

Processo SEI n. 0001716-01.2023.4.90.8000

# RELATÓRIO FINAL

**Auditoria sobre Assédio e Discriminação no CJF  
Exercício - 2023**

**Conselho da Justiça Federal**

Secretaria de Auditoria



Secretaria de Auditoria - SAU

### O QUE A SAI FISCALIZOU?

A SAU realizou auditoria por meio de exame de conformidade, no âmbito do Conselho da Justiça Federal (CJF), para avaliar a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade do órgão em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

A presente auditoria foi conduzida de acordo com o que dispõe a Resolução CNJ n. 309/2020 e a Resolução n. 677/2020.

### CUSTO DA AUDITORIA

Considerando que os trabalhos serão realizados integralmente no Conselho da Justiça Federal, não houve deslocamento e, por consequência, custos com diárias, passagens ou quaisquer outros valores, restringindo-se ao custo relacionado com as horas de trabalho dos servidores que compõem a equipe de auditoria.

### O QUE A SAI ENCONTROU?

A auditoria resultou em evidências para a sustentação de 12 achados de auditoria, com 23 recomendações expedidas para as unidades auditadas do Conselho da Justiça Federal.

### QUAL A PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO?

Foram propostas recomendações para adicionar valor e melhorar as operações do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Conselho da Justiça Federal e para o aprimoramento dos controles internos sobre a conformidade dos atos da Política contra Assédio e Discriminação, capitaneada pelo Conselho Nacional de Justiça, realizada no âmbito deste Conselho da Justiça Federal, constante no item 13 do Plano Anual de Auditoria – PAA 2023, conforme Programa de Auditoria, id. 0465212.

Solicita-se a elaboração de **plano de ação pelas unidades que receberam recomendação, no prazo de 60 dias**, avaliando-se medidas possíveis ao cumprimento das recomendações e estimativa de seu cumprimento ou de ações significativas.

### QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

A elaboração de plano de ação pelas unidades auditadas e seu envio para a Secretaria de Auditoria para conhecimento e planejamento do momento oportuno para monitoramento.

## Sumário

I. Introdução.....	4
II. Critérios .....	5
III. Achados e Recomendações pendentes de atendimento .....	5
IV – Considerações relevantes .....	7
1 - Respostas às questões de auditoria .....	7
2 – Resolução CNJ n. 518/2023.....	9
V – Conclusão .....	9
ANEXO.....	11



## I. Introdução

1. Trata-se da Ação Coordenada de Auditoria sobre a "Política contra Assédio e Discriminação", capitaneada pelo Conselho Nacional de Justiça, realizada no âmbito deste Conselho da Justiça Federal, constante no item 13 do Plano Anual de Auditoria – PAA 2023, conforme Programa de Auditoria, id. 0465212.
2. A auditoria tem o objetivo de avaliar a aderência do CJF à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, bem como ao Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, a fim de aferir o nível de maturidade do Órgão em relação aos eixos **institucionalização, prevenção, detecção e correção** do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, em conformidade ao que orienta o § 1º do art. 22 da Resolução CNJ n. 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário –DIRAUD-Jud e dá outras providências, e ainda o § 1º do art. 46 da Resolução CJF n. 677, de 23 de novembro de 2020, que dispõe sobre a instituição do Estatuto da Atividade de Auditoria Interna do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus.
3. As avaliações foram efetuadas mediante procedimentos relativos às normas e técnicas inerentes à auditoria governamental, entre elas, as entrevistas, as análises documentais, as conferências, sobre os dados e informações, conforme Relatório Preliminar (id. [0500722](#)), encaminhado para manifestação das unidades auditadas, as quais se manifestaram sobre os achados e recomendações. Com base nessas respostas, a equipe de auditoria concluiu os trabalhos, conforme demonstrado neste relatório.
4. Este Relatório Final é constituído de um anexo, contendo a manifestação das unidades auditadas acerca dos achados e das recomendações, juntamente com a avaliação e as respostas da equipe de auditoria sobre a manifestação daquela unidade. Os achados que tenham sido considerados prejudicados ou cujas recomendações tenham sido atendidas, antes da elaboração do presente relatório, constam apenas do referido anexo.
5. Espera-se, como resultado, o aperfeiçoamento dos procedimentos e fluxos e a identificação dos riscos relevantes, acerca do Assédio e Discriminação no CJF.



6. A partir dos achados e recomendações decorrentes, solicita-se que as unidades auditadas que receberam recomendações, elaborem plano ação simplificado indicando, para cada recomendação, as ações que pretendem realizar e cronograma estimado para o cumprimento ou de tomada de ações significativas. A partir deste plano, a SAUL planejará o momento oportuno para monitoramento.

## II. Critérios

- Modelo de Avaliação do TCU;
- Resolução CNJ n. 351/2020.

## III. Achados e Recomendações pendentes de atendimento

ACHADO	RECOMENDAÇÃO
2) Ausência de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores terceirizados, bem como incompatibilidade desses contratos com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (itens 2.4 e 2.5)	À alta administração do CJF: 2.1) Fomentar e instituir em normativos ou decisões a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários;  À SAD e aos gestores de contratos de terceirização e estagiários: 2.2) Compatibilizar os contratos de terceiros com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.
3) Ausência de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias e colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho. (item 2.6)	À SEG e à SGP: 3.1) Definir estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho das unidades.
4) Ausência de orientação às demais áreas da organização, sobre práticas específicas da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação. (item 2.8)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 4.1) Expedir orientações sobre a prática de atos específicos da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação às áreas do CJF.
5) Ausência de capacitações sobre assédio e discriminação para os profissionais dos canais de atendimento disponibilizados pelo CJF e para as lideranças e chefias, bem como falta de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação e de incentivos à participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:  5.1) Solicitar à área de gestão de pessoas a inclusão de cursos e treinamentos para os profissionais que trabalham nos canais de atendimento sobre assédio e discriminação disponibilizados pelo CJF, bem como de ações de instrução às lideranças/chefias, cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura do CJF; 5.2) Monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, no âmbito do CJF.



