jus.br">assedio.to@trf1.jus.br</a> , como ação permanente para o recebimento de denúncias, disponibilizado no portal da intranet, com acesso a todo o corpo funcional. Verificar a possibilidade de disponibilizar canal, também, para receber denúncias pelo público externo, no portal da internet, incluindo os prestadores serviços que não têm acesso à rede.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
1.16	Ausência de indicação de magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre magistrado(a)s membros do tribunal, a partir de lista de inscrição, em função da ausência de inscritos (Edital SJTO-DIREF 12476650).	1.16.1 - Considerando não constar a indicação de magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre magistrado(a)s membros do tribunal, a partir de lista de inscrição, em função da ausência de inscritos (Edital SJTO-DIREF 12476650), verificar a pertinência de publicar um outro edital, bem como a indicação de magistrado(a)s substitutos para a presidência da Comissão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoa</li> </ul>
1.17	Necessidades de melhorias, considerando os resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042 e 2023 (18493348).	1.17.1 - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Institucionalização, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades nesse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral,</li> </ul>

**Critérios**

- [Acórdão TCU 456/2022](#) Apêndice I (Modelo de Avaliação);
- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- [Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023](#);
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).

**Evidências**

- Menu "Favoritos" no portal da SJTO na Intranet, disponível no link: <https://trf1.jusbr.sharepoint.com/sites/intranetSJTO/SitePages/Den%C3%Bancia-Ass%C3%A9dio-na-JFTO.aspx>;
- [Carta de Serviços ao Cidadão da Justiça Federal do Tocantins - 2021](#);
- E-mail institucional para recebimento de denúncia do público interno [assedio.to@trf1.jus.br](mailto:assedio.to@trf1.jus.br), [Código de Ética do TRF1](#) e [Denúncia Assédio na JFTO](#);
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), que institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da Seção Judiciária do Tocantins, alterada pelas Portarias SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700);
- Questionários Nucgp (18398097) e CPEFAMAS/SJTO (18334293);
- Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2022 (15698042) e 2023 (18493348).

**Possíveis Causas**

- Desconhecimento, não observação ou maturação na aplicação das normas que tratam do combate aos assédios e discriminação, em específico a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), o [Acórdão TCU 456/2022](#) - Plenário, Anexo I, que apresenta o [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#) e [Portaria Presi. nº 555/2023](#).
- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham a aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

**Efeitos**

- Não atendimento às normas que tratam da matéria, [Resolução CNJ nº 351/2020](#), [Portaria Presi 555/2023](#) e orientações constantes do [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), quanto à aderência à política pública contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Quadro 3 - Achados relacionados à aderência às práticas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - 18162550)			
Situação Encontrada/Achado	Recomendação de Auditoria	Unidade Responsável	
2.1	Ausência ou insuficiência de informação publicada para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são aqueles considerados inaceitáveis.	2.1.1 - Que a gestão mantenha as campanhas sobre o tema e inclua informações sobre quais comportamentos são considerados indesejáveis ou inaceitáveis como assédio e discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
2.5	Contratos administrativos firmados com terceiros não estão compatibilizados em normas com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	2.5.1 - Celebrar contratos administrativos com terceiros, atendendo as próprias normas e orientações, para constar a integração com a política de prevenção e combate aos assédios e discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucad - Núcleo de Administração</li> </ul>
2.17	Divulgação incompleta no Portal/intranet de informações sobre os canais de orientação e acolhimento desenvolvidos pela gestão.	2.17.1 - Verificar a possibilidade de disponibilizar no portal da Intranet informação sobre o canal de acolhimento e orientação ( <b>Projeto Escuta JF</b> ), desenvolvido pela gestão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
2.18	Ausência de procedimento estruturado e divulgado que pode ser adotado em caso ou suspeita de assédio e discriminação.	2.18.1 - Dar prosseguimento ao <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , nos autos do PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à Portaria Presi 555/2023 (18248394).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>

2.19	Necessidade de melhorias, considerando os resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042 e 2023 (18493348).	<p><b>1.19.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Prevenção, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades nesse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
------	--	---	--

### Critérios

- [Acórdão TCU 456/2022](#) (Apêndice I - Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio);
- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- [Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023](#);
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).

### Evidências

- Divulgação por e-mail de palestras realizadas, divulgação de cartilhas; Informativo SJTO e divulgação em e-mails: (15965453 e 16027361);
- Projeto Básico de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (18270918);
- Planejamento de Capacitação para gestão de pessoas e processos de trabalho na SJTO: PAe/SEI nº 0002136-81.2021.4.01.8014 e PAe/SEI nº 0001071-17.2022.4.01.8014;
- Realização de pesquisas: bienal, pesquisa de clima Organizacional (18438237); anual, pesquisa sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação (18438005); anual, pesquisa de Satisfação de Estagiários e Voluntários (18438294);
- E-mail institucional [assedio.to@trf1.jus.br](mailto:assedio.to@trf1.jus.br), o qual remete ao Formulário de Denúncias;
- Os procedimentos que devem ser adotados no caso concreto estão disciplinados na Portaria Presi 555/2023 (18248394) e também nas Cartilhas: - CNJ 18106812 e TRF1 18106819;
- **Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação** no âmbito da Seção Judiciária do Tocantins e Subseções vinculadas (em andamento);
- O Planejamento de Capacitação da Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos - Seder da SJTO (17718475);
- Questionários Nucgp (18398097) e CPEFAMAS/SJTO (18334293);
- Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2022 (15698042) e 2023 (18493348).

### Possíveis Causas

- Desconhecimento, não observação ou maturação na aplicação das normas que tratam do combate aos assédios e discriminação, em específico a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), ao [Acórdão TCU 456/2022](#) Apêndice I (Modelo de Avaliação) - Plenário, Anexo I, que apresenta no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#) e [Portaria Presi. nº 555/2023](#);
- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham à aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

### Efeitos

- Não atendimento às normas que tratam da matéria, Resolução CNJ nº 351/2020, [Portaria Presi 555/2023](#) e orientações constantes do [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), quanto à aderência à política pública contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Quadro 4 - Achados relacionados à aderência às práticas de Detecção do assédio e da discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - 18162550)		
Situação Encontrada/Achado	Recomendação de Auditoria	Unidade Responsável
<p><b>3.4</b> Divulgação insuficiente ou incompleta de dados sobre as identidades de denunciante e denunciado.</p>	<p><b>3.4.1</b> - Implementar ação visando manter registro em banco de dados e estatísticas sobre os casos de assédios e discriminação, bem como dispor de informações sobre evolução ou diminuição do quantitativo de casos registrados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>

3.6	As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias; Ausência ou insuficiência de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias (sistema de protocolo, sistema de identificação) ou não garantia de rastreabilidade dos casos submetidos.	<b>3.6.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar se há controle para as denúncias recebidas, triagem e investigação, bem como a rastreabilidade dos casos submetidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
3.7	Necessidades de melhorias, considerando os resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042 e 2023 (18493348).	<b>1.8.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a possibilidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo Detecção, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades envolvendo esse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>• Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>

#### Critérios

- [Acórdão TCU 456/2022](#) Apêndice I (Modelo de Avaliação);
- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- [Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023](#);
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).

#### Evidências

- Portaria Presi 555/2023 (18248394) e também as Cartilhas CNJ 18106812 e TRF1 18106819;
- E-mail [assedio.to@trf1.jus.br](mailto:assedio.to@trf1.jus.br) com acesso aos membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação aos registros e controle da denúncias.
- **Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação**, nos autos do PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à Portaria Presi 555/2023 (18248394).
- Questionários Nucgp (18398097) e CPEFAMAS/SJTO (18334293).
- Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2022 (15698042) e 2023 (18493348).

