



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA – SECAU

NÚCLEO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - NUAGP

PAe SEI	0007489-38.2023.4.06.8000 (Auditoria)
ASSUNTO	Ação de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6) e da Seção Judiciária de Minas Gerais (SJM/G), coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ
UNIDADES AVALIADAS	Unidades responsáveis pelo desenvolvimento e implementação de políticas relacionadas ao tema

SUMÁRIO EXECUTIVO

Novembro de 2023



NUAGP- Núcleo de Auditoria de
Gestão de Pessoas

O QUE O NUAGP AUDITOU?

A equipe de auditoria interna realizou ação de auditoria sobre a política contra assédio e discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6) e da Seção Judiciária de Minas Gerais (SJM/G), coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, com o objetivo de aferir o nível de maturidade do TRF6 e da SJM/G em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

O presente trabalho abrangeu o exame de conformidade nos quatro eixos acima mencionados, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

O QUE A AUDITORIA RECOMENDA?

As recomendações finais e considerações da equipe de auditoria, resumidas no Quadro 4 deste Relatório Final, pretenderam agregar valor, fomentar a implementação de ações mais efetivas a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados e apresentar indicativos que contribuam para o processo de desenvolvimento e aprimoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio, Sexual e da Discriminação, elevando o nível de maturidade do TRF6 quanto aos referidos eixos apresentados no Modelo de Avaliação do TCU.

AÇÃO DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 6ª REGIÃO (TRF6) E DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DE MINAS GERAIS (SJM/G), COORDENADA PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

De modo geral, verificou-se que, pelo fato de o TRF6 ser um Tribunal novo, criado pela [lei 14.226, de 20 de outubro de 2021](#), e instalado no dia 19/08/2022, por meio da [Portaria CJF nº 386, de 11 julho de 2022](#), sua Política contra Assédio e Discriminação está, no que diz respeito aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção, em fase de estruturação e organização.

Entretanto, observou-se que a Política já se faz presente, com a devida relevância, em muitas ações práticas e no planejamento de todas as unidades abordadas nesta Ação Coordenada de Auditoria.

POTENCIAIS BENEFÍCIOS ADVINDOS DA PRESENTE AUDITORIA

- ✓ Aumento da percepção dos integrantes da Administração sobre a relevância do tema, dos seus desdobramentos e da necessidade de normatização interna.
- ✓ Aperfeiçoamento dos fluxos de trabalho, dos controles internos administrativos já existentes e da implementação de novos fluxos e dos controles internos já existentes.
- ✓ Implementação de novos fluxos internos, permitindo uma abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais no atendimento e no acompanhamento dos casos de assédio e discriminação.
- ✓ Melhoria dos canais de denúncia de assédio e discriminação.
- ✓ Fortalecimento da política institucional contra o assédio e a discriminação.
- ✓ Incremento das ações de treinamento e desenvolvimento das lideranças e dos colaboradores.

QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

A Auditoria Interna realizará o monitoramento das recomendações aqui expedidas em momento oportuno, a ser ainda definido, que será conduzido de acordo com a metodologia desenvolvida neste trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. DISCLAIMER
3. CRITÉRIOS
4. OBJETIVO
5. QUESTÕES GERAIS DE AUDITORIA
6. ESCOPO
7. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA
8. PERÍODO DE EXECUÇÃO
9. EQUIPE DE AUDITORIA
10. METODOLOGIA
11. CRONOGRAMA
12. MATRIZ DE PLANEJAMENTO
13. AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS ÀS SUBQUESTÕES DE AUDITORIA
14- CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

Em observância ao cronograma previsto no Plano Anual de Auditoria - PAA 2023 (doc. 0138213), inserido no PAe SEI 0003406-13.2022.4.06.8000, e conforme comunicado nos Ofício-Circular 49/2022 - COSI - Comunicação Auditoria (id. 0343181), Ofício-Circular 50/2022 - COSI - Detalhamento da Ação Coordenada (id. 0343182) e Ofício-Circular 9/2023 - COSI - Plano de Trabalho da Ação Coordenada (id. 0343183), este Núcleo de Auditoria de Gestão de Pessoas – NUAGP apresenta o resultado final deste trabalho de auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6) e da Seção Judiciária de Minas Gerais (SJMG), coordenado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

Neste Relatório Final de Auditoria são apresentados o levantamento dos achados com as respectivas recomendações, as manifestações das áreas avaliadas, a análise da equipe de auditoria acerca das respostas apresentadas, além da conclusão do presente trabalho. Os achados e as recomendações finais foram elaborados com a finalidade de fomentar a observância das diretrizes constantes do Plano de Trabalho da Ação Coordenada - CNJ (id. 0343184) desenvolvido e disponibilizado pelo CNJ por meio do Ofício-Circular 9/2023 COSI - Plano de Trabalho da Ação Coordenada (id. 0343183), bem como de responder aos questionamentos consubstanciados no Programa de Trabalho (id. 0343188) e na Matriz de Planejamento (id. 0343237), autorizados conforme Despacho Presi 705 (id. 0354463).

2. DISCLAIMER

Ao final da fase de execução dos trabalhos, foram encaminhadas ao CNJ as respostas ao questionário eletrônico disponível no endereço <https://formularios.cnj.jus.br/aca-assedio-e-discriminacao/>. Contudo, é importante esclarecer que algumas respostas foram enviadas com possível comprometimento de exatidão, uma vez que no referido questionário foram disponibilizados campos apenas para respostas objetivas ("sim" ou "não"), sem possibilidade de se inserirem informações adicionais e respostas matizadas. Dessa forma, esta SECAU enviou o Ofício 4 (id. 0447087) ao CNJ advertindo sobre esse aspecto limitante e esclarecendo que a "Política contra Assédio e Discriminação no TRF6 está, em muitos de seus aspectos, em fase de estruturação e organização - não obstante, destaque-se, ela já se faz presente, com a devida relevância, em muitas ações práticas e no planejamento de todas as unidades abordadas nesta Ação Coordenada de Auditoria."

Portanto, este relatório de auditoria deve ser lido de forma ponderada e não binária, considerando-se, conforme o disposto no último parágrafo do referido ofício, "a peculiaridade do TRF6 - qual seja, sua estruturação ainda em curso - venha a ser ponderada na aferição da maturidade do TRF6 em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, sem prejuízo da identificação e do registro das necessidades de aperfeiçoamento nas práticas e na implantação da Política contra Assédio e Discriminação neste Tribunal Regional Federal da 6ª Região."

3. CRITÉRIOS

- [Resolução CNJ n. 351/2020](#) - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio, Sexual e da Discriminação.
- [Acórdão n. 456/2022 do Plenário do TCU](#) 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.
- [Resolução CNJ n. 401/2021](#) - Dispõe sobre o Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
- [Convenção OIT n. 111/1958](#) - C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.
- [Convenção OIT n. 190/2019](#) - C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil).
- [Constituição da República de 1988](#) - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, *caput* e inc. V e X, e 6º - Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
- [Lei n. 7.716/1989](#) - Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
- [Lei n. 7.853/1989](#) - Discriminação contra a pessoa com deficiência.
- [Lei n. 13.146/2015](#) - Estatuto da Pessoa com deficiência.
- [Lei n. 8.112/1990](#), artigos 116, 117 e 132 - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis Federais.
- [Lei n. 8.429/1992](#) - Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa.
- [Lei n. 9.029/1995](#) - Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez.
- [Lei n. 13.869/2019](#) - Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público.

4. OBJETIVO

A auditoria teve como objetivo avaliar, no âmbito dos tribunais, 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 Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio**, elaborado pelo TCU - Apêndice 1 do Acórdão 456/2022 do Plenário 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.

5. QUESTÕES GERAIS DE AUDITORIA

Eixo 01 - Institucionalização: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação?

Eixo 02 - Prevenção: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?

Eixo 03 - Detecção: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?

Eixo 04 - Correção: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?

Cabe ressaltar que as questões de auditoria foram organizadas na Matriz de Planejamento (id. 0343237), anexa a este relatório, e que o detalhamento de cada questão de auditoria (subquestões de auditoria, descrição dos procedimentos e critérios) poderá ser verificado no subitem 3.8 do Programa de Trabalho do CNJ (id. 0343184).