ACHADO	RECOMENDAÇÃO
colaboradores internos e externos. (item 2.10; 2.15; 2.20 e 2.22)	À Alta Administração do CJF:  5.3) Assegurar e incentivar a participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores internos e externos no âmbito do CJF.
6) Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los. (item 2.12)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 6.1) Realizar levantamento dos riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio, e criar de controles para mitigá-los.
7) Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde, como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio e discriminação. (item 2.14)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 7.1) Utilizar as informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional para auxílio na identificação de possíveis problemas nas unidades do CJF em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações.
8) Portal/site sem informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos. (item 2.17)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 8.1) Incluir na intranet e na página do CJF na internet os dados dos canais de denúncia, orientação e acolhimento acerca do assédio e discriminação no órgão, de forma que possam ser acessados com facilidade; 8.2) Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos no âmbito do CJF.
9) Ausência de procedimentos sobre assédio e discriminação. (item 1.11, 2.18, 2.19, 3.1, 3.5, 4.4, 4.9, 4.10 e 4.11)	À Alta Administração do CJF: 9.1) Estabelecer em normas o processo e os procedimentos de política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no Órgão.  À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 9.2) Estabelecer e divulgar os procedimentos que o colaborador deve adotar em caso de assédio e discriminação; 9.3) Estabelecer e divulgar os procedimentos que o gestor possa adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe; 9.4) Definir procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias das ações de escuta, acolhimento e acompanhamento, bem como estruturas e fluxos para as instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho, para identificação e encaminhamento para apuração dos casos identificados ou noticiados.  À SG: 9.5) Estabelecer procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a Alta Administração do CJF ou membro de Poder; 9.6) Estabelecer procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento



ACHADO	RECOMENDAÇÃO
	de sua denúncia; 9.7) Estabelecer e adotar procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinares; 9.8) Adotar procedimento detalhado e cuidadoso de responsabilização para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, considerando a natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais e observando as práticas que garantem segregação de funções nas atividades que levam à aplicação da sanção disciplinar.
10) Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento do CJF não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação. (item 2.23)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 16.1) Solicitar à área de gestão de pessoas e ao Centro de Estudos Judiciários a inclusão de temas afetos à prevenção e combate ao assédio e discriminação no Plano Anual de Capacitação e no Plano Nacional de Aperfeiçoamento do CJF.
11) Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação, bem como divulgação irregular de dados sobre as identidades de denunciantes e denunciados. (item 3.3)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 18.1) Estruturar banco com dados bem tratados e consolidados das denúncias recebidas acerca de assédio e discriminação, resguardando a identidade dos envolvidos.
12) Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados. (item 3.4)	À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação: 19.1) Controlar a evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação, para definição de sua atuação no CJF.

#### IV – Considerações relevantes

##### 1 - Respostas às questões de auditoria

7. Na elaboração do planejamento da auditoria, foram realizadas 04 (quatro) questões de auditoria, a saber:

1. Eixo **Institucionalização**: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?
2. Eixo **Prevenção**: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?
3. Eixo **Detecção**: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?
4. Eixo **Correção**: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?



8. Ao final da execução e com a emissão do Relatório Final, a equipe de auditoria chegou à seguinte conclusão:
9. O grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito do CJF, é de 87,50%, tendo em vista que os normativos foram reeditados no tocante à estruturação e competências da comissão de assédio, restando definir procedimentos e fluxogramas em sua atuação.
10. Quanto ao grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação, no âmbito do órgão, é de 34,78%, onde foram detectados pontos de aperfeiçoamento, principalmente no tocante aos contratos dos terceirizados, às capacitações dos integrantes da Comissão, aos levantamentos de riscos e impactos de setores suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, à não utilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde como auxílio na identificação de possíveis problemas e à ausência de fluxos e procedimentos pré-estabelecidos.
11. Em relação ao grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação, constatou-se que é de 50%, restando capacitar os servidores das unidades para identificarem e encaminharem para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio, compilar dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas e definir procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação.
12. Por fim, o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação é de 63,63%, restando, principalmente, a definição de procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares.
13. Ressalta-se que os cálculos dos graus das questões de auditoria foram realizados a partir das subquestões relacionadas, onde os resultados foram expressos em porcentagem das subquestões com resposta “Sim” para cada questão.



## **2 – Resolução CNJ n. 518/2023**

14. No dia 1º de setembro de 2023 entrou em vigor a Resolução CNJ n. 518, de 31/08/2023, que alterou a Resolução CNJ n. 351/2020, aprimorando diversos procedimentos previstos nesse normativo, os quais deverão ser observados para implementação das recomendações emitidas e que ainda não foram atendidas pelo CJF, principalmente relativos aos seguintes anexos:

- Ações de capacitação – Anexo I;
- Fluxo do acolhimento – Anexo II;
- Avaliação de Riscos – Anexo III;
- Fluxo do trabalho da Comissão – Anexo IV;
- Medidas preventivas com foco em justiça Restaurativa – Anexo V.

## **V – Conclusão**

15. O presente Relatório Final tem como propósito cumprir o que determina os arts. 51 e 55 da Resolução CNJ n. 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências, bem como os arts. 92 e 96 da Resolução CJF n. 677, de 23 de novembro de 2020, que dispõe sobre a instituição do Estatuto da Atividade de Auditoria Interna do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, conforme transcritos abaixo, respectivamente:

### **Resolução CNJ n. 309/2020**

Art. 51. Para cada auditoria realizada será elaborado um Relatório Final de Auditoria, contendo os resultados dos exames, baseados em documentos comprobatórios, que expressem a exatidão do relatório e a precisão das proposições.

[...]

Art. 55. O Relatório Final de Auditoria deverá incluir recomendações ao titular da unidade auditada para regularizar eventuais pendências, fundamentadas na análise das manifestações preliminares, quando cabíveis.

§ 1º A unidade de auditoria interna deverá acompanhar a implementação das recomendações constantes do Relatório Final de Auditoria, considerando que a não implementação no prazo indicado pode implicar comunicação ao presidente do tribunal ou conselho.

§ 2º O direito de acesso aos documentos gerados em decorrência da realização de auditorias será assegurado após assinatura do relatório final.