#### Possíveis Causas

- Desconhecimento, não observação ou maturação na aplicação das normas que tratam do combate aos assédios e discriminação, em específico a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), do [Acórdão TCU 456/2022](#) - Plenário, Anexo I, que apresenta no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#) e [Portaria Presi. nº 555/2023](#).
- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham a aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

#### Efeitos

- Não atendimento às normas que tratam da matéria, [Resolução CNJ nº 351/2020](#), [Portaria Presi 555/2023](#) e orientações constantes do [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), quanto à aderência à política pública contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Quadro 5 - Achados relacionados à aderência às práticas de Correção do assédio e da discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - 18162550)

	Situação Encontrada/Achado	Recomendação de Auditoria	Unidade Responsável
4.1	Indisponibilidade ou inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.	<b>4.1.1</b> - Em atendimento aos termos da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , em específico ao art. 4º, inciso III, alínea c, dar prosseguimento ao Projeto de Comunicação Interna e Acordos SJTO, PAe/SEI nº 0002841-45.2022.4.01.8014, com	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>

		as adequações necessárias, com o fim de garantir a existência de medidas formais de práticas restaurativas de mediação de conflito.	
4.4	Não estabelecimento ou insuficiência de divulgação de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	<b>4.4.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar a pertinência de adequação ao item 4.2.2 do <a href="#">Modelo de Avaliação do TCU</a> , quando se tratar de denúncias contra a alta administração e encaminhamento para as instâncias superiores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
4.9	Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	<b>4.9.1</b> - Informar se o <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, como no <b>Projeto Escuta JF</b> -PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014, contempla o fluxo para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>
4.11	A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares; A aplicação de penalidades não considera natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais; Observância de práticas que não garantam segregação de funções nas atividades que levam à aplicação da sanção disciplinar.	<b>4.11.1</b> - Informar se as ações implementadas ou em implementação pela gestão incluem procedimento detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> </ul>
4.12	Necessidades de melhorias, considerando os resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042 e 2023 (18493348).	<b>1.12.1</b> - Por meio da análise dos resultados das pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho da SJTO - 2022 (15698042) e 2023 (18493348), verificar a oportunidade de implementar melhorias relacionadas ao eixo temático Correção, considerando os dados consolidados e comparativos das referidas pesquisas apresentados no Quadro 5 do presente relatório, que - mesmo apresentando resultados positivos - apontam fragilidades envolvendo esse eixo de ação, visando assim alcançar maior aderência à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secad - Secretaria Administrativa</li> <li>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</li> <li>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</li> </ul>

#### Critérios

- [Acórdão TCU 456/2022](#) Apêndice I (Modelo de Avaliação);
- [Resolução CNJ nº 351/2020](#);
- [Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023](#);
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).

#### Evidências

- PAe/SEI nº 0002841-45.2022.4.01.8014 - Projeto de Comunicação Interna e Acordos SJTO;
- Portaria Presi 555/2023 (18248394) e também nas Cartilhas CNJ (18106812) e TRF1 (18106819);
- Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação** no âmbito da Seção Judiciária do Tocantins e Subseções Judiciárias vinculadas (PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014);
- Questionários Nucgp (18398097) e CPEFAMAS/SJTO (18334293);
- Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2022 (15698042) e 2023 (18493348).

#### Possíveis Causas -

- Desconhecimento, não observação ou maturação na aplicação das normas que tratam do combate aos assédios e discriminação, em específico a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), do Acórdão TCU nº 456/2022 - Plenário, Anexo I, apresentada no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#) e [Portaria Presi. nº 555/2023](#);

- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham a aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

#### Efeitos

- Não atendimento às normas que tratam da matéria, [Resolução CNJ nº 351/2020](#), [Portaria Presi 555/2023](#) e orientações constantes do [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), quanto à aderência à política pública contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.

Quadro 6 - Achados relacionados aos Resultados das Pesquisas sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho - SJTO 2022/2023.		
Pesquisa SJTO - 2022		Pesquisa SJTO - 2023
Itens da Pesquisa	Respostas da Pesquisa	Respostas da Pesquisa
Dados Sociodemográficos da pesquisa	<ul style="list-style-type: none"> <li>53 responderam a pesquisa, (17% do corpo funcional da JFTO);</li> <li>52,8% - Do sexo masculino e 47,2% do sexo feminino;</li> <li>11,3% - Possui alguma deficiência;</li> <li>15,1% - Estão na SJTO há menos de 01 ano;</li> <li>34,1% - Entre 01 e 05 anos;</li> <li>24,5% - De 5 a 10 anos;</li> <li>11,3% - De 10 a 15 anos;</li> <li>5,5% - De 15 a 20 anos;</li> <li>7,5% - Há mais de 25 anos;</li> <li>52,8% - Casado(a)/União Estável;</li> <li>41,5% - Solteiro(a);</li> <li>66% - São servidores do quadro da JFTO;</li> <li>13,2% - São estagiários;</li> <li>11,3% - São servidores requisitados;</li> <li>9,4% - São prestadores de serviços;</li> <li>56,6% - Ocupam cargo de chefia.;</li> <li>46% - Possuem pós-graduação (especialização);</li> <li>41% - Graduação;</li> <li>10% - Ensino médio completo.</li> <li>60,4% - Lotados na sede da SJTO;</li> <li>24,5% - Lotados na Subseção Judiciária de Araguaína;</li> <li>15,1% - Lotados na Subseção Judiciária de Gurupi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>65 responderam a pesquisa (17,62% do corpo funcional da JFTO);</li> <li>52,3% - Do sexo masculino e 47,7% do sexo feminino;</li> <li>4,7% - Possui alguma deficiência;</li> <li>23,8% - Estão na SJTO há menos de 1 ano;</li> <li>30,2 - Entre 01 e 05 anos;</li> <li>27% - De 05 a 10 anos</li> <li>6,3% - De 10 a 15 anos</li> <li>3,16% - Há mais de 25 anos.</li> <li>58,5% - Casado(a)/União Estável;</li> <li>36,9% - Solteiro(a);</li> <li>56,9% - É servidor do quadro da JFTO;</li> <li>23,1% - São estagiários;</li> <li>12,3% - São servidores requisitados;</li> <li>7,7% - São prestadores de serviços;</li> <li>66,2% - Ocupam cargo de chefia.</li> <li>41,5% - Possuem pós-graduação (especialização);</li> <li>44,6% - Graduação;</li> <li>10,8% - Ensino médio completo;</li> <li>50% - Lotados na sede da SJTO;</li> <li>25% - Lotados na Subseção Judiciária de Araguaína;</li> <li>25% - Lotados na Subseção Judiciária de Gurupi.</li> </ul>
Sobre ter sido submetido a atos negativos e a frequência com que eles ocorreram	<ul style="list-style-type: none"> <li>A maioria das resposta indica que nunca vivenciou a situação descrita;</li> <li>Poucas informam que, de vez em quando, semanalmente, mensalmente e/ou diariamente, sofreram situações do tipo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva;</li> <li>Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados;</li> <li>Costuma acontecer “brincadeiras de mau gosto” no ambiente de trabalho.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A maiores das respostas foi de que nunca foram submetidos à situação descrita;</li> <li>Poucas respondam indicam que foram vítimas de tais condutas, do tipo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Atividades foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis;</li> <li>Espalharam boatos ou rumores;</li> <li>Sentimento de presença ignorada no ambiente de trabalho;</li> <li>Alvo de comportamentos intimidatórios verbais;</li> <li>Opiniões e pontos de vista ignorados;</li> <li>Costuma acontecer brincadeiras de mau gosto no ambiente de trabalho;</li> <li>Atribuição de atividades inexequíveis nos prazos estipulados.</li> </ul> </li> </ul>
Foram ou são vítimas de assédio na Instituição	<ul style="list-style-type: none"> <li>86,8% - Não foram e nem são vítimas de assédio;</li> <li>7,5% - Sim, de vez em quando;</li> <li>5,3% - Raramente são assediados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>85,7% - Não foram e nem são vítimas de assédio;</li> <li>7,9% - Sim, de vez em quando;</li> <li>3,7% - Raramente são assediados.</li> </ul>
Sobre os causadores de comportamentos negativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>50% - Homens;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>88,9% - Chefias;</li> </ul>