6. ESCOPO

Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 351/2020 e no Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU.

7. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, a equipe de auditoria utilizou as seguintes técnicas:

- Análise documental - análise de documentos relacionados ao objeto da auditoria em busca de dados ou informações que poderão servir como evidências de achados.
- Correlação entre as informações obtidas - cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados.
- Exame dos registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.
- Questionários, reuniões e/ou entrevistas - formulação de perguntas orais ou escritas às pessoas envolvidas no processo auditado para obtenção de dados e informações, se necessário.

8. PERÍODO DE EXECUÇÃO

Maio a novembro de 2023.

9. EQUIPE DE AUDITORIA

Quadro 1- Detalhamento da equipe de auditoria

Servidor	Matrícula	E-mail	Função
Luiz Guilherme Piva	TR381	luiz.piva@trf6.jus.br	Supervisor da equipe
Cristiano Amaro	TR216	cristiano.amaro@trf6.jus.br	Coordenador da equipe
Alexandre Márcio Dutra Rotheia	TR292	alexandre.rotheia@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Marília do S. C. Aarão Rocha	TR60	marilia.rocha@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Natália Areta de Almeida	TR371	natalia.almeida@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Simone Fialho Teixeira Abreu	TR101	simone.fialho@trf6.jus.br	Membro da auditoria

10. METODOLOGIA

Inicialmente, na fase de planejamento da auditoria, foi realizado o levantamento da legislação e do material bibliográfico pertinentes ao objeto da auditoria, na busca de sua melhor conceituação e dimensionamento, visando otimizar a operacionalização do trabalho. Foram realizados estudos em grupo, cujo objetivo foi a troca de informação e, conseqüentemente, o aprofundamento no conhecimento do tema.

Foi realizada a reunião de abertura (Ata 90, id. 0371254) com as unidades responsáveis pelo desenvolvimento e pela implementação de políticas relacionadas ao tema, com o objetivo de avaliar as diretrizes dos trabalhos, de obter o alinhamento de expectativas, de proporcionar o intercâmbio de informações e de possibilitar que os participantes apresentassem sugestões e considerações sobre possíveis dificuldades e/ou necessidades relacionadas às atividades desenvolvidas.

Na sequência foram encaminhadas 11 solicitações de auditoria com questionário próprio elaborado pelo CNJ, relacionados no quadro abaixo, para que as unidades e comissões avaliadas respondessem às perguntas, apontando as evidências correspondentes, sempre que possível.

Quadro 2 - Relação de solicitações de auditoria elaboradas

Solicitações de Auditoria
0008083-52.2023.4.06.8000 Comissão SJMG
0007883-45.2023.4.06.8000 Comissão TRF6
0008087-89.2023.4.06.8000 SECGP
0008470-67.2023.4.06.8000 SECAM
0008487-06.2023.4.06.8000 Escola de Magistratura
0008490-58.2023.4.06.8000 COGER
0008494-95.2023.4.06.8000 ASCOM
0008489-73.2023.4.06.8000 Ouvidoria
0008555-53.2023.4.06.8000 ASGES
0008561-60.2023.4.06.8000 DIREF/SECAD
0008562-45.2023.4.06.8000 DIGER

Com o recebimento das respostas, iniciaram-se as análises das manifestações das unidades auditadas e dos documentos relacionados, com a finalidade de avaliar a aderência à política instituída pela **Resolução CNJ 351/2020**, por meio do exame de conformidade em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Depois da fase de execução, a equipe de auditoria efetuou a análise acerca de cada achado e concluiu a primeira fase dos trabalhos com a entrega do relatório preliminar (id. 0436786) contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações relativas aos referidos achados.

Por fim, as manifestações que foram encaminhadas em resposta ao referido relatório preliminar (ids. 0441161, 0441384, 0441826, 0442764, 0444776, 0448966 e 0456617) foram objeto de análise por esta equipe de auditoria e consideradas na avaliação da classificação das recomendações, conforme registrado na última coluna do quadro 4 deste Relatório Final, e na definição das respostas ao questionário eletrônico enviado ao CJF.

11. CRONOGRAMA

Quadro 3- Cronograma de execução das atividades

Fase	Descrição	Data limite
Planejamento		
Definição de equipe de auditores e auditoras	Seleção com base no conhecimento necessário aos trabalhos.	15/05/2023
Treinamento de auditores e auditoras	Identificação das lacunas de conhecimento para a realização da auditoria.	18/05/2023
	Definição da capacitação necessária para suprir as lacunas de conhecimento.	18/05/2023
	Capacitação dos membros participantes.	07/06/2023
Elaboração do Programa de Auditoria	As bases do programa de auditoria são fornecidas neste plano, mas cada unidade pode expandir os exames ou inserir exames complementares para obter as evidências que julgar necessárias aos trabalhos de auditoria.	07/06/2023
Definição do Universo de Auditoria	Definição de todas as áreas possíveis de serem auditadas, com dados suficientes.	07/06/2023
Execução		
Comunicação e Engajamento	Comunicar o início da avaliação às demais áreas da instituição.	14/06/2023
	Obter o apoio da alta administração para a realização da auditoria.	14/06/2023

Exames	Realização dos exames de auditoria.	21/07/2023
	Definição dos achados preliminares de auditoria.	31/07/2023
	Reunião de apresentação dos achados de auditoria.	02/08/2023
	Respostas das Unidades auditadas aos achados.	18/08/2023
	Definição das recomendações de auditoria.	30/08/2023
	Envio das conclusões de auditoria ao CNJ, assim entendidas: questionário eletrônico com as respostas aos testes de auditoria previstos neste plano de trabalho.	31/08/2023
Monitoramento		
A ação de monitoramento deste trabalho será realizada em momento oportuno, a ser ainda definido.		

12. MATRIZ DE PLANEJAMENTO

- Planilha (id. 0343237).

13. AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS ÀS SUBQUESTÕES DE AUDITORIA

Na fase de execução foram avaliadas as respostas às solicitações de auditoria encaminhadas pela Comissão do TRF6 (0401244), SECGP (0389885), Escola de Magistratura (0387043), COGER (id. 0390807), ASCOM (ids. 0398377 e 0403763) e da Ouvidoria (id. 0388179).

A DIGER (id. 0379564) respondeu à solicitação de auditoria informando o seu entendimento de que "as subquestões apresentadas não são aplicáveis, pois não identificamos matérias relacionadas às competências da DIGER" e sugeriu, caso a auditoria tenha entendimento diferente, a realização de uma reunião presencial para orientação aos integrantes de sua equipe. Quanto a esse aspecto, tendo em vista que a Comissão do TRF6 informou em sua resposta que se manifestou sobre as questões encaminhadas à DIGER, a equipe de auditoria procedeu à sua avaliação com base nessa resposta. Além disso, a DIGER, conforme encaminhamento (0374322), direcionou às suas unidades subordinadas as questões relativas aos contratos de terceirização de mão-de-obra, que apresentaram respostas às subquestões nos documentos Informação SEGET (id. 0394656), Encaminhamento SULIC à ASDIR (id. 0395506) e Informação SEPOV (id. 0396833).

A ASGES informou (id. 0401979) que as questões do eixo 1 deveriam ser direcionadas às respectivas Comissões e que as questões referentes à contratos de terceiros, definição de atribuições, metas de trabalho e melhoria do ambiente caberiam às respectivas áreas responsáveis, em parceria com as Comissões. Dessa forma, considerando que as demais áreas responsáveis responderam às subquestões, a equipe de auditoria realizou sua avaliação com base nessas respostas.

Além das respostas apresentadas às subquestões, a Corregedora, na Informação (id. 0390807), se manifestou nos seguintes termos:

O Tribunal Regional Federal da 6ª Região é recente, com menos de 1 ano de funcionamento. Muitos estudos estão sendo feitos em busca de se criar uma infraestrutura nova, moderna e em busca da excelência tanto na prestação jurisdicional, quanto no trabalho realizado administrativamente perante seu público interno de servidores e prestadores de serviço. É certo que essa infraestrutura ainda não pode ser considerada plena e totalmente estável, de forma que muito setores ainda estão passando por reestruturações e aperfeiçoamentos. Muito trabalho ainda há por fazer. Muitos projetos, frentes de trabalho, normatizações de questões essenciais ao funcionamento do Tribunal estão sendo desenvolvidos, embora haja um déficit de mão de obra de servidores considerável, o que não ajuda na concretização mais céleres de tantos projetos.