**Resolução CJF n. 677/2020**

Art. 92. Para cada auditoria realizada, será elaborado um relatório final de auditoria, contendo os resultados dos exames, com base em documentos comprobatórios, que expressem a exatidão do relatório e a precisão das proposições.

[...]

Art. 96. O relatório final de auditoria deverá incluir recomendações ao titular da unidade auditada para regularizar eventuais pendências, fundamentadas na análise das manifestações preliminares, quando cabíveis.

§ 1º A unidade de Auditoria Interna deverá acompanhar a implementação das recomendações constantes do relatório final de auditoria, considerando que a não implementação no prazo indicado pode implicar comunicação ao Presidente do CJF, do TRF ou ao diretor do foro da Seção Judiciária.

§ 2º O direito de acesso aos documentos gerados em decorrência da realização de auditorias será assegurado após assinatura do relatório final.

16. Conclui-se que foi atendida a Recomendação 1.1, enquanto as Recomendações 2.1, 2.2, 3.1, 4.1, 5.1, 5.2, 5.3, 6.1, 7.1, 8.1, 8.2, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.8, 16.1, 18.1 e 19.1 restaram pendentes e serão monitoradas pela Secretaria de Auditoria – SAU, posteriormente.

17. Solicita-se que as Unidades vinculem os processos abertos no SEI para o atendimento das recomendações desta auditoria ao processo SEI n. 0001716-01.2023.4.90.8000, de modo a otimizar o processo de monitoramento.

Débora Cristina Jardim Vaz  
Membro de equipe

Antônio Carneiro Nobre  
Membro de equipe

Angelita da Mota Ayres Rodrigues  
Auditora Responsável

Daniel Martins Ferreira  
Supervisor



## ANEXO

### Relatório Final da Auditoria sobre Assédio e Discriminação

#### Manifestação das Unidades Auditadas e

#### Análise da Equipe de Auditoria

#### ACHADOS DA AUDITORIA

**Achado 1 – Ausência de ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos. (item 2.3)**

18. Em pesquisa nos normativos, processos administrativos e campanhas, não foi verificada a existência de ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos, fato corroborado pela Comissão, por meio de entrevista, conforme estabelecido no item 2.1.3 do Modelo de Avaliação do TCU:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.3):**

4.2.1 Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho

**94. Uma cultura organizacional tolerante para com o assédio pode ser um dos maiores obstáculos à efetiva prevenção do assédio. Assim, a organização deve envidar esforços no sentido de esclarecer às partes interessadas quais os comportamentos que são considerados desejáveis (ou, às vezes, toleráveis) e quais são considerados inaceitáveis (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:**

- a organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como a violência no trabalho, incluindo o assédio e a discriminação;
- a organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p.ex. esclarece sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios);
- **a organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos (p.ex. por meio de eventos ou capacitação e sensibilização);**
- a organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio;
- a organização capacita todos os colaboradores da organização (internos ou externos) quanto à política e ao sistema de prevenção e combate ao assédio;
- a organização incentiva a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho (p.ex. acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade etc.).



### **Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

1.1 - Estabelecer ações ou programas de sensibilização que estimulem a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos no Órgão.

### **Manifestação da Unidade:**

19. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação respondeu, por meio do id. 0506608:

De acordo com o Modelo de Avaliação do TCU – 2.1.3 (pg. 39), são apresentados como exemplos desse tipo de ação a realização de eventos e capacitação.

Nesse sentido, a SGP/CJF promoveu a “Semana nacional de combate ao assédio e à discriminação”, em maio 2023, com 4 ações de conscientização sobre o tema aos gestores, servidores e prestadores de serviços, incluindo palestras e atividades práticas com vistas a estimular o diálogo e a prevenção dos conflitos no âmbito do CJF.

Além disso, está em andamento o “Mês da Acessibilidade”, setembro de 2023, com ações de conscientização sobre a inclusão e discriminação contra pessoas com deficiência, promovido em parceria com a Comissão de Acessibilidade e Inclusão.

A Comissão, por meio do Despacho id 0504972, solicitou ao CEJ e à SGP a realização de curso específico para os integrantes da comissão, gestores e servidores do CJF e da JF, segundo o programa mínimo apresentado pelo CNJ (Resolução 518/2023, art. 4º, IV).

### **Análise da equipe:**

20. Verificou-se que houve a inclusão das informações sobre o estabelecimento de programas de sensibilização que estimulem a prática de diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos no CJF pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação. Dessa forma, **a recomendação 1.1 foi atendida.**

**Achado 2 - Ausência de normas ou decisões para integração da política nos contratos de colaboradores terceirizados, bem como incompatibilidade desses contratos com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação. (itens 2.4 e 2.5)**

21. O CJF não possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de serviços terceirizados. Além disso, não compatibiliza seus contratos de serviços terceirizados com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.



22. Em pesquisa nos normativos, processos administrativos e campanhas, não foi verificada a existência de decisões que definem a integração da política nos contratos de colaboradores terceirizados, fato corroborado pela Comissão, por meio de entrevista.

23. Além disso, nos processos de contratação de terceirizados SEI n. 0004099-9.2020.4.90.8000, 0003738-06.2022.4.90.8000 e 0001561-97.2021.4.90.8000, Contratos ids. 0282629, 0434688 e 0277023, respectivamente, não constam cláusulas de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia ou instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.

24. O item 2.1.4 do Modelo de Avaliação do TCU assim estabelece:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.4):**

**4.2.1** Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho

**94. Uma cultura organizacional tolerante para com o assédio pode ser um dos maiores obstáculos à efetiva prevenção do assédio. Assim, a organização deve envidar esforços no sentido de esclarecer às partes interessadas quais os comportamentos que são considerados desejáveis (ou, às vezes, toleráveis) e quais são considerados inaceitáveis (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:**

- a organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como a violência no trabalho, incluindo o assédio e a discriminação;
- a organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p.ex. esclarece sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios);
- a organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos (p.ex. por meio de eventos ou capacitação e sensibilização);
- **a organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio;**
- a organização capacita todos os colaboradores da organização (internos ou externos) quanto à política e ao sistema de prevenção e combate ao assédio;
- a organização incentiva a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho (p.ex. acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade etc.).