na Instituição.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% - Mulheres;</li> <li>• 50% - Por 2 pessoas;</li> <li>• 50% - Por 1 pessoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33,3% - Colegas de trabalho;</li> <li>• 66,7% - Homens;</li> <li>• 22,2% - Mulheres;</li> <li>• 11,1% - Homens e Mulheres;</li> <li>• 44,4% - Por 1 pessoa;</li> <li>• 22,2% - Por 2 pessoas;</li> <li>• 33,3% - Por 3 ou mais pessoas.</li> </ul>
Consequências citadas pelos comportamentos negativos (resposta aberta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto negativo na satisfação no trabalho;</li> <li>• Piora do clima organizacional;</li> <li>• Desconsideradas;</li> <li>• Depressão, crise de ansiedade, necessidade de acompanhamento terapêutico;</li> <li>• Desânimo em trabalhar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensação de desconforto, queda da produtividade e diminuição no desejo de ir trabalhar;</li> <li>• Abalos psicológicos/afastamento temporário/ansiedade/depressão;</li> <li>• Isolamento para autoproteção;</li> <li>• Abalo psicológico e atestado;</li> <li>• Insônia, forte sofrimento psíquico e emocional, uso de medicamentos;</li> <li>• Traumas, medo e insegurança;</li> <li>• Ansiedade, angústia, desmotivação.</li> </ul>
Sobre o oferecimento de denúncias ou queixas pelos atos negativos a algum setor da Instituição (Ouvidoria ou Comissão contra Assédio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos 4 que responderam dizendo ter sofrido atos negativos, <u>nenhum deles apresentou queixa</u>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22,2% - Apresentou queixa ou reclamação;</li> <li>• 77,8% - Não apresentou.</li> </ul>
Os motivos indicados ou justificados para não apresentar queixas, reclamações ou denúncias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pouco tempo de serviço e receio de acareação;</li> <li>• Possibilidade de geração de novos problemas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medo de represália e insegurança quanto à ausência de provas;</li> <li>• Senso de injustiça em razão dos cargos dos assediadores;</li> <li>• Falta de confiança nos membros da Comissão de Enfrentamento do Assédio;</li> <li>• Ausência de consequências efetivas para os casos denunciados;</li> <li>• Descredito das denúncias oferecidas.</li> </ul>
Presenciou ou tem conhecimento de caso de Assédio Moral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 77,4% - Não presenciou;</li> <li>• 9,4% - Já presenciou ou tem conhecimento;</li> <li>• 11,3% - Tem conhecimento de 01 caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61,5% - Não presenciou;</li> <li>• 16,9% - Já presenciou;</li> <li>• 12,3% - Tem conhecimento de 01 caso;</li> <li>• 9,2% - Tem conhecimento de vários casos.</li> </ul>
Presenciou ou tem conhecimento de caso de Assédio Sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 84,6% - Não presenciou;</li> <li>• 7,7% - Presenciou;</li> <li>• 7,7% - Tem conhecimento de 01 caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90,6% - Não presenciou;</li> <li>• 3,1% - Tem conhecimento;</li> <li>• 6,3% - Tem conhecimento de 01 caso.</li> </ul>
Presenciou ou tem conhecimento de caso de Discriminação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 86,8% - Não presenciou;</li> <li>• 9,4% - Presenciou.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 92,3% - Não presenciou;</li> <li>• 3,85% - Presenciou;</li> <li>• 3,85% - Tem conhecimento de 01 caso.</li> </ul>
A respeito do encaminhamento dado nos casos afirmativos sobre atos de Assédios e Discriminação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompanhamento com psicólogo, setor de recursos humanos e chefia imediata;</li> <li>• Comunicações, com atendimento à parte envolvida e apreciação da ASJUR. "São boatos".</li> <li>• Dos 5 que responderam dizendo ter sofrido atos negativos, <u>nenhum deles apresentou queixa ou denuncia</u>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos 11 (onze) que responderam à pergunta, 10 (dez) afirmaram que não houve qualquer encaminhamento das suas demandas;</li> <li>• 01 Caso solucionado.</li> </ul>

Se considera comum a prática do assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho da JFTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96,2% - Não considera comum;</li> <li>• 3,8% - Considera comum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 87,7% - Não considera comum;</li> <li>• 12,3% - Considera comum.</li> </ul>
Nas participações de treinamentos/capacitações realizados, foram abordados aspectos/temas relacionados a assédio moral, sexual e discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 52,9 - Não houve abordagem;</li> <li>• 47,1 - Houve abordagem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 69,8% - Houve abordagem;</li> <li>• 30,2% - Não houve abordagem.</li> </ul>
Tem conhecimentos de orientações aos servidores e colaboradores sobre assédio moral, sexual e discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 62,3% - Tem conhecimento de orientações;</li> <li>• 30,2% - Não sabe se tem orientações;</li> <li>• 7,5% - Não tem orientações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 68,8% - Tem conhecimento de orientações;</li> <li>• 25% - Não sabe se tem orientações;</li> <li>• 6,2% - Não tem orientações.</li> </ul>
Tem conhecimento sobre alguma política ou prática de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação desenvolvida pela organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 41 Conhecem</li> <li>• 03 Não conhecem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 41 - Conhecem;</li> <li>• 04 - Não conhecem.</li> </ul>
Entendimento sobre a pesquisa, criação e aplicação de políticas ou práticas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação na organização (Resposta aberta).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relataram que consideram necessária, importante e válida, principalmente no que diz respeito à conscientização dos colaboradores, sendo facilitadora na identificação de tais condutas, no desenvolvimento de maneiras preventivas de como lidar e agir diante de comportamentos negativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente iniciativa, essencial, iniciativa válida, práticas importantes que permitem conscientizar os servidores sobre a existência e dimensão do problema, se for o caso, e sobre as formas de combatê-los e evitá-los, muito válida, uma vez que incentiva as pessoas a voltarem o olhar para essas situações que por vezes estão ao nosso redor e deixamos de lado, dentre muitas outras respostas positivas e algumas negativas.</li> </ul>

Fonte: Relatórios de Pesquisas sobre Assédios e Discriminação SJTO 2022/2023 (15701622 e 18493348)

#### Critérios

- [Resolução CNJ nº 351/2020](#)
- Cartilha CNJ - Assédio Moral, Sexual e Discriminação 15041642
- Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).

#### Evidências

- PAe/SEI nº 0001809-39.2021.4.01.8014 - Projeto de Pesquisa sobre Assédio Moral do Trabalho na Justiça Federal do Tocantins.
- PAe/SEI nº 0000438-06.2022.4.01.8014 - Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2022 (15698042)
- PAe/SEI nº 0000438-06.2022.4.01.8014 - Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação SJTO 2023 (18493348)

### III - CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA

A Ação de Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a política contra o assédio e a discriminação que evoluiu todas as Seções Judiciárias do TRF1 possibilitou constatar e divulgar que, de um modo geral, a Seção Judiciária do Tocantins tem aderido e cumprido satisfatoriamente a aderência à política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#), alcançando nível razoável de maturidade e implementação de iniciativas e ações quanto à institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no ambiente de trabalho, considerando as orientações contidas no [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU](#), ainda que - em alguns aspectos - requeira oportunidades de melhorias, o que será objeto de recomendações e constará do Plano de Ação como objeto de monitoramento.