A Política contra Assédio e Discriminação é uma questão de suma importância que está na lista de prioridades desta Corregedoria, mas que ainda está embrionária. Isso não significa que esta unidade já não esteja envidando esforços para o seu desenvolvimento.

Há que se considerar, ainda, que a própria natureza das atribuições da Corregedoria a coloca numa posição de singular importância diante da Política de Assédio e Discriminação no que concerne a fiscalização e guarda das relações funcionais entre magistrados e servidores e prestadores de serviço. Estas questões devem ser tratadas com muito zelo, considerando a própria sensibilidade do assunto, de forma que as ações, projetos e frentes de trabalho relacionadas à Política contra Assédio e Discriminação serão desenvolvidas nesta Corregedoria com a prudência e cuidados necessários em conjunto com a Presidência do Tribunal.

No âmbito da SJMG, foi avaliada a resposta da DIREF/SECAD (0378969). Contudo, até o presente momento, ainda não foi encaminhada resposta da Comissão da Seção Judiciária de Minas Gerais às subquestões de auditoria encaminhadas por meio da Solicitação de Auditoria (id. 0361015).

Depois da fase de execução finalizada com a entrega do Relatório Preliminar (id. 0436786) e preenchimento e envio do questionário eletrônico ao CNJ, a equipe de auditoria inseriu, no quadro abaixo, as manifestações que foram encaminhadas em resposta ao referido relatório (ids. 0441161, 0441384, 0441826, 0442764, 0444776, 0448966 e 0456617) e procedeu à classificação das recomendações, conforme demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 4- Quadro demonstrativo das subquestões de auditoria com as respectivas respostas das áreas avaliadas, avaliação da auditoria, achados e recomendações, respostas ao relatório preliminar e classificação das recomendações