**4.2.2 Implementar a estrutura de prevenção ao assédio**

96. Para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- **A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (p.ex. área de RH, área de licitações e contratos, área de gestão de serviços gerais etc.);**



- A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores;
- (...)

### Recomendações:

À Alta Administração do CJF:

2.1 - Fomentar e instituir em normativos ou decisões a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários;

À SAD e aos gestores de contratos de terceirização e estagiários:

2.2 - Compatibilizar os contratos de terceiros com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

### Manifestação da Unidade:

25. A Alta Administração do CJF (id. 0507949) assim respondeu:

Esta Secretaria-Geral solicitará às unidades técnicas a realização de estudos para integrar a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos normativos pertinentes a contratos de prestadores de serviços e demais colaboradores.

26. A SAD, por meio dos ids. 0506022 e 0505891, informou que:

Em atenção aos Despachos SAI [0500861](#), SG [0501039](#) e DA [0501948](#), com vistas ao atendimento da recomendação constante do item 2.2 do *Quadro de resultados com achados preliminares* do Relatório Preliminar da Auditoria sobre Assédio e Discriminação no CJF (id. [0500722](#)), encaminho o Despacho SUCOP 0505891, no qual é assinalado que a *compatibilização dos contratos de terceiros com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação* (item 2.2) será concretizada mediante a inserção nos instrumentos contratuais de cláusula direcionada à observância da referida política, consoante disciplinado no art. 19 da Resolução CNJ 351/2020.

Reportando-me ao despacho id. 0502079, informo que, para a inserção de condições no instrumento contratual propriamente dito, é possível traduzir texto geral de forma análoga à exigência do cumprimento do Código de Ética do CJF pela empresa e pelos prestadores de serviços e inserir a política da Resolução CNJ 351/2020 no anexo, em atenção ao disposto no art. 19 do normativo do Conselho Nacional de Justiça.

Para outras inserções, entende-se que dependente da concretização da medida n. 2.1, em razão dos requisitos e desdobramentos das medidas no Contratos Administrativos de Terceirização com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para que a compatibilização ocorra **de fato e de direito**.

Registre-se que em reunião ocorrida na data de hoje com representantes do TST, TSE, e TRFs, via Teams, questionamos sobre auditoria análoga em ocorrência nos órgãos e, em resposta positiva, os membros das áreas administrativas informaram que estão estudando ainda a melhor forma de cumprimento da Política nos contratos administrativos.

### Análise da equipe:

27. Considerando as respostas da Alta Administração do CJF e da SAD, esta



Equipe de auditoria conclui que **as recomendações 2.1 e 2.2 estão em atendimento**, as quais serão monitoradas, posteriormente.

**Achado 3 - Ausência de estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta (chefias e colaboradores) na definição das condições e metas de trabalho. (item 2.6).**

28. O CJF não prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

29. Em pesquisa aos normativos e processos administrativos, não foi verificada a existência de estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho e horários de disponibilidade, etc., fato corroborado pela Comissão, por meio de entrevista. Há definição de condições e metas de trabalho somente no SIADES.

30. O item 2.1.6 do Modelo de Avaliação do TCU assim estabelece:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 2.1.6):**

**4.2.1 Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho**

94. Uma cultura organizacional tolerante para com o assédio pode ser um dos maiores obstáculos à efetiva prevenção do assédio. Assim, a organização deve envidar esforços no sentido de esclarecer às partes interessadas quais os comportamentos que são considerados desejáveis (ou, às vezes, toleráveis) e quais são considerados inaceitáveis (EEOC, 2017) . Por isso, deve-se verificar se:

- a organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como a violência no trabalho, incluindo o assédio e a discriminação;
- a organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p.ex. esclarece sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios);
- a organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos (p.ex. por meio de eventos ou capacitação e sensibilização);
- a organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio;
- a organização capacita todos os colaboradores da organização (internos ou externos) quanto à política e ao sistema de prevenção e combate ao assédio;
- **a organização incentiva a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho (p.ex.**



acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade etc.).

- 95. A Petrobras se destacou nessa prática, relatando a adoção da maioria desses elementos. O último elemento foi incluído em razão da frequência de situações de assédio moral relacionadas com condições e metas de trabalho que podem ser consideradas abusivas (TST, 2019).

### **Recomendação:**

À SEG e à SGP:

3.1 Definir estratégias, normas ou decisões sobre participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho das unidades.

### **Manifestação da Unidade:**

31. A resposta da SEG e da SGP (id. 0506608 e 0507650), foi expressa pela Coordenadora da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da SEG, conforme abaixo:

A SEG e a SGP realizarão estudo para análise e apresentação de diagnóstico sobre a recomendação.

### **Análise da equipe:**

32. Considerando a resposta da SEG e da SGP, esta Equipe de auditoria conclui que **a recomendação 3.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.

**Achado 4 - Ausência de orientação às demais áreas da organização, sobre práticas específicas da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação. (item 2.8).**

33. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do CJF não orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

34. Em pesquisa aos normativos e processos administrativos, não foram verificados repasses de orientações sobre práticas específicas da política sobre assédio e discriminação feitas pela Comissão, fato confirmado pela referida Comissão, por meio de entrevista.



35. O item 2.2.1 do Modelo de Avaliação do TCU assim estabelece:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.1):**

4.2.2 Implementar a estrutura de prevenção ao assédio:

**96. Para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:**

- A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (p.ex. área de RH, área de licitações e contratos, área de gestão de serviços gerais etc.);
  - A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores;
  - A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, que atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos;
  - A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio (p.ex. avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los);
  - A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio (p.ex. dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio);
  - A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos (p.ex. dados tais como: nível de nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.).
- (...)

**Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

4.1 Expedir orientações sobre a prática de atos específicos da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação às áreas do CJF.

**Manifestação da Unidade:**

36. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) respondeu que:

A Comissão ainda não promoveu esse tipo de orientação específica porque seu fluxo de atuação e cartilha de combate ao Assédio no âmbito do CJF estão em construção, conforme Memória de Reunião id. 0481967 e id 0506585.

Cabe ressaltar que recente alteração na Resolução 351/2020 do CNJ, por meio da Resolução 518 de 30/8/2023, impactou no fluxo previamente minutado pela Comissão.