Das **58 (cinquenta e oito)** questões de auditoria aplicadas, de acordo com a orientação do Plano de Trabalho do CNJ (18116490), registra-se que **15 (quinze)** questões ainda indicam necessidade de alguma ação de melhoria, o equivalente a 26%, considerado razoável para o cumprimento da aderência à política pública judiciária contra as formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Dos 4 eixos temáticos objeto de análise (Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção), verifica-se que a gestão tem adotado boas práticas e cumprido a contento as exigências das normas. No entanto, quanto aos eixos Detecção e Correção, mais especificamente, verifica-se ainda necessidade de implementação de melhorias de "Boas Práticas", considerando as respostas do questionário aplicado às unidades auditadas, associadas aos resultados das pesquisas sobre Assédios e Discriminação aplicadas pelo Serviço de Psicologia nos exercícios de 2022 e 2023 e informados no Quadro 5. Pela análise dos dados coletados e consolidados no quadro citado, percebe-se que há oportunidades de melhorias e ajustes em todos os eixos temáticos, o que será objeto de recomendações específicas, considerando a sensibilidade dos temas envolvidos e os dados das pesquisas apresentados.

De um modo geral, em 74% das questões de auditoria levantadas e respondidas pelas unidades, com base no questionário elaborado pelo CNJ, a Equipe de Auditoria entendeu que as ações adotadas pela gestão estão sendo adequadas, com oportunidades de melhorias, para alcançar a aderência à política pública judiciária instituída pela [Resolução CNJ nº 351/2020](#) e demais normas vigentes, visando assim alcançar o nível de maturidade desejado pela entidade, com as ressalvas já apontadas no que se refere aos resultados apresentados pelas pesquisas aplicadas em 2022 (15698042) e 2023 (18493348) sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho SJTO.

Quanto às 15 (quinze) questões que foram objeto de recomendação, representando 26% do total de questões levantadas na auditoria, foram identificadas oportunidades de melhorias que requerem ações da gestão no sentido de complementar as ações já implementadas, contribuindo assim para o efetivo aprimoramento da política contra assédio e discriminação no âmbito da Seção Judiciária do Tocantins.

Considerando as respostas apresentadas pelas unidades auditadas, bem como os resultados das pesquisas aplicadas sobre o Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho SJTO em 2022 (15698042) e 2023 (18493348) segue abaixo um resumo das boas práticas identificadas, por eixo temático, quando da análise do objeto da auditoria, como também as oportunidades ou necessidades de melhorias apontadas pelos resultados das citadas pesquisas, Quadro Consolidado, que justificam citar:

## BOAS PRATICAS

### Eixo Institucionalização

- Edição da Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portaria SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700), instituindo a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, que dentre outras atribuições, consta a de realizar campanha institucional de informação e orientação;
- Criação de canais de denúncias para os casos de assédios e discriminação, como o e-mail institucional [assedio.to@trfl.jus.br](mailto:assedio.to@trfl.jus.br), com acesso pelo portal da intranet, contendo um [Formulário de Denúncia](#) para preenchimento e envio para a citada Comissão;
- Realização de Campanhas, Palestras e indicação de Cartilhas ([CNJ](#) 18106812 e TRF1 18106819) envolvendo o tema;
- Publicação de Informativos JFTO, fazendo divulgação de conteúdo envolvendo o tema e indicando os meios a serem utilizados para as denúncias;
- Adoção, nos últimos 2 anos, de pesquisas qualitativa, quantitativa, aplicada e descritiva entre o corpo funcional, cujo objetivo foi levantar informações sobre condutas tidas como tóxicas no ambiente de trabalho, levando informações aos colaboradores para aumentar a capacidade de conhecer situações inadequadas no ambiente de trabalho e oportunizar o recebimento de eventuais denúncias.
- Divulgação do Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação de 2022, (15698042), além da elaboração de Slides (15701622), comunicados para todo o corpo funcional, por e-mail e fazendo constar do Informativo JFTO;
- Conclusão do Relatório da Pesquisa de Assédio Moral, Sexual e Discriminação de 2023, (18493348), que será elaborado Slides para comunicação para todo o corpo funcional, por e-mail e publicação no Informativo JFTO;
- Disponibilização de Serviços de Psicologia, por meio do Núcleo de Gestão de Pessoas que, dentre as atribuições, está o desenvolvimento de projetos na área de saúde e de gestão de pessoas;
- **Projeto Escuta JF**, cuja finalidade é oferecer um espaço de escuta, acolhimento e acompanhamento psicoterapêutico aos estagiários, prestadores de serviço, servidores e magistrados da Justiça Federal;
- A Portaria SJTO DIREF 121/2021 (12769454) que instituiu a Comissão observou os requisitos dos artigos 15 e 16 da [Resolução CNJ nº 351/2020](#), no que se referem à composição dos seus membros, grau de jurisdição e atribuições, respectivamente;
- Disponibilização de caixa física na entrada do Edifício-Sede, com a finalidade de receber, inclusive, denúncias de assédios e discriminação, caso alguém opte por essa modalidade de comunicação.

### Eixo Prevenção

- Realização de palestras acerca do tema e divulgação interna (14414485) e (14414519);
- Treinamento nos Planos de Ações de Capacitações voltados para Prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho/Respeito à Diversidade (12998622);
- A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação elaborou uma sugestão de Cartilha de campanha para divulgação semanal, nos meios de comunicação disponíveis da SJTO (13015990);
- Divulgação das Cartilhas do CNJ 18106812 e do TRF1 18106819 por meio do Informativo JFTO.
- Desenvolvimento do projeto **Comunicação Interna e Acordos SJTO**, cujo objetivo é "promover, a partir de estudos, pesquisas e ferramentas na área de comunicação, formas de acordos e mediação, a constante melhoria do clima organizacional e da qualidade do ambiente de trabalho." O prazo de conclusão está previsto para dezembro de 2023.
- Consta o [Regulamento de Serviços SJTO](#) 2022, implantado por meio da Portaria SJ Diref 318/2015 e alterações posteriores, cuja finalidade é fixar a competência das unidades que compõem a estrutura organizacional da Seção Judiciária do Tocantins e Subseções Judiciárias de Araguaína e de Gurupi, bem como estabelecer as atribuições de seus titulares.
- **O Projeto Escuta JF** fica sob a responsabilidade da unidade de Psicologia do Nucgp, que conta com uma profissional que presta serviços mediante mão de obra terceirizada, com o auxílio de estagiários do curso de Psicologia do CEULP/ULBRA;
- A gestão iniciou, por meio de um projeto de pesquisa acadêmica (PAe/SEI nº 0001809-39.2021.4.01.8014) envolvendo o tema (12991557), a realização anual de Pesquisa sobre Assédio Moral (PAe/SEI nºs 0000438-06.2022.4.01.8014 e 0001811-38.2023.4.01.8014), visando levantar possíveis condutas tóxicas (assédio/discriminação) no ambiente de trabalho;

- A gestão realiza bianualmente a Pesquisas de Clima Organizacional (18438237) e anualmente a Pesquisa de Satisfação de Estagiários e Voluntários (18438294);
- São realizadas palestras sobre prevenção ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação, bem como o Programa continuado de Desenvolvimento de Líderes SJTO (14988635);
- A gestão informou que estabeleceu e divulga os procedimentos em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado), tais como: via Informativo SJTO e divulgação em e-mails, cartilha (15965453 e 16027361); Cartilhas CNJ (18106812) e TRF1 (18106819);
- Consta em andamento o **Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação** no âmbito da Seção Judiciária do Tocantins, PAe SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à Portaria Presi 555/2023 (18248394);
- Por meio dos PAe/SEI nºs 0001565-81.2019.4.01.8014 (2020/2021) e 0000316-90.2022.4.01.8014 (2022/2023), a gestão informou que os gestores recebem com regularidade capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação;
- Oferecimento de capacitações sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, a partir de 2021:
  - 2021 - Palestra "Prevenção e Enfretamento de Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação", PAe/SEI nº 0003284-30.2021.4.01.8014;
  - 2022 - Palestra on-line "Assédio Moral e suas consequências (assediômetro) e o reflexo das emoções no corpo - reduzindo o estresse e ansiedade com a técnica EFT", PAe/SEI nº 0001612-50.2022.4.01.8014;
  - 2023 - Palestra "Quem Cala não Consente - Reflexões sobre a Mulher e o assédio no ambiente de trabalho". PAe/SEI nº 0001290-93.2023.4.01.8014.