1ª QUESTÃO DE AUDITORIA:					
1. QUAL É O GRAU DE INSTITUCIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?					
SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES	RESPOSTA DAS UNIDADES AVALIADAS AO RELATÓRIO PRELIMINAR (id. 0436786)	CLASSIFICAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES
<p>1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?</p> <p>Informar os meios corporativos de comunicação utilizados (campanhas, revistas, boletins, site, grupos de e-mails, intranet, sistemas de processos administrativos).</p>	<p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): Sim. "A alta administração do TRF6 demonstrou estar comprometida com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, ao realizar atos administrativos de implantação dessa política, que foram devidamente divulgados, tanto no âmbito do 2º Grau como no âmbito do 1º Grau, considerando que a estrutura de comunicação social é compartilhada entre as duas instâncias.</p> <p>A primeira ação, que contou com a participação desta Assessoria de Comunicação, foi realizada no dia 3 de fevereiro de 2023, com a divulgação de e-mail marketing de aviso e chamamento aos servidores interessados em compor a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Subseção Judiciária de Belo Horizonte (print de tela 1). Tal chamamento foi normatizado pela Circular nº 04/2023 e pela Portaria nº 05/2023.</p> <p>Na mesma data, foi feita divulgação dirigida somente aos servidores das subseções judiciárias, referente à Circular nº 05/2023 e à Portaria nº 06/2023. A peça de divulgação utilizada foi o e-mail marketing.</p> <p>Essas iniciativas foram divulgadas também por meio da intranet, tendo sido difundidas entre todos os servidores do órgão de primeira instância.</p> <p>No âmbito do 2º Grau, as ações relacionadas à política de prevenção e combate ao assédio e discriminação foram, primeiramente, conduzidas pela DIGER (Diretoria-Geral do TRF6).</p> <p>A primeira ação de comunicação empreendida pela ASCOM/TRF6 nesta instância foi a divulgação de e-mail marketing, no dia 9 de fevereiro de 2023, contendo chamamento de servidores interessados em preenchimento da vaga de servidor, ao lado de outros membros obrigatórios, na Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TRF-6, instituída pela Portaria da Presidência do TRF6 (Presi 68/2022). <i>Vide print de tela 2</i></p> <p>Na mesma data, a divulgação foi feita pela intranet e TV Corporativa do TRF6. <i>Vide arquivo e-mail marketing 1 e também slide para TV.</i></p> <p>Depois, em 14 de fevereiro de 2023, foi divulgado o link para votação direta para escolha do servidor membro da Comissão. <i>Vide print de tela 4"</i></p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Campanha de informação divulgada por email e site"</p>	<p>Avaliação da manifestação da ASCOM:</p> <p>Conforme informado pela ASCOM, a alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação e utiliza os meios de comunicação institucionais para esse fim.</p> <p>Como exemplo, a unidade citou a divulgação por e-mail, intranet e TV Corporativa sobre a formação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRF6 e da Seção Judiciária de Minas Gerais (ids. 0399137, 0399138, 0399139, 0399135, 0399136, 0399148), bem como a divulgação do link de votação direta para a escolha dos servidores membros das Comissões (id. 0399143).</p> <p>Outra ação desempenhada pela ASCOM diz respeito à divulgação da pesquisa realizada pelo CNJ sobre assédio e discriminação no Poder Judiciário (id. 0403775).</p> <p>Destaca-se que as ações citadas foram realizadas pela ASCOM em conjunto com DIREF, DIGER e ASGES.</p> <p>Assim, diante da manifestação e dos documentos apresentados pela unidade, esta equipe de auditoria considera que os meios corporativos de comunicação são utilizados para demonstrar o comprometimento da alta administração com a política.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme informado pela Comissão do TRF6, a campanha foi divulgada por e-mail e pelo site, fato que demonstra o comprometimento da Alta Administração.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?</p> <p>Informar se foi divulgada carta de compromisso da alta administração; procedimento para tratamento dos casos envolvendo a alta administração.</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Em elaboração"</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado:</p> <p>Ações ainda preliminares, que requerem ainda maior desenvolvimento para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Formalizar carta de compromisso da Alta Administração e dar ampla publicidade ao expediente. A título de exemplo, sugere-se verificar a carta de compromisso do CNJ neste endereço: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/03/carta-aberta-assedio.pdf.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, em face da resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna.</p>
<p>1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?</p> <p>Informar se foram realizadas pesquisas de opinião com os colaboradores internos e externos, ou medida para aferir a percepção quanto ao compromisso da alta administração.</p>	<p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "N/A</p> <p>Não é de competência da ASCOM e ainda não foi solicitada pesquisa de opinião relacionada a esse tema. A alta administração está gerenciando a aplicação desta política, tanto no TRF6 quanto no Primeiro Grau. Não recebemos incumbência de aplicar pesquisas com esse teor.</p> <p>As pesquisas de opinião relacionadas às questões de gestão estão atualmente a cargo da ASGES – Assessoria de Gestão Estratégica e Ciência de Dados."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Já há previsão de primeira pesquisa diagnóstica".</p>	<p>Avaliação da manifestação da ASCOM:</p> <p>A unidade informou que não é de sua competência e que, até o momento, não recebeu solicitação para que fosse realizada pesquisa de opinião com os colaboradores internos e externos sobre o tema.</p> <p>Vale ressaltar a importância da participação de todas as áreas da administração no desenvolvimento de ações relativas à aplicabilidade da Política de Enfrentamento ao Assédio e à promoção de ações e campanhas.</p> <p>Nesse sentido, conforme consta da diretriz geral estabelecida no inciso VI, do artigo 4º, da Resolução CNJ n. 351/2020, "as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ nº 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção". (grifo nosso)</p> <p>Buscar conhecer a percepção dos colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação é fundamental para identificar possíveis lacunas nas políticas e práticas institucionais, permitindo o aprimoramento contínuo das estratégias de combate à violência no trabalho. Além disso, a participação ativa dos colaboradores cria um sentimento de pertencimento, fortalece a cultura organizacional e auxilia na promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e respeitoso.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, há previsão para a realização da primeira pesquisa, indicando que a questão tratada neste subitem está em fase de planejamento.</p>	<p>Achado:</p> <p>Ações ainda preliminares, que requerem ainda maior desenvolvimento para que seja percebido pelos colaboradores o compromisso da alta administração com a política e/ou com sua própria submissão a ela.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Realizar pesquisa de opinião com os colaboradores internos e externos.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, tendo em vista que há previsão de realização da primeira pesquisa diagnóstica, conforme resposta Comissão do TRF6 na segunda coluna.</p>
<p>1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?</p> <p>Informar se foram elaborados os códigos de ética e de conduta, a política de integridade, as diretrizes para o tratamento da violência laboral, dentre outros.</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não foi feito."</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem ainda não foi instrumentalizada.</p> <p>Análise documental:</p> <p>Na análise dos processos administrativos relativos ao tema, bem como nas consultas realizadas nos e-mails da ASCOM e na Biblioteca Digital, a equipe de auditoria não identificou evidências que demonstrem a instrumentalização de mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres.</p>	<p>Achado:</p> <p>Regulamentos internos estabelecendo diretrizes, tais como Código de Conduta dos servidores, Programa de Integridade etc., não existem ou não contemplam as medidas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Verificar a possibilidade de instrumentalizar as diretrizes e os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação em códigos de ética e de conduta, em política de integridade ou instrumentos congêneres.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p>1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?</p>					
<p>1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?</p>	<p>As respostas às questões de 1.5 a 1.8 foram identificadas pela própria equipe de auditoria do NUAGP/SECAU, não sendo objeto de questionamento às áreas auditadas.</p>	<p>Análise documental: No PAe SEI (0001037-46.2022.4.06.8000) foram relacionadas as portarias que comprovam a criação das comissões e a designação dos respectivos membros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Seção Judiciária de Minas Gerais: Portaria SJMG-Diref 6 (0084183) e Portaria SJMG-Diref 7 (0230120); e - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal Regional Federal da 6ª Região: Portaria Presi 68 (0064690); e Portaria SJMG-Diref 7 (0230120). <p>Na avaliação das referidas portarias, conclui-se que os requisitos relativos às questões de 1.6 a 1.8 foram atendidos.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?</p>					
<p>1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?</p>					
<p>1.9. Esta Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual atende à diversidade existente na instituição e é composta por membros indicados segundo os incisos do art. 15, § 1º, da Res. CNJ 351/2020?</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim.</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que este aspecto foi atendido.</p> <p>Análise documental: Na análise dos documentos Despacho Diger 184 (0211974), Portaria Presi 44 (0243237), Portaria SJMG-Diref 7 (0230120) e outros documentos acostados aos autos do PAe SEI 0001037-46.2022.4.06.8000, a equipe de auditoria verifica que foi observado o critério da representação da diversidade existente previsto nos incisos do art. 15, § 1º, da Res. CNJ 351/2020.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>1.10. Esta Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual pode atuar com independência? Informar se existe organograma, quais os procedimentos adotados, se existe fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quanto às conclusões etc.).</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Fluxo em construção."</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p> <p>Análise documental: Na análise documental, a equipe de auditoria não identificou registro evidenciando a existência de processo de trabalho formalizado, contendo ferramentas de gestão por processos indicando que a Comissão atuará com independência, como: a) organograma; b) procedimentos adotados; e c) fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quanto às conclusões etc.).</p>	<p>Achado: Impossibilidade de aferir a independência de atuação da Comissão.</p> <p>Recomendação: Desenvolver ferramentas de gestão por processos demonstrando que as Comissões atuarão com independência, como: a) organograma; b) definição de quais procedimentos devem ser adotados nos casos de assédio e discriminação; e c) fluxograma para as decisões (se dependem de aquiescência, aprovação superior quanto às conclusões etc.).</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna, o fluxo do processo de trabalho está em construção.</p>
<p>1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação? Caso positivo, informar quais são os normativos estabelecidos.</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Foram feitas reuniões de preparação de atos ainda não implementados."</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p> <p>Análise documental: Na análise dos processos administrativos relativos ao tema, bem como nas consultas realizadas nos e-mails da ASCOM e na Biblioteca Digital, a equipe de auditoria não identificou evidências que comprovam a existência de normas específicas que estabelecem processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Como já mencionado, verifica-se que a política de prevenção e combate ao assédio está em sua fase inicial de desenvolvimento, uma vez que o TRF6 é um Tribunal novo, criado pela lei 14.226, de 20 de outubro de 2021, cuja instalação oficial ocorreu em 19/08/2022, conforme consta da Portaria CJF nº 386, de 11 julho de 2022, fato que justifica a necessidade de um prazo maior para definir processos e procedimentos em normativos internos.</p>	<p>Achado: Processos e procedimentos para a prevenção e combate ao assédio e discriminação não definidos em norma.</p> <p>Recomendação: Definir processos e procedimentos em normativos internos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p>1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação? Informar sobre a existência e o funcionamento de canais de atendimento.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Na Subsecretaria de Assistência à Saúde - Suasa, os médicos assistenciais e o serviço de psicologia prestam o devido acolhimento às vítimas de assédio que buscam por assistência clínica."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "Está disponível na página da Ouvidoria um formulário eletrônico, bem como informações relativas aos horários de atendimento, número de telefone e endereço, a fim de que possam ser encaminhadas as denúncias. Quanto aos mecanismos dirigidos às vítimas de assédio e discriminação ainda não há canais específicos, pois estas são recebidas e processadas em conjunto com as demais (atraso no julgamento de processos, demora nas perícias judiciais, constantes intermitências da plataforma PJ-E)."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Foram feitas reuniões de preparação de atos ainda não implementados."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: De acordo com a unidade, há canal disponível, não obstante a falta de os mecanismos para orientação e acolhimento instituídos formalmente por meio de uma política.</p> <p>Verifica-se que o serviço de psicologia apresenta-se disponível para acolhimento às vítimas de assédio que buscam por assistência clínica. Porém, é necessário avançar no sentido de que mecanismos sejam formalmente instituídos e de conhecimento dos servidores.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Embora não apresente área especializada no atendimento das vítimas de assédio e discriminação, a Ouvidoria do TRF da 6ª Região se mostra como importante canal de comunicação entre as vítimas de assédio e discriminação e o Tribunal, tendo um papel fundamental no recebimento, tratamento e encaminhamento das denúncias, mesmo que em conjunto com outras demandas.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado: Ausência de mecanismos formalmente instituídos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação: Instituir formalmente os mecanismos que estão disponíveis para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 1.12 - Como respondemos, nossa estrutura é mínima (duas servidoras e uma estagiária). Existe uma Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação tanto na 1ª quanto na 2ª instância, dirigidas por uma juíza e desembargadora, respectivamente. Neste momento inicial, não há condição de ampliarmos os mecanismos, pois as denúncias acabam vindo pelo mesmo canal destinado ao público comum. Se for o caso, criemos um e-mail específico (algo como "ouvidoria.assedio@trf6.jus.br").</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Houve reunião com a Comissão de Assédio e a Presidência com acordo para alinhamento com vistas à criação de norma interna e alinhamento do fluxo das notícias de assédio. De qualquer forma, e política do CNJ já endereça a SecGP como unidade responsável pelo acolhimento e há já determinação da Diger para que a SecGP entre em contato com o noticiando a fim de oferecer o canal junto à Subsecretaria de Assistência à Saúde- Suasa.</p>	<p>Em implementação, visto que há ações em curso para atendimento à recomendação proposta, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna.</p>
<p>1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais? Informar se foram elaborados ou se se aplicam métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada para com as partes envolvidas, p.ex. previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudança de lotação etc.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Na SUASA, a equipe médica e de psicologia acolhem os servidores, de forma humanizada, avaliam a necessidade de afastamento das atividades laborais, dependendo do grau de comprometimento à saúde, e recomendam mudanças de lotação, quando necessário."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "Ainda não fazem parte das atribuições desta Ouvidoria recém-implantada (SET/2022). Porém, a alta direção do Tribunal já instituiu comissão de magistrada e servidores com essa finalidade."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Prejudicado"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: Ainda que não haja mecanismos formais no tocante à orientação e acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação, a unidade aplica técnicas de humanização, como, por exemplo, análise da necessidade ou não de afastamento das atividades laborais, mudança de lotação etc.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: É importante que desde o primeiro contato com o órgão a vítima seja atendida, ouvida e orientada de forma humanizada, respeitando-se sua intimidade, vida privada, integridade psíquica, autonomia e liberdade, independentemente do canal de comunicação adotado.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: A Comissão do TRF6 informou que este subitem está prejudicado. De fato, verifica-se que aplicabilidade deste subitem depende da implementação da recomendação proposta no subitem anterior.</p>	<p>Achado: Ausência de mecanismos formalmente instituídos para ações de acolhimento e acompanhamento às vítimas de assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação: Após a implementação da recomendação constante do achado anterior, definir e aplicar ações de acolhimento e acompanhamento pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais (aplicar métodos e técnicas profissionais de atenção humanizada para com as partes envolvidas, como previsão de necessidade de afastamento das atividades, previsão de mudança de lotação e outros).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 1.13 - Ciente da recomendação para o acolhimento da vítima.</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Acreditamos que essa recomendação já é implementada, uma vez que a Suasa pauta suas ações de acolhimento nesses termos.</p>	<p>Em implementação, pois o seu atendimento depende da implementação da recomendação constante do subitem anterior.</p>
<p>1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) ou interessados externos? Informar se existem canais permanentes para acolher a notícia de assédio ou discriminação, conforme art. 13 da Res. CNJ 351/2020.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "Há um formulário eletrônico disponível na página da Ouvidoria que permite a realização de denúncias por qualquer pessoa interessada. A denúncia também pode ser apresentada à Ouvidoria presencialmente, por carta ou e-mail. O canal da ouvidoria está também aberto para colaboradores internos."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "O canal em funcionamento tem sido a Ouvidoria. O canal específico está em implantação."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: O artigo 13 da Resolução CNJ 351/2020 dispõe o que segue: Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas: I – Área de Acompanhamento de Pessoas; II – Área de Saúde; (...)</p> <p>Assim, a área de gestão de pessoas, como as demais unidades, tem papel importante no acolhimento, no suporte, na orientação e no auxílio nos casos de denúncias de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Ao acessar a página eletrônica destinada à Ouvidoria no Portal do TRF6 (https://portal.trf6.jus.br/institucional/ouvidoria/), verificou-se que foi disponibilizado formulário eletrônico, número de telefone, e-mail institucional e endereço, o que permite que a vítima de assédio e/ou discriminação, seja ela colaboradora ou interessada externa, realize sua denúncia por meio eletrônico, por telefone, por carta ou presencialmente.</p> <p>Portanto, considera-se que a Ouvidoria é um dos canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação no âmbito institucional e está disponível para qualquer pessoa interessada.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento, uma vez que a criação de um canal específico está em implementação. Contudo, conclui-se que a Ouvidoria pode, sim, ser considerada um canal que está em funcionamento para receber as denúncias de casos de assédio ou discriminação.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor? Informar se existe protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos, bem como medida de garantia de sigilo profissional.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "Ao optar por denúncia, durante o preenchimento do formulário eletrônico, o sistema SEI automaticamente gera um processo "sigiloso"."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Estamos construindo o canal e todo o fluxo seguindo as orientações dos Tribunais que já possuem experiências compartilhadas em evento específico realizado pelo CNJ."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: Embora a reposta informe que não se aplica à SECGP, o artigo 13 da Resolução CNJ 351/2020 dispõe o que segue: Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas: I – Área de Acompanhamento de Pessoas; II – Área de Saúde; (...)</p> <p>Assim, a área de gestão de pessoas, como as demais unidades, tem papel importante no acolhimento, no suporte, na orientação e no auxílio nos casos de denúncias de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme informado pela unidade, a denúncia realizada mediante formulário eletrônico gera automaticamente um processo sigiloso no SEI, o que evidencia a existência de procedimento consistente para obtenção e consolidação das informações e apto a garantir a proteção da identidade das pessoas envolvidas e o sigilo das apurações. Entretanto, não foi informado o procedimento adotado nos casos em que a denúncia é realizada por outros meios de comunicação (telefone, e-mail, carta, presencialmente). Verificou-se, também, que não houve manifestação no tocante ao sigilo profissional no tratamento das informações.</p>	<p>Achado: Protocolo/processo parcial de trabalho relativo a medidas de proteção da identidade do ofendido e do ofensor para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos.</p> <p>Recomendação: Na construção dos canais de denúncias e dos fluxos dos processos de trabalho, avaliar a possibilidade de elaborar protocolo/processo de trabalho que permita obter e consolidar informações sobre os casos suspeitos de assédio e discriminação, incluindo o estabelecimento de medidas de garantia de sigilo profissional (proteção da identidade do ofendido e do ofensor).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 1.15 - Por ainda não termos tido denúncias por outras vias além do portal e do e-mail, tomaremos as providências para quando elas vierem por telefone, presencialmente, carta ou fax, a fim de resguardar a privacidade das pessoas envolvidas e o sigilo das apurações.</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Entendemos se tratar de competência da autoridade competente para apuração e investigação dos fatos. De qualquer forma, a SecGP pode monitorar os dados sobre acolhimento que venham a tratar da temática.</p>	<p>Em implementação, considerando-se a resposta da Comissão do TRF6 transcrita na segunda coluna deste subitem.</p>