**Análise da equipe:**

37. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e



Discriminação, esta Equipe de auditoria conclui que **a recomendação 4.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.

**Achado 5 - Ausência de capacitações sobre assédio e discriminação para os profissionais dos canais de atendimento disponibilizados pelo CJF e para as lideranças e chefias, bem como falta de monitoramento do quantitativo de pessoas capacitadas na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação e de incentivos à participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores internos e externos. (item 2.10; 2.15; 2.20 e 2.22)**

38. Os servidores que trabalham nos canais de atendimento disponibilizados pelo CJF não foram capacitados para desenvolver suas funções. Verificou-se que o CJF não oferece capacitação específica aos gestores para identificarem situações que caracterizem ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação em suas unidades.

39. Além disso, não há incentivos do órgão quanto à participação em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores internos e externos, nem monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, no âmbito do órgão.

40. A própria Comissão informou que não houve treinamento para os profissionais que trabalham nos canais de atendimento disponibilizados no CJF. Além disso, não houve, ainda, oferta de ações de instrução às lideranças/chefias, cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.

41. Em pesquisa no site, na Intranet e nos normativos do CJF, verificou-se que não há incentivos à participação de gestores e colaboradores internos e externos em treinamentos, periodicamente. Além disso, em pesquisa no site, na Intranet e no Plano Anual de Capacitação do CJF, constatou-se que não é realizado controle de participação, com vistas a universalizar a capacitação na política e no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.

42. Os itens 2.1, 2.2.2, 2.5.2 e 2.5.5 do Modelo de Avaliação do TCU e os artigos 6º e 7º da Resolução CNJ 351/2020, assim definem:



**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.1, 2.2.2, 2.5.2 e 2.5.5):**

**4.2.1 Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho**

94. Uma cultura organizacional tolerante para com o assédio pode ser um dos maiores obstáculos à efetiva prevenção do assédio. Assim, a organização deve envidar esforços no sentido de esclarecer às partes interessadas quais os comportamentos que são considerados desejáveis (ou, às vezes, toleráveis) e quais são considerados inaceitáveis (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- a organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como a violência no trabalho, incluindo o assédio e a discriminação;
- a organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p.ex. esclarece sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios);
- a organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como enfrentamento a conflitos (p.ex. por meio de eventos ou capacitação e sensibilização);
- a organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com sistema de prevenção e combate ao assédio;
- **a organização capacita todos os colaboradores da organização (internos ou externos) quanto à política e ao sistema de prevenção e combate ao assédio;**

(...)

**4.2.2 Implementar a estrutura de prevenção ao assédio**

96. Para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (p.ex. área de RH, área de licitações e contratos, área de gestão de serviços gerais etc.);
- **A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores;**

(...)

**4.2.5 Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio**

102. Um sistema de prevenção e combate ao assédio é mais do que somente os procedimentos em caso ou suspeita de assédio, mas também os elementos educacionais e orientativos, as atividades de colaboração para evolução do sistema etc. Assim, todas as partes do sistema devem ser conhecidas e operadas pelos colaboradores e demais partes interessadas (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que a alta administração esteja capacitada e alinhada no tema de prevenção e combate ao assédio (p.ex. incentivos à participação em treinamentos sobre o tema);
- **a organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio, com regularidade;**
- a organização oferece capacitação a todos os colaboradores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio (p.ex. campanhas e treinamento com regularidade/periodicidade, ao menos uma campanha nos últimos três anos);
- a organização estabelece incentivos para que todos os colaboradores participem de capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio;



- a organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio.

(...)

**Resolução CNJ n. 351/2020:**

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

**§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.**

**Art. 16. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terá as seguintes atribuições: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)**

(...)

**VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)**

a) apuração de notícias de assédio e da discriminação; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

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

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

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as); (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

## **Recomendações:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

5.1 Solicitar à área de gestão de pessoas a inclusão de cursos e treinamentos para os profissionais que trabalham nos canais de atendimento sobre assédio e discriminação disponibilizados pelo CJF, bem como de ações de instrução às lideranças/chefias, cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura do CJF;

5.2 Monitorar o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, no âmbito do CJF.

À Alta Administração do CJF:



5.3 Assegurar e incentivar a participação regular em treinamentos dos gestores e/ou de todos os colaboradores internos e externos no âmbito do CJF.

**Manifestação da Unidade:**

43. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) respondeu que:

Referente ao item 5.1, por meio do Despacho id 0504972, a Comissão solicitou ao CEJ e à SGP a realização de curso específico para os integrantes da comissão, gestores e servidores do CJF e da JF, segundo o programa mínimo apresentado pelo CNJ (Resolução 518/2023, art. 4º, IV). Referente ao item 5.2, o monitoramento do quantitativo de colaboradores será incluído no plano de ação da Comissão.

44. A Alta Administração (id.0507949) respondeu que:

A Secretaria-Geral, por meio do Despacho n. [0505853](#), encaminhou determinação ao CEJ e à SGP para a realização de curso específico para os integrantes da comissão, gestores e servidores do CJF e da JF, segundo o programa mínimo apresentado pelo CNJ (Resolução 518/2023, art. 4º, IV).

Nesse sentido, esta Secretaria-Geral irá incentivar a participação de todos os gestores e colaboradores nas capacitações a serem disponibilizadas.

**Análise da equipe:**

45. Considerando as respostas da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação e da Alta Administração do CJF, esta Equipe de auditoria conclui que **as recomendações 5.1, 5.2 e 5.3 estão em atendimento**, as quais serão monitoradas, posteriormente.

**Achado 6 - Ausência de levantamento de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los. (item 2.12)**

46. Não foram levantados os riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, no CJF, fato confirmado, em entrevista, pela Comissão que informou que não foram realizados levantamentos de riscos e a criação de controles para mitigá-los.