#### Eixo Detecção

- A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portarias SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700), que, dentre outras competências, apura notícias de assédio, por meio de processos SEI, com acesso sigiloso;
- Desde o ano de 2021 a gestão realiza pesquisa sobre Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação, visando levantar possíveis condutas tóxicas (assédio/discriminação) no ambiente de trabalho:
  - **2021** - PAe/SEI nº 0001809-39.2021.4.01.8014, Projeto de Pesquisa Acadêmica, com base na Resolução CNJ [Resolução CNJ nº 351/2020](#), (12991557);
  - **2022** - PAe/SEI nº 0000438-06.2022.4.01.8014, pesquisa sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho SJTO-2022 (15698042), Anexo I;
  - **2023** - PAe/SEI nº 0001811-38.2023.4.01.8014, pesquisa sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho SJTO-2023, (18493348), Anexo II;
- **O Projeto Escuta JF** - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014 tem o objetivo de oferecer um espaço de escuta, acolhimento e acompanhamento psicoterapêutico, funcionando também como um canal de recepção de denúncias;
- Consta o **Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação**, PAe SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à Portaria Presi 555/2023 (18248394);
- Pelo e-mail [assedio.to@trfl.jus.br](mailto:assedio.to@trfl.jus.br), com acesso somente a alguns membros da Comissão de Prevenção ao Assédio, são feitos os registros e o controle das denúncias;
- A organização dispõe do Sistema de Avaliação de Desempenho - SIADES, tendo instituído Comissão de Avaliação, Portaria SJ Diref 30 (1688930) e Unidade de Psicologia, que presta serviços de mediação de conflitos e consultoria;

#### Eixo Correção

- Em atendimento à Resolução Presi TRF1 (6903944), que instituiu a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região, foi autuado o PAe/SEI nº 0002841-45.2022.4.01.8014, que trata do Projeto de Comunicação Interna e Acordos SJTO, cujo objetivo é promover, a partir de estudos, pesquisas e ferramentas na área de comunicação, formas de acordos e mediação, a constante melhoria do clima organizacional e da qualidade do ambiente de trabalho.
- A gestão informou que dispõe de unidade de Psicologia para acompanhamento e acolhimento e, caso necessário, atender as recomendações de mudanças de lotação e intervenção nas equipes para a melhoria do clima organizacional com ações de prevenção e orientações.
- **Observação:** A gestão não indicou casos de apuração de assédio e discriminação, para justificar a efetividade da temática correção na solução do problema.

#### OPORTUNIDADES OU NECESSIDADES DE MELHORIAS

No Quadro 6, que apresenta o comparativo dos resultados das pesquisas aplicadas em 2022 (15698042) e em 2023 (18493348) sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Trabalho SJTO, são apresentados os dados e informações coletados e consolidados, que no entendimento da Equipe de Auditoria requerem análise da gestão, visando revisar, complementar ou aperfeiçoar as ações de Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção, o que será objeto de recomendação, considerando a sensibilidade dos aspectos envolvidos nos resultados apresentados na pesquisa, com impacto sobre o objeto da auditoria.

#### IV - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, propõe-se o encaminhamento deste Relatório Final à Diretoria do Foro, para conhecimento e encaminhamento à **Secretaria Administrativa, ao Núcleo de Administração, ao Núcleo de Gestão de Pessoas e à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, para conhecimento e atendimento às recomendações finas, sintetizadas no Quadro I, ressaltando que as medidas a serem adotadas e o prazo previsto para conclusão das ações deverão ser apresentados em documento denominado Plano de Ação a ser encaminhado a Seaud.

Palmas (TO), 31 de agosto de 2023.

**EVENI ALVES DIAS**  
Supervisor da Seção de Auditoria Interna  
Supervisor da Equipe de Auditoria

**JOSÉ DENILSON DE SOUSA CRUZ**  
Central de Auditoria de Gestão Administrativa e Contábil  
Membro da Equipe de Auditoria

---

**APÊNDICE I – ACHADOS, RECOMENDAÇÕES DO RELATÓRIO PRELIMINAR, MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA**

Eixo/Achado de Auditoria	Recomendação Preliminar	Manifestação da Unidade Responsável	Análise da Equipe de Auditoria
<p>1 - Institucionalização</p> <p>Ausência de disponibilidade de opção para o recebimento de denúncia anônima, além de o Formulário anexo ao e-mail institucional destinado ao recebimento de denúncias detalhar os dados do denunciante, podendo gerar dúvidas quanto à confiabilidade e confidencialidade das informações prestadas.</p>	<p><b>1.1.1</b> - Verificar a pertinência de revisar ou adequar o <a href="#">Formulário de Denúncia</a>, disponibilizado a partir do e-mail institucional <a href="mailto:assedio.to@trf1.jus.br">assedio.to@trf1.jus.br</a>, com acesso pelo portal da intranet, <a href="#">Denúncia Assédio Moral</a>, considerando que constam todos os dados do denunciante, o que poder gerar dúvidas quanto à confiabilidade e confidencialidade do conteúdo e das partes envolvidas.</p> <p><b>1.1.2</b> - Analisar a pertinência de disponibilizar a opção de denúncia anônima, como forma de incentivar as denúncias, ainda que essa iniciativa possa inviabilizar os procedimentos de investigação, apuração e responsabilização, contraditório e ampla defesa, mas manterá registros para eventuais ocorrências da mesma natureza e partes envolvidas.</p>	<p>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</p> <p>Manifestou <u>discordância</u>. O formulário disponibilizado no portal da intranet/SJTO é um modelo em arquivo a ser preenchido e enviado pelo e-mail da comissão com acesso EXCLUSIVO pelo presidente da comissão e pelo membro-secretário da CPEFAMAS/SJTO. No caso de o denunciante entender que o e-mail não é adequado/pertinente, poderá utilizar outros canais disponíveis para efetuar a notícia de assédio e/ou discriminação, tais como, ouvidoria do TRF1 e/ou procurar diretamente o representante de sua categoria na Comissão.</p>	<p>Retirada a recomendação no Relatório Final, tendo em vista as informações prestadas pela unidade responsável e o meio alternativo para apresentar as denúncias, primando pela confidencialidade e privacidade das informações.</p>
<p>Ausência na Carta de Serviços da Administração de item voltado para a política contra o assédio e discriminação, como forma de demonstrar a aderência da própria gestão a essa política.</p>	<p><b>1.2.1</b> - Mesmo não constando Carta de Compromisso da alta administração especificamente nesse sentido, mas tendo as Cartilhas do TRF1 e CNJ divulgadas no âmbito interno da Seção Judiciária, verificar a necessidade e pertinência de fazer constar na <a href="#">Carta de Serviços da JFTO</a> tema voltado para a política contra o assédio e discriminação, dentro do campo da ética institucional e profissional.</p>	<p>Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas</p> <p>Manifestou <u>concordância integral</u>, esclarecendo que será solicitado à Ascom a atualização da Carta de Serviços da SJTO com a inclusão indicada (18757734).</p>	<p>Manter a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.</p>
<p>Ausência no portal da SJTO na internet sobre a possibilidade de acesso pelo público externo para oferecimento de denúncias de assédio e discriminação.</p>	<p><b>1.4.1</b> - A gestão disponibilizou os canais para denúncias, por meio do link <a href="#">Denúncia Assédio Moral</a> e email <a href="mailto:assedio.to@trf1.jus.br">assedio.to@trf1.jus.br</a>, possibilitando o acolhimento, triagem e apuração das denúncias no âmbito interno (intranet). No entanto, não consta no portal da SJTO na internet possibilidade de acesso para recebimento de denúncias pelo público externo sobre assédio e discriminação.</p>	<p>Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação</p> <p>Manifestou <u>discordância</u>. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores. Essa política não alcança o público externo. Afinal, os canais de denúncia sobre assédio e discriminação são exclusivos para magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços da Justiça Federal de 1º e 2º grau da 1ª Região, nos termos do art. 3º da Portaria Presi 555/2023 (18248394).</p> <p>No caso de público externo, o cidadão/jurisdicionado deve utilizar o canal de denúncias da ouvidoria para denunciar</p>	<p>Retirada a recomendação no Relatório Final, tendo em vista as informações prestadas pela unidade responsável e os termos do art. 3º da <a href="#">Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023</a>.</p>