		<p>Diante da sensibilidade do tema e apesar de existirem normas que orientam a atuação do servidor, como a Lei 8.112/90, a Lei 9.784/99 e a Lei 8.429/92, algumas medidas podem ser adotadas com o fim de se resguardar o sigilo e reafirmar o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas (ex.: termo de compromisso e confidencialidade, treinamento /orientação sobre o sigilo das informações).</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>			
<p>1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais? Informar sobre a existência de atas de reunião ou outros instrumentos que comprovem o efetivo funcionamento dos trabalhos da comissão.</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Tendo em vista a criação recente do Tribunal a comissão está funcionando precariamente. Os servidores são todos compartilhados com seus setores de origem, todos carentes de recursos humanos."</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Na análise da resposta, verifica-se que, em face da recente criação do TRF6, a Comissão do TRF6 está funcionando de forma precária, pois os servidores que compõem a Comissão compartilham as suas atribuições com os setores de origem que já estão com limitação de recursos humanos.</p> <p>Contudo, mesmo com todas as dificuldades, há evidências, conforme demonstrado na análise abaixo, de que a Comissão está se empenhando para o desenvolvimento da Política de Assédio e Discriminação.</p> <p>Análise documental:</p> <p>Na análise dos documentos acostados aos autos do PAe SEI 0001037-46.2022.4.06.8000, há evidências que demonstram o funcionamento da Comissão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manifestação da Presidente da Comissão (id. 0384302); • Despacho Presi 838 (id. 0384302) convocando as Presidentes ou representantes das Comissões para uma reunião a ser realizada no dia 04/08/2023. • Participação na elaboração da primeira campanha de informação sobre assédio moral, sexual e discriminação (ids. 0404896 e 0404908), posteriormente divulgada por e-mail pela ASCOM. 	Sem achado.	N/A	N/A