47. O item 2.2.4 do Modelo de Avaliação do TCU assim define:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 2.2.4):**

**4.2.2 Implementar a estrutura de prevenção ao assédio**



96. Para ser eficiente, o sistema de prevenção deve estruturar-se para se antecipar à ocorrência de assédio ou mesmo à criação de condições favoráveis para sua ocorrência (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- A área responsável pela coordenação da política de prevenção e combate ao assédio orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas (p.ex. área de RH, área de licitações e contratos, área de gestão de serviços gerais etc.);
  - A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, compostos por especialistas e/ou representantes reconhecidos pelos colaboradores;
  - A organização dispõe, aos gestores e colaboradores, canais (p.ex. comissão) para orientação, acolhimento e denúncia, que atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos;
  - **A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio** (p.ex. avaliação de riscos de sofrimento/prática de assédio e criação de controles para mitigá-los);
- (...)

### Recomendação:

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

6.1 Realizar levantamento dos riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio, e criar de controles para mitigá-los.

### Manifestação da Unidade:

48. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608), respondeu que:

Faz-se necessária a capacitação preliminar dos membros da comissão para posterior estudo sobre riscos e impactos. A demanda será incluída no plano de ação da Comissão.

### Análise da equipe:

49. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de auditoria conclui que **a recomendação 6.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.

**Achado 7 - Subutilização de dados das áreas de gestão de pessoas e de saúde, como auxílio na identificação de problemas, pontuais ou sistêmicos de assédio e discriminação. (item 2.14).**

50. A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do CJF não utilizou as informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis



problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações.

51. A referida Comissão informou que não houve, ainda, a estruturação e utilização de dados de gestão de pessoas, como nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima, para mapeamento de problemas sobre assédio e discriminação nas unidades do CJF.

52. Os itens 2.2.6 e 3.1.2 do Modelo de Avaliação do TCU assim definem:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – itens 2.2.6 e 3.1.2):**

2.2. Implementar a estrutura de prevenção ao assédio

(...)

**2.2.6. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos (TST, 2019)**

3.1. Atuar proativamente na detecção de casos de assédio

(...)

**3.1.2. A organização realiza pesquisa de clima organizacional e utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outras atuações (PETROBRAS, 2021) (SF, 2021) (EEOC, 2017)**

### **Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

7.1 Utilizar as informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional para auxílio na identificação de possíveis problemas nas unidades do CJF em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações.

### **Manifestação da Unidade:**

53. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) respondeu que:

O levantamento das informações será incluído no plano de ação da Comissão.

### **Análise da equipe:**

54. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de auditoria conclui que **a recomendação 7.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.



## **Achado 8 - Portal/site sem informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos. (item 2.17)**

55. No site e na Intranet do CJF não constam dados sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação no órgão.

56. O item 2.3.3 do Modelo de Avaliação do TCU assim define:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 2.3.3):**

### **4.2.3 Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio**

98. Todos os colaboradores e demais partes interessadas da organização devem estar cientes da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio, para que se sintam seguros e respeitados, façam uso efetivo desses recursos organizacionais e haja redução da probabilidade de ocorrência de assédio (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar os seguintes pontos:

- a organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio, com regularidade;
- a organização divulga os canais de orientação, acolhimento e denúncia para casos de assédio (p.ex. campanhas, cartazes, telas em sistemas eletrônicos, palestras, enquetes etc.);
- **a organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio;**

(...)

### **Recomendações:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

8.1 Incluir na intranet e na página do CJF na internet os dados dos canais de denúncia, orientação e acolhimento acerca do assédio e discriminação no órgão, de forma que possam ser acessados com facilidade;

8.2 Divulgar os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos no âmbito do CJF.

### **Manifestação da Unidade:**

57. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) assim respondeu:

O novo fluxo e a nova cartilha de combate ao Assédio no âmbito do CJF estão em construção, conforme Memória de Reunião id. [0481967](#) e id. [0506585](#).

Cabe ressaltar que recente alteração na Resolução 351/2020 do CNJ, por meio da Resolução 518 de 30/8/2023, impactou no fluxo previamente minutado pela Comissão.

A página da comissão no site do CJF foi aprimorada e contempla o solicitado - [Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação — Conselho da Justiça Federal \(cif.jus.br\)](#)

Para intranet, será solicitada a criação de página para divulgação detalhada da política e do fluxo de atuação.



### **Análise da equipe:**

58. Foi consultado o link informado pela Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação no site do CJF, e considerando as informações constantes, esta equipe de auditoria conclui que **as recomendações 8.1 e 8.2 estão em atendimento**, restando a inclusão dos dados na intranet do órgão, as quais, posteriormente, serão monitoradas.

### **Achado 9 - Ausência de procedimentos sobre assédio e discriminação. (itens 1.11, 2.18, 2.19, 3.1, 3.5, 4.4, 4.9, 4.10 e 4.11)**

59. O CJF não estabeleceu e não divulga os procedimentos da política, do colaborador e do gestor, para adoção caso haja suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado).

60. Em pesquisa no site e na Intranet do CJF constatou-se que não existem formalmente procedimentos decorrentes da política que estabeleçam as ações que o colaborador e que o gestor possa adotar, em caso ou suspeita de assédio em sua equipe, fato corroborado pela Comissão, por meio de entrevista.

61. Além disso, a despeito do art. 5º da Portaria CJF 196/2023 ter definido a rede de acolhimento com o objetivo de realizar orientações sobre assédio e discriminação, ainda não estão definidos os procedimentos e fluxos que asseguram que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio, nem procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, fato corroborado pela Comissão que informou que não há, ainda, a estruturação de todos os procedimentos sobre assédio e discriminação, como processos mapeados e definidos para a realização das tarefas, como manuais, fluxos e check list.

62. Também não foram estabelecidos procedimentos para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a Alta Administração ou membro de Poder, para aferir se estão dispostas as situações em que, por ocasião dos encaminhamentos, devem ser comunicadas ações e prazos ao denunciante, bem como para regular as aplicações práticas de apuração de denúncias e enquadramento e dosimetria das sanções a serem aplicadas.

63. Além disso, não há adoção e divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas ao órgão colegiado.



64. Por fim, não há procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia, para apuração de denúncias e para enquadramento e dosimetria das sanções aplicáveis, fato confirmado pela Secretaria-Geral, por meio de questionário.