			assuntos relacionados à conduta de seus servidores, dirigentes e outros colaboradores.	
	Ausência do termo "Discriminação" no corpo da Portaria Diref 121/2021 (12769454), complementando os termos Assédio Moral e Assédio Sexual, condizentes assim com as ementas e objetivos das normas.	<b>1.7.1</b> - Considerando que não consta o termo "Discriminação" em partes da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , inclusive nos caputs dos arts. 15 e 16, incisos e alíneas, situação repetida na Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), em que pese constar das ementas das duas normas, verificar a pertinência de alterar a Portaria Diref, para inserir o termo Discriminação, complementando os termos Assédio Moral e Assédio Sexual, condizentes com as ementas e objetivos das normas.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação Manifestou <u>concordância</u> . Esclarece que será encaminhada, oportunamente, esta sugestão para alteração e atualização da referida portaria/SJTO.	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando que o termo "Discriminação" consta da ementa e nos dois primeiros artigos da Portaria Diref 121/2021 (12769454).
	Composição da Comissão contra Assédios e Discriminação, sem indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão ( <a href="#">Resolução CNJ nº 230/2016</a> ) e pela diversidade de gênero, no caso, pessoas da população LGBTQIA+”.	<b>1.9.1</b> - Devido a alteração da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , após a expedição da Portaria SJTO-Diref 121/2021 (12769454), verificar a necessidade de alteração da composição dos membros da comissão para incluir indicação pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão ( <a href="#">Resolução CNJ nº 230/2016</a> ) e diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+”.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> , esclarecendo que será encaminhada, oportunamente, esta sugestão para alteração e atualização da referida Portaria SJTO-Diref (12769454).	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Não consta a disponibilidade de canal para receber denúncias pelo público externo pelo portal da internet.	<b>1.14.1</b> - A JFTO dispõe do e-mail institucional <a href="mailto:assedio.to@trfl.jus.br">assedio.to@trfl.jus.br</a> , como ação permanente para o recebimento de denúncias, disponibilizado no portal da intranet, com acesso a todo o corpo funcional. Verificar, no entanto, a possibilidade de disponibilizar canal para receber denúncias também pelo público externo, no portal da internet, incluindo os prestadores serviços que não têm acesso à rede.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> , esclarecendo que será verificado junto a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, a possibilidade de utilização no mesmo canal ou a criação de outro para o público externo e será verificado junto a TI a possibilidade de inclusão desse canal na página da internet da seccional.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Ausência de indicação de magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre magistrado(a)s membros do tribunal, a partir de lista de inscrição, em função da ausência de inscritos (Edital SJTO-DIREF 12476650).	<b>1.16.1</b> - Considerando não constar a indicação de magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre magistrado(a)s membros do tribunal, a partir de lista de inscrição, em função da ausência de inscritos (Edital SJTO-DIREF 12476650), verificar a pertinência de publicar outro edital, bem como a indicação de magistrado(a)s substitutos para a presidência da Comissão.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> , esclarecendo que será encaminhada, oportunamente, esta sugestão para a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
2 - Prevenção	Ausência ou insuficiência de informação publicada para explicitar quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis.	<b>2.1.1</b> - Que a gestão mantenha as campanhas sobre o tema e inclua informações sobre o que sejam considerados comportamentos indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> , e esclarece que essa é uma preocupação constante da gestão, sendo veiculado, pelo menos mensalmente, e-mails com informações sobre a matéria. Além disso, a unidade de psicologia está realizando encontros, primeiramente nas subseções para abordar o tema diretamente com os servidores e gestores. Foi realizado o primeiro encontro em Araguaína, nos dias 14 e 15/08, e está previsto para setembro a mesma atividade na subseção de Gurupi.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.

	Falta de normas ou decisões da gestão para integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários.	<b>2.4.1</b> - Expedir normas ou orientações para fazer constar nos processos de contratações a integração com a política de prevenção e combate aos Assédios e Discriminação.	Secad - Secretaria Administrativa Manifestou <u>concordância parcial</u> . Cita que já existem normas. Porém, só começaram a ser implementadas recentemente nas novas contratações. Termo de Referência 18749222 de contratação em andamento.	Retirada a recomendação no Relatório Final, tendo em vista as informações prestadas pela unidade responsável. Já constam normas a esse respeito.
	Contratos de terceiros não estão compatibilizados em normas com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.	<b>2.5.1</b> - Celebrar contratos administrativos com terceiros, atendendo as próprias normas e orientações, para constar a integração com a política de prevenção e combate aos Assédios e Discriminação.	Nucad - Núcleo de Administração Manifestou <u>concordância integral</u> .	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Ausências de iniciativas voltadas à política de Prevenção e enfrentamento aos assédios e discriminação nas estratégias de definição de metas e condições de trabalho.	<b>2.6.1</b> - Incluir nas metas e planos estratégicos da JFTO iniciativas voltadas à política de Prevenção e enfrentamento aos assédios e discriminação.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . Informou que a recomendação já está sendo atendida, conforme o Plano de Gestão 2022/2024.	Retirada a recomendação no Relatório Final, tendo em vista ações objeto da demanda em curso de execução.
	Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações da gestão.	<b>2.14.1</b> - Verificar, confirmando se os dados e informações coletadas por meio das pesquisas são suficientes para identificar possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação ou outras atuações a cargo da Administração.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . Informou que as pesquisas realizadas são uma das formas de obtenção de informações e identificação de situações de violência ou assédio no âmbito da Seccional.	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando os resultados das pesquisas sobre Assédios e Discriminação 2022 e 2023, para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Divulgação incompleta no Portal/intranet de informações sobre os canais de orientação, acolhimento desenvolvidos pela gestão.	<b>2.17.1</b> - Verificar a possibilidade de disponibilizar no portal da Intranet, informação sobre o canal de acolhimento e orientação ( <b>Projeto Escuta JF</b> ), desenvolvido pela gestão.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . Esclarece que será encaminhada, oportunamente, esta sugestão para o Serviço de Psicologia e para a Seção de Tecnologia da Informação - Seinf, no sentido de viabilizar o espaço no portal da intranet da SJTO.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Ausência de procedimento estruturado e divulgado que pode ser adotado em caso ou suspeita de assédio e discriminação.	<b>2.18.1</b> - Dar prosseguimento ao <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , nos autos do PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, em atendimento à <a href="#">Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023</a> .	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância parcial</u> . O <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , em avaliação, PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, trata do fluxo da notícia/denúncia de assédio, no âmbito da CPEFAMAS/SJTO, e está sendo desenvolvido e acompanhado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Capacitações realizadas sem previsão constante do Plano Anual de Capacitação e aperfeiçoamento, prevendo o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.	<b>2.23.1</b> - Que a gestão mantenha nos próximos Planos de Capacitação ações de treinamento voltadas especificamente para o tema Assédios e Discriminação.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . A recomendação está sendo atendida. O Plano de Capacitação 2023/2024 contempla Capacitação/Palestras com temas para Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, Clima Organizacional, Ética, Acessibilidade, sendo destinado recursos do CRH para tal finalidade (17718475).	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.
3 - Detecção	As instâncias acolhedoras de notícia de assédio ou de discriminação não têm estrutura suficiente para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.	<b>3.1.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, que a gestão inclua nos Planos de Capacitação ações de treinamento para a área de	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . A recomendação está sendo atendida. O Plano de Capacitação 2023/2024 contempla Capacitação/Palestras com temas para Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, Clima	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.