2. QUAL É O GRAU DE ADERÊNCIA ÀS PRÁTICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO?					
SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES	RESPOSTA DAS UNIDADES AVALIADAS AO RELATÓRIO PRELIMINAR (id. 0436786)	CLASSIFICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO
<p>2.1. A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação? Informar os meios corporativos de comunicação utilizados para esse fim, p.ex. campanhas, revistas, boletins, site, mala direta, intranet, sistema de processos administrativos, etc.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "As ações de capacitação realizadas estimulam a prática do diálogo e a assertividade, principalmente, aquelas voltadas para os gestores e lideranças."</p> <p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): Sim. "Quanto ao escopo de competência da Seget em contratos de terceirizados, nos instrumentos contratuais têm sido implementadas explicitações da responsabilidade comportamental cabíveis aos funcionários terceirizados, de acordo com o replicado no tópico subsequente."</p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Sim. "Quanto ao escopo de competência em contratos de terceirizados, nos instrumentos contratuais têm sido implementadas explicitações da responsabilidade comportamental cabíveis aos funcionários terceirizados. No que se refere aos agentes da Polícia Judicial, estes recebem orientações e treinamentos em cursos de reciclagem da Gratificação de Atividade de Segurança - GAS e em cursos voltados para a atividade policial."</p> <p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "Considerando que o Tribunal Regional Federal da 6ª Região está completando o seu primeiro ano de instalação, tendo passado por um período de transição de procedimentos administrativos, pode-se dizer que sim – a organização Justiça Federal tem explicitado condutas e tentado capacitar colaboradores nesse aspecto. Lembramos que a área de comunicação social, sob demanda da área de gestão de pessoas da antiga Seção Judiciária de Minas Gerais, vem divulgando ações de capacitação externas sobre o tema, que fazem parte da lista de cursos gratuitos de instituições como a ENAP. Recordamos também ação de comunicação realizada em 29/08/2018, sobre a instituição do COGECOD (Comitê Gestor do Código de Conduta da Justiça Federal da 1ª Região - COGECOD), localizado no TRF1, gestor da aplicação do Código de Conduta. A divulgação do comitê, bem como do próprio Código de Conduta, foi feita para todos os magistrados, servidores, colaboradores e estagiários. O referido código estabelece condutas desejáveis e inaceitáveis de maneira geral, citando, entre as inaceitáveis, assédio e discriminação. Logo no primeiro semestre de existência do TRF6, a Presidência deste órgão expediu a Portaria da Presidência do TRF6 (Presi 68/2022), estabelecendo a formação de comissão específica para atuar nesse tema. É preciso haver o reforço e atualização desse tipo de divulgação, relacionada aos comportamentos desejáveis e aos indesejáveis - agora sob a perspectiva da política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no TRF-6. Informamos que, como há uma comissão criada para essa finalidade, devemos deflagrar uma campanha que seja validada por essa comissão. A reunião da comissão está sendo agendada para os próximos dias pelo Gabinete da Presidência."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim.</p>	<p>Na avaliação das respostas transcritas na coluna anterior, constatou-se que uma das formas de explicitar os comportamentos desejáveis e/ou inaceitáveis na organização é por meio das ações de capacitação, cujo objetivo é estimular a prática do diálogo e da assertividade.</p> <p>Verificou-se também que os comportamentos desejáveis no trabalho são explicitados nas cláusulas dos contratos de terceirizados.</p> <p>Além disso, na análise dos documentos acostados aos autos do PAe SEI 0001037-46.2022.4.06.8000, averiguou-se que foi realizada pela ASGES, em conjunto com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação de 1º e 2º Grau, a proposta da primeira campanha de informação sobre assédio moral, sexual e discriminação (ids. 0404896 e 0404908), posteriormente divulgada pela ASCOM por meio da intranet, internet, boletim de notícias, e-mail marketing e TV Corporativa, conforme consta da Informação (id. 0409300).</p>	Sem achado.	N/A	N/A
<p>2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços), por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis? Informar se, por meio das ferramentas corporativas de comunicação, se esclarece, p.ex., sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Não. "Acredito que deva ser uma ação da Assessoria de Comunicação"</p> <p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): Sim. "Nos contratos de terceirizados de competência da Seget têm sido implementadas descrições minudenciadas de responsabilidade, compromisso e confidencialidade nas Declarações firmadas e assinadas por cada um dos funcionários alocados na Justiça Federal, conforme reproduzido a seguir:</p> <p style="text-align: center;">RESPONSABILIDADE</p> <p><i>I</i> a) ser pontual e permanecer no posto de trabalho determinado, ausentando-se apenas quando substituído por outro trabalhador ou quando autorizado pelo supervisor; b) apresentar-se ao trabalho devidamente uniformizado, asseado e identificado por crachá; c) cumprir as normas de segurança estabelecidas pelo Contratante para acesso às suas dependências; d) cumprir o código de conduta da Justiça Federal; e) comunicar ao supervisor a ocorrência de qualquer irregularidade na prestação dos serviços; f) observar as normas relativas à conduta profissional e as técnicas de atendimento ao público, agindo com cortesia, educação, urbanidade e fino trato magistrados, servidores e com o público em geral; g) zelar pela preservação do patrimônio do Contratante que esteja sob sua responsabilidade, mantendo a higiene, a organização e a boa aparência dos locais de trabalho e solicitando a devida manutenção, quando necessário; h) operar, sempre que necessário e de forma adequada, equipamentos e sistemas informatizados disponíveis para a execução dos</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>O artigo 4º da Resolução CNJ 351/2020 dispõe o seguinte:</p> <p style="text-align: center;">Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <p>VI – as áreas de gestão de pessoas, as Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão, previstas na Resolução CNJ no 230/2016, e as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, constituídas em cada tribunal, promoverão, junto com a saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.</p> <p>Verifica-se, pela norma, que a área de gestão de pessoas tem papel importante no sentido de esclarecer aos colaboradores os conceitos e diferenças entre conflitos, casos pontuais de violência</p>	<p>Achado:</p> <p>Promoção ainda inicial e insuficiente de esclarecimento, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Promover esclarecimentos a todos os colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre os comportamentos desejáveis e não aceitáveis, utilizando-se os meios corporativos de comunicação para divulgação.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966):</p> <p>Importante ter uma atuação transversal para tanto com a Comissão de Assédio e a Ascom.</p>	<p>Em implementação, pois há evidências de que existem ações em curso para solucionar a questão abordada neste subitem.</p>