65. Os itens 1.3.4, 2.4.1, 2.4.2, 3.1.1, 3.2.1, 4.2.2, 4.3.5, 4.4.1 e 4.5.1 do Modelo de Avaliação do TCU, bem como os artigos 13, § 4º, e 17, § 1º, da Resolução CNJ n. 351/2020. assim definem:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – itens 1.3.4, 2.4.1, 2.4.2, 3.1.1, 3.2.1, 4.2.2, 4.3.5, 4.4.1 e 4.5.1):**

**4.1.3 Implementar o sistema de prevenção e o combate ao assédio**

90. A mera existência de uma política de não tolerância para com o assédio não é suficiente. É preciso garantir que um sistema de prevenção e combate ao assédio esteja implantado e em funcionamento efetivo (EEOC, 2017).

Por isso, deve-se verificar se:

- a organização criou ou designou instâncias internas para prevenção e combate ao assédio (p.ex. órgão (s) ou comissão (ões), previstos em normativos internos, portarias, ordens de serviço etc.);
- as instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio podem atuar com independência;
- **a organização estabeleceu em norma os papéis e as responsabilidades das instâncias internas designadas para atuar na prevenção e combate ao assédio;**

(...)

**4.2.4 Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio**

100. Todo colaborador ou parte interessada da organização deve estar instruído quanto ao que fazer quando for vítima ou testemunha de caso de assédio ou tiverem suspeita desse tipo de ocorrência (EEOC, 2017) . Por isso, deve-se verificar se:

- **a organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio (sofrido ou testemunhado);**
- **a organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.**

**4.3.1 Atuar proativamente na detecção de casos de assédio**

106. A organização precisa estar vigilante quanto à possibilidade de ocorrência de assédio para que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos. Por isso, deve-se verificar se:

- **a organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio;**

**4.3.2 Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias**

108. A organização deve manter pronta capacidade para receber e fazer o tratamento inicial de denúncias realizadas, de modo que os colaboradores e demais partes interessadas tenham percepção de que as questões são levadas a sério. Por isso, deve-se verificar se:

- **A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio;**

**4.4.2 Receber e encaminhar denúncias**



113. A organização deve ser capaz de receber e encaminhar com tempestividade as denúncias que recebe, mesmo nas circunstâncias atípicas e garantir que o desconforto do denunciante seja o menor possível (EEOC, 2017). Por isso, deve-se verificar se:

- a organização capacita os atendentes de denúncias (presenciais ou mediadas por tecnologia) em procedimentos que garantam a obtenção das informações necessárias ao eventual processo de apuração de assédio, bem como ao acolhimento das vítimas e à orientação acerca da necessidade de denúncia;
- **a organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior (p.ex. conselho de administração ou órgão colegiado) ;**

(...)

#### **4.4.3 Analisar preliminarmente as denúncias**

115. A organização deve ter procedimentos claros e juridicamente consistentes para processar as denúncias recebidas. Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros e que as pessoas que os executam estejam preparadas para executá-los;
- a organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração;
- a organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia (p.ex. orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc.) ;
- a organização assegura que eventuais denúncias sejam apuradas tempestivamente e de modo efetivo;
- **a organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.**

#### **4.4.4 Apurar os casos de assédio identificados**

117. A organização precisa garantir que os procedimentos de apuração são adequados e juridicamente seguros, para evitar o risco de questionamentos judiciais. Por isso, deve-se verificar se:

- **a organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração da denúncia, a partir das normas superiores aplicáveis.**

#### **4.4.5 Estabelecer processo de responsabilização**

119. A organização precisa garantir que os procedimentos de responsabilização são adequados e juridicamente seguros, para evitar o risco de questionamentos judiciais. Por isso, deve-se verificar se:

- **a organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis;**
- a organização assegura a correta aplicação das sanções disciplinares previstas nas normas;
- a organização assegura que a instância que aplica a sanção disciplinar seja diferente da que executa a investigação.

#### **Resolução CNJ n. 351/2020:**

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

(...)

**§ 4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme**



**o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)**

Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes. (redação dada pela Resolução n. 413, de 23.8.2021)

**§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.**

(...)

**Recomendações:**

À Alta Administração do CJF:

9.1 Estabelecer em normas o processo e os procedimentos de política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no Órgão.

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

9.2 Estabelecer e divulgar os procedimentos que o colaborador deve adotar em caso de assédio e discriminação;

9.3 Estabelecer e divulgar os procedimentos que o gestor possa adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe;

9.4 Definir procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias das ações de escuta, acolhimento e acompanhamento, bem como estruturas e fluxos para as instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho, para identificação e encaminhamento para apuração dos casos identificados ou noticiados.

À SEG:

9.5 Estabelecer procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a Alta Administração do CJF ou membro de Poder;

9.6 Estabelecer procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia;

9.7 Estabelecer e adotar procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinares;

9.8 Adotar procedimento detalhado e cuidadoso de responsabilização para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, considerando a natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes e/ou antecedentes funcionais e observando as práticas que garantem segregação de funções nas atividades que levam à aplicação da sanção disciplinar.



### Manifestação da Unidade:

66. A Alta Administração do CJF (id. 0507949) assim informou:

Conforme informado no Despacho [0506608](#), a Comissão de Prevenção do Assédio e da Discriminação apresentou nos autos do Processo n. [0003276-92.2021.4.90.8000](#) proposta de alteração das Portarias CJF n. 196 e 432, para contemplar as inovações da [Resolução CNJ n. 351/2020](#), alterada pela [Resolução CNJ n. 518/2023](#), bem como sugestões para atender aos itens 9.1 e 9.6:

9.1 - Incorporação do "Protocolo de acolhimento" e do "fluxo de tratamento" da notícia de assédio, conforme proposto pelo CNJ na Resolução 518/2023. Consta da minuta de Portaria no art. 6º e art. 9º.

9.6 - Proposta de procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (art. 11).

No tocante ao item 9.5), esclareço que a notícia de assédio ou discriminação contra a Alta Administração do CJF ou contra membro de Poder segue o mesmo fluxo e procedimentos adotados para os servidores, terceirizados e qualquer colaborador do CJF, razão pela qual não há distinção na norma. Entretanto, tendo em vista o protocolo e fluxo proposto pelo CNJ (Resolução CNJ n. 518/2023), esse procedimento será incorporado à norma do CJF.