		Gestão de Pessoas e Saúde, envolvendo o tema Assédio e Discriminação, como forma de preparar as unidades competentes para melhor trabalhar a identificação, tratamento e acompanhamento dos casos de violências e Discriminação.	Organizacional, Ética, Acessibilidade, sendo destinado recursos do CRH para tal finalidade (17718475).	
	Divulgação insuficiente ou incompleta de dados sobre as identidades de denunciadores e denunciados.	<b>3.4.1</b> - Implementar ação visando manter registro em banco de dados e estatísticas sobre os casos de assédios e discriminação, bem como dispor de informações sobre evolução ou diminuição do quantitativo de casos registrados.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial.</u> Apesar de todas as notícias no âmbito da CPEFAMAS/SJTO estarem registradas em processo administrativo no SEI, não há um tratamento específico sobre a evolução dos casos e nem divulgação dos casos já registrados.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias;  Ausência ou insuficiência de controle de recebimento e acompanhamento de denúncias (sistema de protocolo, sistema de identificação) ou não garantia de rastreabilidade dos casos submetidos.	<b>3.6.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar se há controle para as denúncias recebidas, triagem e investigação, bem como a rastreabilidade dos casos submetidos.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial.</u> As ações de escuta não estão necessariamente vinculadas às notícias de denúncias sobre assédio.  No âmbito da Comissão, para cada notícia/denúncia recebida, é atuado um processo/SEI específico, o que seria pertinente, solicitar a geração de um número de protocolo para cada denúncia e associar/vincular ao processo/SEI aberto pela CPEFAMAS/SJTO.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação, tendo em vista o objeto e informações complementares apresentadas pela unidade responsável.
	Ausência ou insuficiência de mecanismos eficazes de proteção dos denunciadores contra represálias.	<b>3.7.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar a possibilidade de implementar ou aperfeiçoar ação visando manter o sigilo e a proteção dos denunciadores contra possíveis represálias, bem como manter registros de eventuais retaliações.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial.</u> No âmbito da CPEFAMAS/SJTO, são adotadas medidas resguardando o sigilo e termos de compromisso de confidencialidade, estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação.  Quanto às eventuais represálias, é atribuição da Comissão 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, nos termos da Portaria SJTO-DIREF 121/2021 (12769454), de 22/04/2021.	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.
4 - Correção	Indisponibilidade ou inexistência de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.	<b>4.1.1</b> - Em atendimento aos termos da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> , em específico ao art. 4º, inciso III, alínea c, dar prosseguimento ao Projeto de Comunicação Interna e Acordos SJTO, PAe/SEI nº 0002841-45.2022.4.01.8014, com as necessárias adequações, como forma de garantir a existência de medidas formais de práticas restaurativas de mediação de conflito.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas  Manifestou <u>concordância integral.</u> Esclarece que será encaminhada, oportunamente, esta sugestão para a unidade de práticas restaurativas e conciliação que está sendo criada na Seccional, vinculada ao CEJUC.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
	Não estabelecimento ou insuficiência de divulgação de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.	<b>4.4.1</b> - Na implementação do <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, verificar a pertinência de adequação ao item 4.2.2 do Modelo de Avaliação do TCU, (18162550), quando se tratar de denúncias contra a alta administração e encaminhamento para as instâncias superiores.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial.</u> O <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, trata do fluxo da notícia/denúncia de assédio, no âmbito da CPEFAMAS/SJTO.  Há uma Cartilha de Orientações sobre Assédio Sexual,	Mantida a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.

		Assédio Moral e Discriminação. Essa cartilha destina-se a esclarecer o público interno de toda a Justiça Federal da 1ª Região sobre o tema, bem como divulgar todos os canais de denúncia no TRF1. É preciso divulgar melhor que existem outros canais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração, tais como a Ouvidoria do TRF1 e a Corregedoria Regional da Justiça Federal/COGER.	
Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou <i>check list(s)</i> , com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.	<b>4.7.1</b> - Verificar a possibilidade de implementar adequações no <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, como no <b>Projeto Escuta JF</b> - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014, para possibilitar, na admissibilidade de denúncias, colher informações adicionais, garantindo assim a ampla defesa e o contraditório.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial</u> . O atual fluxo adotado estabelece que após o recebimento da denúncia, a vítima será acolhida na área de Gestão de Pessoas (área de saúde/psicologia) para acompanhamento, acolhimento inicial, que levará o fato ao conhecimento da Diretoria do Foro por meio de processo sigiloso, para adoção das medidas, inclusive solicitando e colhendo informações adicionais necessárias à eventual apuração de todos os fatos.	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.
Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.	<b>4.8.1</b> - Analisar a possibilidade de adequar o <b>Projeto Escuta JF</b> - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014 (acesso restrito), com o objetivo de oferecer, também, um espaço de escuta, funcionando como um canal de recepção de denúncias, quando o denunciante não optar em fazê-la pelo e-mail <a href="mailto:assedio.to@trf1.jus.br">assedio.to@trf1.jus.br</a> , que não permite receber denúncias de forma anônima, mas alternativa de manter registros e monitoramentos para eventuais apurações quando as partes forem formalmente identificadas.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial</u> . O <b>Projeto Escuta JF</b> está vinculado ao Setor de Psicologia que integra o Núcleo de Gestão de Pessoas - Nucgp, que já desempenha essa atribuição. Há dispositivo normativo estabelecendo que sempre que o noticiante assim o desejar, a instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de acompanhamento de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas, conforme <a href="#">Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023</a> .	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável.
Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	<b>4.9.1</b> - Informar se o <b>Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014, como no <b>Projeto Escuta JF</b> - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014 contempla o fluxo para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial</u> . Após o recebimento da notícia/denúncia, no âmbito da CPEFAMAS/SJTO, é autuado um processo SEI, em que o denunciante tem acesso integral e ciência de todos os documentos nele inseridos, podendo acompanhar todos os atos nele praticados. <b>No Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação</b> , ainda em construção, será inserido dispositivo esclarecendo esse procedimento.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.
A instauração de procedimento administrativo para apuração não é ou nem sempre é realizada por autoridade competente para conhecer da responsabilidade disciplinar;  O processo de instauração de procedimento administrativo não é seguro e transparente, e/ou não está amparado por procedimento detalhado e normatizado de apuração.	<b>4.10.1</b> - Informar se nas ações implementadas ou em implementação pela gestão (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Projeto Escuta JF - PAe/SEI nº 0002452-60.2022.4.01.8014, Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação, PAe/SEI nº 0002001-98.2023.4.01.8014), contemplam procedimentos para apuração de suposta infração disciplinar, considerando as normas aplicáveis.	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação <u>Concordância parcial</u> . Não compete à CPEFAMAS/SJTO adotar medidas para abertura de procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, mas tão-somente fazer recomendações e solicitar às direções dos órgãos a apuração de notícias/denúncia de assédio moral/sexual ou discriminação.  A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de	Retirada a recomendação no Relatório Final, considerando a manifestação da unidade responsável e as normas pertinentes.

			denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa, nos termos da <a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a> . No caso de necessidade de apuração de infração disciplinar, compete à autoridade (Diretor do Foro) determinar a abertura de processo administrativo disciplinar ou de sindicância, em processo administrativo específico, designando-se a respectiva Comissão sindicante/processante para conduzir os trabalhos de apuração da denúncia de eventual situação de assédio moral/sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, que podem caracterizar conduta supostamente irregular e faltosa (assédio moral/sexual) e, eventualmente, a responsabilidade do denunciado, seguindo o rito estabelecido nos artigos 143 e seguintes da <a href="#">Lei n. 8.112/1990</a> .	
	A responsabilização não observa procedimento detalhado e cuidadoso para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares; A aplicação de penalidades não considera natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais; Observância de práticas que não garantem segregação de funções nas atividades que levam à aplicação da sanção disciplinar.	<b>4.11.1</b> - Informar se as ações implementadas ou em implementação pela gestão incluem procedimento detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas aplicáveis.	Nucgp - Núcleo de Gestão de Pessoas Manifestou <u>concordância integral</u> . Esclarece que será encaminhada, oportunamente, essa sugestão para Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão para que tais informações sejam abordadas no Protocolo para Fluxo das Denúncias sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito da Seccional.	Mantida a recomendação no Relatório Final para inclusão no Plano de Ação e objeto de monitoramento.