	<p>i) conhecer as atribuições e a finalidade do posto de trabalho que ocupa, assim como a forma de utilização dos equipamentos colocados à sua disposição; j) assumir o posto de trabalho com todos os acessórios necessários para a adequada prestação dos serviços; k) receber/passar o serviço ao assumir/deixar o posto de trabalho, relatando ao sucessor eventuais ordens e orientações recebidas durante a jornada de trabalho; l) guardar sigilo em relação a assuntos dos quais venha a ter conhecimento em virtude da prestação dos serviços; m) manter atualizada a documentação utilizada no posto de trabalho; n) buscar orientação junto ao supervisor, em caso de dificuldades no desempenho das suas atividades, repassando-lhe o problema; o) adotar as providências que estiverem ao seu alcance para sanar irregularidades ou agir em casos emergenciais; p) levar ao conhecimento do superior, imediatamente, qualquer informação considerada importante, com a qual vier a ter contato em razão da prestação dos serviços; q) em caso de desaparecimento de material, comunicar o fato imediatamente ao supervisor, registrando posteriormente a ocorrência por escrito; r) não realizar horas extras ou dilação de jornada sem prévia autorização da Seção de Gestão de Contratos de Terceirização - SEGET juntamente com a empresa contratada; s) não exercer qualquer tipo de atividade comercial (venda, promoção, representação, etc.) dentro das dependências do TRF6, inclusive no intervalo de almoço.</p> <p>II - DA CONFIDENCIALIDADE Para a execução do objeto deste Contrato, em observância ao disposto na Lei Federal nº. 13.709/18 (LGPD), na Lei Complementar nº. 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e na Lei Federal nº. 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação) e ao princípio da transparência, a CONTRATADA e seus representantes ficam cientes do acesso e da divulgação, por este TRIBUNAL, de seus dados pessoais, tais como número do CPF, RG, estado civil, endereço comercial, endereço residencial e endereço eletrônico. O tratamento desses dados pelo setor público prescinde de consentimento do titular (art. 7º, III), inclusive para eventual compartilhamento (art. 26, § 1º, IV, c/c art. 27, III), e a sua utilização ficará limitada às atividades decorrentes da execução contratual ou de obrigações legais, sob pena de incidência das sanções legais e das previstas neste instrumento, além da responsabilização administrativa, civil e criminal, observado o devido processo que assegure a ampla defesa e o contraditório. Dessa forma, comprometo-me a: a) não utilizar informações sigilosa (protegida por legislação específica) ou pessoal a que tiver acesso, para lograr benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros. Estas informações nos diversos formatos (impresso, magnético ou digital) devem ser tratadas com absoluta reserva em qualquer condição e não podem ser divulgadas ou dadas a conhecer a terceiros não autorizados, inclusive aos próprios usuários (servidores públicos, estagiários, prestadores de serviço ou terceirizados) do TRF6, sem a autorização do proprietário da informação; b) não efetuar gravação ou cópia da documentação sigilosa ou pessoal a que tiver acesso para fins diversos não relativos à função ou cargo; c) manter a necessária cautela quando da exibição de dados em tela, impressora ou na gravação em meios eletrônicos, a fim de evitar que deles venham a tomar ciência pessoas não autorizadas; d) não me ausentar da estação de trabalho sem encerrar a sessão de uso do navegador, bloquear estação de trabalho, garantindo assim a impossibilidade de acesso indevido por terceiros; e) não revelar minhas senhas a ninguém, visto que são de uso pessoal e intransferível e de conhecimento exclusivo, e tomar o máximo de cuidado para que elas permaneçam somente de meu conhecimento. f) alterar minha senha regularmente e sempre que obrigatório ou que tenha suspeição de descoberta por terceiros, não usando combinações simples que possam ser facilmente descobertas; g) responder, em todas as instâncias, pelas consequências das ações ou omissões de minha parte que possam pôr em risco ou comprometer a exclusividade de conhecimento de minha senha ou das transações a que tenha acesso. h) não navegar em sites pornográficos, defensores do uso de drogas, de pedofilia ou sites de cunho racistas e similares ou realizar qualquer atividade tipificada como crime, bem como não fazer download de material protegido por direitos autorais ou com conteúdo impróprio; i) respeitar as normas de segurança e restrições de sistema impostas pelos sistemas de segurança implantados na instituição, bem assim observar as normas e limites para o tratamento de dados pessoais estabelecidos na LGPD. j) informar imediatamente à Secretaria de Tecnologia da Informação do TRF6 e/ou ao controlador/encarregado dos dados pessoais, a respeito de qualquer incidente de segurança da informação, ou relacionado ao tratamento de dados pessoais, ou violação, intencional ou não, das regras descritas na Política de Segurança da Informação e normas legais e regulamentares correlacionadas. [...]</p> <p>III - DO NÃO PARENTESCO Em conformidade com o Decreto nº 7.203/2010, a Resolução nº07/2005 e nº229/2016 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, é vedado à empresa contratar empregados que sejam cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de ocupantes de cargos de direção e de assessoramento, de membros ou juízes vinculados ao respectivo Tribunal contratante. Dessa forma, por meio deste termo: a) Declaro não ser cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de ocupantes de cargos de direção e de assessoramento, de membros ou juízes vinculados ao Tribunal Regional Federal da 6ª Região:[...]."</p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Não.</p> <p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763) "Estamos aguardando as diretrizes para elaboração de campanha a respeito. Até o momento, não houve essa demanda específica direcionada à Assessoria de Comunicação Social ou outras diretrizes vindas da Comissão ou mesmo da área de gestão de pessoas. Aguarda-se a reunião da Comissão. Após examinadas as diretrizes nessa reunião e, após a aprovação das peças pela comissão, será feita a divulgação."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Já temos planejadas campanhas de esclarecimento sobre essas diferenças."</p>	<p>e assédio/discriminação, além de explicitar as diferenças entre comportamentos desejáveis e indesejáveis na organização.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEGET: A SEGET informou que nos contratos de terceirizados constam descrições minudenciadas de responsabilidade, compromisso e confidencialidade nas declarações firmadas e assinadas por cada um dos funcionários alocados na Justiça Federal. No entanto, na leitura do texto citado na resposta apresentada não se observou a existência de esclarecimentos, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis relacionados ao tema da auditoria, como, por exemplo, esclarecimentos sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEPOV: A SEPOV informou que não promove esclarecimentos, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis relacionados ao tema da auditoria, como esclarecimentos sobre as diferenças entre conflito, violência pontual e assédios.</p> <p>Avaliação da manifestação da ASCOM: Tendo em vista a resposta da unidade, não houve, até o presente momento, divulgação de esclarecimentos aos colaboradores sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis.</p> <p>Além disso, a área de comunicação aguarda as diretrizes oriundas das comissões e da área de gestão de pessoas para que seja feita a referida divulgação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, finalizou-se a etapa de planejamento das campanhas de esclarecimentos sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis aos colaboradores; entretanto, até o presente momento, ainda não se iniciou a execução da referida ação na organização.</p> <p>Análise documental: Além disso, na avaliação das informações contidas na primeira campanha de orientação sobre assédio moral, sexual e discriminação (ids. 0404896 e 0404908), verificou-se que foram descritos tão somente os comportamentos indesejados sobre assédio moral, sexual e discriminação, não havendo menção, por meio de exemplos, dos comportamentos desejáveis.</p> <p>Em relação a esse aspecto, a equipe de auditoria considera como oportunidade de melhoria, na ocasião da realização da próxima campanha de comunicação, a elaboração de uma cartilha do TRF6 com uma abordagem mais ampla sobre as principais questões relativas ao assédio, incluindo a apresentação de exemplos acerca das diferenças entre os comportamentos desejáveis e os não aceitáveis.</p>			
<p>2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos? Informar se existem ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Todas as ações da Secretaria de Gestão de Pessoas, os treinamentos e o serviço de psicologia buscam sempre o diálogo com as partes envolvidas, na intenção de servir de mediador/facilitador na resolução do conflito, além de auxiliar para uma comunicação mais assertiva entre os atores. Além disso, a psicóloga assistencial realizou um Projeto Piloto de 4 encontros para trabalhar as relações interpessoais no ambiente de trabalho, primeiramente com equipes da própria Suasa, com excelentes resultados, que provavelmente será replicado para outros setores e foi realizado também roda de diálogo no Núcleo de Legislação. A intenção é desenvolver mais rodas de diálogos entre os gestores e servidores."</p> <p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): "Não aplicável à Seget."</p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Sim. "Anualmente, os agentes da Polícia Judicial passam pelo curso de reciclagem da GAS em que são abordados inúmeros assuntos da atividade policial, entre eles, o enfrentamento de crises e conflitos."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Já temos planejadas rodas de conversa"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: Conforme resposta da unidade, algumas ações e programas objetivando o diálogo e a assertividade já foram utilizadas no enfrentamento de conflitos.</p> <p>A área da Psicologia desenvolve um importante papel no diálogo entre as partes envolvidas e na mediação dos conflitos. Como exemplos das ações verificam-se o Projeto Piloto e a Roda de diálogo no NULEP, cujo propósito é contribuir nas relações interpessoais no ambiente de trabalho.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEPOV: Em relação aos agentes de Polícia Judicial, segundo informado pela SEPOV, verifica-se que o tema relativo ao enfrentamento de crises e conflitos é abordado nos cursos de reciclagem da GAS, entretanto sem demonstração das evidências quanto ao alegado.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