Quanto aos itens 9.7 e 9.8, conforme informado pela SEG, em pesquisa, verificou-se que, até o momento os Tribunais não normatizaram esse assunto.

Todavia, a Secretaria-Geral realizará estudo aprofundado sobre a viabilidade de realizar a regulamentação recomendada.

67. A SEG, por meio do id. 0506608, assim respondeu:

No processo SEI 0003276-92.2021.4.90.8000, id [0506588](#), a Comissão propõe alteração das Portarias CJF 196 e 432, para contemplar as inovações da Resolução 351/2020, alterada pela Resolução 518/2023, bem como sugestões para atender aos **itens 9.1 e 9.6**:

9.1 - Incorporação do "Protocolo de acolhimento" e do "fluxo de tratamento" da notícia de assédio, conforme proposto pelo CNJ na Resolução 518/2023. Consta da minuta de Portaria no art. 6º e art. 9º.

9.6 - Proposta de procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia (art. 11).

**Quanto aos itens 9.2, 9.3 e 9.4**, o novo fluxo e a nova cartilha de combate ao Assédio no âmbito do CJF estão em construção, conforme Memória de Reunião id. [0481967](#) e id [0506585](#). Cabe ressaltar que as inovações da Resolução 518 de 30/8/2023 impactaram no fluxo previamente minutado pela Comissão.

**Quanto aos itens 9.7 e 9.8**, em pesquisa realizada pela SEG, verifica-se que essa normatização ainda não foi adotada em nenhum Tribunal. O próprio modelo do TCU apresenta que "esta prática foi pouco explorada nas entrevistas, visto tratar-se diretamente de atendimento das normas em vigor. No entanto, o último elemento foi um destaque no processo da Petrobras: garantir que o responsável pela investigação jamais participe do processo de julgamento e aplicação da sanção disciplinar."

Sugere-se que seja realizado estudo, pela unidade responsável no CJF, sobre a viabilidade de realizar a regulamentação recomendada. A maioria dos órgãos consultados na pesquisa usam como referência o manual da CGU.

### Análise da equipe:

68. Considerando as respostas da Alta Administração do CJF, da SEG e da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de



auditoria conclui que **as recomendações 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7 e 9.8 estão em atendimento**, as quais serão monitoradas, posteriormente.

**Achado 10 - Cursos de formação e programas de aperfeiçoamento do CJF não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação. (item 2.23)**

69. Em entrevista com os representantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do CJF, foi informado que os cursos de capacitação e os programas de aperfeiçoamento não preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.

70. Em pesquisa no Plano Anual de Capacitação do CJF e no Plano Nacional de Aperfeiçoamento, constatou-se que não existe definição do tema *prevenção e combate ao assédio e discriminação*.

71. A Resolução CNJ n. 351/2020, em seu art. 4º, inciso IV define:

**Resolução CNJ n. 351/2020:**

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os órgãos do Poder Judiciário promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução

**IV – os tribunais e as respectivas escolas de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, sendo sugerido, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)**

**Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:



16.1 Solicitar à área de gestão de pessoas e ao Centro de Estudos Judiciários a inclusão de temas afetos à prevenção e combate ao assédio e discriminação no Plano Anual de Capacitação e no Plano Nacional de Aperfeiçoamento do CJF.

**Manifestação da Unidade:**

72. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) informou que:

A Comissão, por meio do Despacho id 0504972, solicitou ao CEJ e à SGP a realização de curso específico para os integrantes da Comissão, gestores e servidores do CJF e da JF, segundo o programa mínimo apresentado pelo CNJ (Resolução 518/2023, art. 4º, IV).

**Análise da equipe:**

73. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de auditoria conclui que **a recomendação 16.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.

**Achado 11 - Não estruturação de banco de dados sobre as denúncias de assédio ou discriminação, bem como divulgação irregular de dados sobre as identidades de denunciadores e denunciados. (item 3.3)**

74. Em entrevista com os representantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi informado que o CJF não compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados.

75. O item 3.1.4 do Modelo de Avaliação do TCU assim define:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.4):**

**4.3.1 Atuar proativamente na detecção de casos de assédio**

106. A organização precisa estar vigilante quanto à possibilidade de ocorrência de assédio para que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos. Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio;
- a organização realiza pesquisa de clima organizacional e utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outras atuações;
- a organização realiza pesquisas sobre assédio no âmbito da organização;



- a organização compila dados sobre denúncias de assédio, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento);

### **Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

18.1 Estruturar banco com dados bem tratados e consolidados das denúncias recebidas acerca de assédio e discriminação, resguardando a identidade dos envolvidos.

### **Manifestação da Unidade:**

76. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) respondeu que:

Estruturação de dados será incluída no plano de ação da Comissão.

### **Análise da equipe:**

77. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de auditoria conclui que **a recomendação 18.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.

## **Achado 12 - Ausência de controle da evolução de frequência dos casos noticiados. (item 3.4)**

78. Em entrevista com os representantes da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, foi informado que o CJF não monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.

79. A própria Comissão informou que não há monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.

80. O item 3.1.5 do Modelo de Avaliação do TCU assim define:

**Acórdão 456/2022 -TCU – Plenário (Modelo de Avaliação do TCU – item 3.1.5):**

#### **4.3.1 Atuar proativamente na detecção de casos de assédio**

106. A organização precisa estar vigilante quanto à possibilidade de ocorrência de assédio para que a intervenção seja feita o mais breve possível, visando à redução de danos. Por isso, deve-se verificar se:

- a organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio;
- a organização realiza pesquisa de clima organizacional e utiliza os resultados para detectar áreas em que podem estar ocorrendo casos de



violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliação ou outras atuações;

- a organização realiza pesquisas sobre assédio no âmbito da organização;
- a organização compila dados sobre denúncias de assédio, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento);
- **a organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio.**

### **Recomendação:**

À Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação:

12.1 Controlar a evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação, para definição de sua atuação no CJF.

### **Manifestação da Unidade:**

81. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação (id. 0506608) assim respondeu:

Monitoramento será incluído no plano de ação da Comissão.

### **Análise da equipe:**

82. Considerando a resposta da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação, esta equipe de auditoria conclui que **a recomendação 19.1 está em atendimento**, a qual será monitorada, posteriormente.