## APÊNDICE II - METODOLOGIA APLICADA, DOS PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA UTILIZADAS E CRITÉRIOS

### 1. Da metodologia aplicada

Por se tratar de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, conforme as diretrizes constantes do Ofício - Circular 50/22 CNJ 17268309, o CNJ elaborou o Plano de Trabalho - (18116490) com as diretrizes e metodologias básicas na condução dos trabalhos. Cada unidade de auditoria, no entanto, pode expandir os exames ou inserir exames complementares para obter as evidências que julgar necessárias na condução dos trabalhos da auditoria.

Considerando essas diretrizes estabelecidas pelo CNJ, em específico a [Resolução CNJ nº 351/2020](#), tendo por base, ainda, o [Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio](#) elaborado pelo TCU, a Equipe de Auditoria encaminhou - por meio de Solicitações de Auditoria às unidades auditadas - questionário visando obter a percepção quanto à política de assédio e discriminação no âmbito da SJTO, a fim de aferir o nível de maturidade em relação aos eixos **Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção** do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Não se adotou amostra estatística, em função do objeto da auditoria, mas houve a seleção das unidades auditadas envolvidas direta ou indiretamente no escopo, considerando o questionário elaborado pelo CNJ, constante do seu Plano de Trabalho e adaptado quando necessário ao Plano de Trabalho da presente auditoria (18373717). As respostas aos questionários foram fornecidas em forma de Solicitações de Auditoria por meio dos processos PAe/SEI nº 0002061-71.2023.4.01.8014, PAe/SEI nº 0002149-12.2023.4.01.8014, PAe/SEI nº 0002195-98.2023.4.01.8014, PAe/SEI nº 0002198-53.2023.4.01.8014. Além disso, foram analisados os processos informados pelas unidades auditadas indicados nas respostas às solicitações, além de outros julgados necessários pela Equipe de Auditoria e vinculados ao objeto.

### 2. Dos Exames, dos procedimentos e das técnicas de auditoria

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, a Equipe de Auditoria, por sugestão do Programa do CNJ, aplicou as seguintes técnicas e procedimentos de auditoria:

- a) Análise documental relacionada ao objeto da auditoria em busca de dados ou informações que poderão servir como evidências dos achados;
- b) Exame de registros mantidos em processos e sistemas, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados, quando necessários ao entendimento do objeto de análise;
- c) Correlação entre informações obtidas, que corresponde ao cotejamento entre normativos inerentes ao tema, documentos, controles internos e auxiliares adotados pela gestão, declarações fornecidas pelas áreas auditadas em resposta às solicitações de auditoria e dados obtidos em processos e sistema;
- d) Aplicação de questionário - formulário elaborado pelo CNJ para coletar informação de forma padronizada, visando obter dados a respeito da percepção das unidades auditadas sobre a efetividade da implementação e da gestão da política de assédio, mediante solicitação de auditoria;
- e) Pesquisa de opinião quantitativa, qualitativa, aplicada e descritiva junto a todo o corpo funcional, mediante aplicação de Formulário de Pesquisa elaborado com o apoio de unidade técnica especializada para levantamento de possíveis condutas tóxicas (assédio/discriminação) no ambiente de trabalho, como forma de contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e de discriminação.

## 3. Dos Critérios e Legislação Aplicada

Normas	Assunto
<b>Externas</b>	
<a href="#">Constituição Federal - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º</a>	Fundamentos e Objetivos Fundamentais da República Federativa do Brasil; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
<a href="#">Convenção OIT n. 111/1958</a> e <a href="#">Convenção OIT n. 190/2019</a>	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil).
<a href="#">Lei n. 7.716/1989</a>	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
<a href="#">Lei n. 7.853/1989</a> e <a href="#">Lei n. 13.146/2015</a>	Discriminação contra a pessoa com deficiência e Estatuto da Pessoa com Deficiência.
<a href="#">Lei n. 8.112/1990, artigos 116, 117 e 132</a>	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União.
<a href="#">Lei n. 8.429/1992</a>	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa.
<a href="#">Lei n. 9.029/1995</a>	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez.
<a href="#">Lei n. 13.869/2019</a>	Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público.
<a href="#">Resolução CNJ nº 240/2016</a>	Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.
<a href="#">Resolução CNJ nº 351/2020</a>	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
<a href="#">Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário</a> e Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal.
<a href="#">Resolução CNJ n. 401/2021</a>	Dispões sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
<a href="#">Código Penal, artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º</a>	Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.
Cartilha CNJ - Assédio Moral, Sexual e Discriminação (15041642)	Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Política de Prevenção e Enfretamento no âmbito do Poder Judiciário
<b>Internas</b>	
<a href="#">Portaria Presi n.100, de 20 de março de 2017</a>	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.
<a href="#">Portaria Presi 5912695, de 16 de abril de 2018</a>	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 Grau, bem como sobre as vagas destinadas a negros e deficientes aprovados no concurso público promovido pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região.
<a href="#">Portaria Presi 9896321, de 3 de março de 2020</a>	Cria a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres.
<a href="#">Resolução Presi 23, de 2 de setembro de 2021</a>	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.
<a href="#">Resolução Presi 20, de 24 de maio de 2022</a>	Dispõe sobre a criação da Ouvidoria da Justiça Federal da 1ª Região.

<a href="#">Portaria Presi 555 de 27 de abril de 2023</a>	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 SJTO-Diref 121/2021 (12769454), alterada pelas Portarias SJTO-Diref 377/2021 (14570403), Portaria SJTO-Diref 117/2023 (17596703) e Portaria SJTO-Diref 248/2023 (18373700).	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 Tocantins.
Cartilha TRF1 (18438101)	Cartilha de Orientações sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação - TRF 1ª Região.
<a href="#">Guia de Orientação sobre Assédio Moral</a>	Guia de Orientação sobre Assédio Moral 2019 - Justiça Federal TRF1

**APÊNDICE III - PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA**

Processo	Assunto/Objeto
PAe/SEI nº 0013832-88.2023.4.01.8000	- Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação/TRF1/Principal
PAe/SEI nº 0001829-59.2023.4.01.8014	- Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação/SJTO/Principal
PAe/SEI nº 0001837-36.2023.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Fase Planejamento
PAe/SEI nº 0002011-45.2023.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Fase Execução
PAe/SEI nº 0002177-77.2023.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Atas de Reuniões
PAe/SEI nº 0002061-71.2023.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Solicitações de Auditoria
PAe/SEI nº 0002149-12.2023.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0002195-98.2023.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0002198-53.2023.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0002682-68.2023.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Relatórios

**APÊNDICE IV - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

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  
 JF - Justiça Federal  
 JFTO - Justiça Federal de Primeiro Grau no Tocantins  
 NUCAD - Núcleo de Administração  
 PAA - Plano Anual de Auditoria  
 SEAUD - Seção de Auditoria Interna  
 SECAD - Secretaria Administrativa  
 SECAU – Secretaria de Auditoria Interna do TRF1  
 SEI - Sistema Eletrônico de Informações

SIADES - Sistema Integrado de Avaliação e Desempenho Funcional

NUCGP - Núcleo de Gestão de Pessoas

SJTO – Seção Judiciária do Tocantins

TCU – Tribunal de Contas da União

TRF1 – Tribunal Regional Federal da Primeira Região

**ANEXO I - RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - 2022 (18911891)**

**ANEXO II - RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO - 2023 (18911985)**



Documento assinado eletronicamente por **José Denilson de Sousa Cruz, Analista Judiciário**, em 31/08/2023, às 16:58 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Eveni Alves Dias, Supervisor(a) de Seção**, em 31/08/2023, às 16:59 (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 **18912033** e o código CRC **05A8F10A**.