<p>2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros? Informar os atos normativos e/ou decisões que definem a integração da política nos contratos de colaboradores não estatutários (p.ex. contratos de estágio, de ressocialização, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres).</p>	<p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): "Não aplicável à Seget."</p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): "Não aplicável"</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não.</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão apresentada neste subitem ainda não foi normatizada.</p> <p>Análise documental:</p> <p>Na análise dos processos administrativos relativos ao tema, bem como nas consultas realizadas nos e-mails da ASCOM e na Biblioteca Digital, a equipe de auditoria não identificou normativos ou decisões da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.</p>	<p>Achado:</p> <p>Falta de normas ou decisões para integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Elaborar normas e/ou formalizar orientações acerca da integração da política de prevenção e de combate ao assédio e à discriminação nos contratos de colaboradores não estatutários.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? Informar se os contratos de colaboradores possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia, ou se existe instrumento equivalente garantindo essa aderência pelas contratadas.</p>	<p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): Sim.</p> <p>"Nos contratos de terceirizados de competência da Seget têm sido abordadas questões acerca de ética e responsabilidade desejáveis, a fim de prevenir e coibir o assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão. Nas disposições contratuais está prevista a obrigatoriedade da empresa contratada instruir seus empregados acerca dessas diretrizes, realizando treinamento interno anual com os colaboradores, bem como implementando nas dependências do órgão do Projeto Gestão à Vista, o qual se trata de uma ferramenta de comunicação organizacional por meio de um quadro de divulgação de informações para o maior número de pessoas com o intuito de se estabelecer a prática do conhecimento como parte da cultura organizacional, orientações de conduta profissional, bem como práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo.</p> <p>Na licitação para contratação atual de postos de apoio administrativo de Belo Horizonte abordamos no Anexo III do Termo de Referência (0379709), o qual reproduzimos a seguir:</p> <p><i>"1.2. Em conformidade com o disposto nas Resoluções n.400/2021 do Conselho de Justiça Nacional e n.709/2021 do Conselho de Justiça Federal, a CONTRATADA, quando da execução dos serviços, deve adotar práticas de sustentabilidade, acessibilidade, de racionalização no uso de materiais, bem como práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo; [...]</i></p> <p><i>1.2.2. A sensibilização e capacitação do corpo funcional e, quando for o caso, de outras partes interessadas, devem estimular de forma contínua o consumo consciente, a responsabilidade socioambiental, a qualidade de vida, equidade e diversidade no âmbito da instituição, bem como a reflexão para que as pessoas possam atuar como agentes transformadores em sociedade.</i></p> <p><i>1.2.3. A promoção da equidade e da diversidade deve se dar por políticas afirmativas não discriminatórias, de forma a assegurar aos quadros de pessoal e auxiliar, às partes e aos usuários do Poder Judiciário, o pleno respeito à identidade e expressão de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, ascendência social, etnia, e outras condições pessoais, com a adoção de medidas como:</i></p> <p><i>a) manter canais de comunicação transparentes, acessíveis, permanentes e estruturados para estabelecer diálogo amplo com o usuário da Justiça Federal;</i></p> <p><i>b) garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida na prestação dos serviços;</i></p> <p><i>c) promover a saúde ocupacional e prevenir riscos e doenças relacionados ao trabalho;</i></p> <p><i>d) valorizar o corpo funcional, possibilitando o desenvolvimento pessoal e competências profissionais;</i></p> <p><i>e) prevenir e coibir o assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;</i></p> <p><i>f) fomentar a equidade de gênero e o respeito aos direitos humanos;</i></p> <p><i>g) permitir contratações inclusivas e afirmativas nos serviços terceirizados, mediante políticas de cotas, com objetivo de inclusão, apoio e reinserção social;</i></p> <p><i>h) adotar as medidas de segurança e proteção dos dados pessoais porventura recebidos durante e após o encerramento da vigência do pacto administrativo celebrado com o TRIBUNAL, com vistas, principalmente, a dar cumprimento às obrigações legais ou regulatórias do controlador, respeitando os prazos legais trabalhistas, previdenciários e fiscais para a guarda de tais dados, nos termos da LGPD e do art. 16, inciso I, da Lei Federal nº. 13.709/18;</i></p> <p><i>i) incentivar aos empregados a capacitação básica em Libras, para comunicação nessa língua, em atendimento ao que dispõe nos arts. 4º, inciso IV, e 8º, da Resolução CNJ-401/2021, com vistas à promoção de acessibilidade no atendimento ao público.</i></p> <p><i>1.3. A CONTRATADA deverá instruir seus empregados acerca das diretrizes dos normativos mencionados, a fim de garantir que a prestação de serviços se dará dentro dos padrões de sustentabilidade, ética e responsabilidade desejáveis, realizando programa interno de treinamento anualmente, conforme orientações e conteúdo programático constante neste Anexo. [...]</i></p> <p><i>1.4. A Contratada fica obrigada, ainda, a realizar a implantação nas dependências do Tribunal do quadro informacional do Projeto Gestão à Vista em até 90 (noventa) dias do início da vigência do contrato. Tal projeto é uma ferramenta de comunicação organizacional da CONTRATADA com os funcionários, realizada pela própria empresa, com arquivos que transmitem o funcionamento operacional dentro da Justiça Federal, com a utilização de gráficos, cores e informações, de modo que todos recebam e entendam a mensagem. Esse instrumento torna possível a divulgação das informações para o maior número de pessoas e ajuda a estabelecer a prática do conhecimento como parte da cultura organizacional, possibilitando exposição dos setores de trabalho, medidas de segurança e prevenção de riscos, orientações de conduta profissional, bem como práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo. Para fins da composição do quadro do Projeto Gestão à Vista, deverão estar dispostos todas orientações contidas neste Anexo do Termo de Referência, em especial:</i></p> <p><i>a) prevenção e coibição do assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;</i></p> <p><i>b) promoção da equidade e da diversidade deve se dar por políticas afirmativas não discriminatórias;</i></p> <p><i>c) práticas de sustentabilidade, acessibilidade, de racionalização no uso de materiais, reaproveitamento e reciclagem, assim como outras práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e redução da poluição;</i></p> <p><i>d) promoção da saúde ocupacional e prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho, abordando os temas tratados no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO);</i></p> <p><i>e) normas relativas à conduta profissional e as técnicas de atendimento ao público, agindo com cortesia, educação, urbanidade e fino trato magistrados, servidores e com o público em geral;</i></p> <p><i>f) do incentivo aos empregados a capacitação básica em Libras, para comunicação nessa língua;</i></p> <p><i>g) medidas de segurança e proteção dos dados pessoais, nos termos da LGPD; [...]"</i></p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Não. "Há a previsão ampla de "boa conduta" dos colaboradores terceirizados da área de vigilância."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Prejudicado. Não temos a informação"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGET:</p> <p>Conforme demonstrado pela SEGET, no Anexo III do Termo de Referência (0379709), são abordadas questões acerca de ética e responsabilidade desejáveis, a fim de prevenir e coibir o assédio e a discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEPOV:</p> <p>Segundo informado pela SEPOV, os temas são abordados de forma ampla nos instrumentos contratuais, de modo que não há cláusula específica de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>A Comissão do TRF6 informou que não possui informação. Nesse caso, a avaliação da auditoria está prejudicada.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

<p>2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores (estatutários) na definição das condições e metas de trabalho? Informar se existem estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade, etc.</p>	<p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Prejudicado. Não temos a informação"</p>	<p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: A Comissão do TRF6 informou que não possui informação. Nesse caso, a avaliação da auditoria está prejudicada.</p> <p>Análise documental: Na análise dos processos administrativos relativos ao tema, bem como nas consultas realizadas nos e-mails da ASCOM e na Biblioteca Digital, a equipe de auditoria não identificou estratégias, atos normativos e/ou decisões orientando para a prática de gestão participativa da definição dos acordos de metas individuais, de recursos necessários, de horário e local de trabalho, de teletrabalho e horários de disponibilidade, etc.</p>	<p>Achado: Ausência ou insuficiência 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, de teletrabalho e horários de disponibilidade.</p> <p>Recomendação: Estabelecer instrumentos de incentivo à participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços)? Informar se existe(m) norma(s) ou contrato(s) definindo as atribuições de cada colaborador da organização.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Não. "Está em andamento no TRF6 a implementação do Modelo de Gestão Operacional, metodologia que servirá de subsídio para desenvolver o Regulamento de Serviço (onde consta as responsabilidades dos setores) e os papéis ocupacionais dos servidores." Resposta da SEGET (Informação 0394656): Sim. "Todos os contratos geridos pela Seget dispõem especificamente sobre as atribuições cabíveis às categorias dos colaboradores terceirizados, a exemplo do Anexo II - Atribuições e Qualificação dos postos (0379707)." Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Sim. "Todos os contratos geridos pela SEPOV dispõem especificamente sobre as atribuições cabíveis às categorias dos colaboradores terceirizados." Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>As atribuições são as descrições de quais atividades serão desenvolvidas e executas pelo colaborador. Trata-se de um documento de suma importância, uma vez que poderá ser sempre consultado quando houver dúvidas quanto às responsabilidades dos colaboradores na organização.</p> <p>Avaliação da manifestação da SECGP: A unidade informa que está em desenvolvimento no TRF6 a implementação do Modelo de Gestão Operacional, metodologia que servirá de subsídio para desenvolver o Regulamento de Serviço (onde consta as responsabilidades dos setores) e os papéis ocupacionais dos servidores.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEGET e da SEPOV: Conforme demonstrado pela SEGET no documento id. 0379707 e informado pela SEPOV, os contratos de prestação de serviços dispõem sobre as atribuições cabíveis às categorias dos colaboradores terceirizados.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado: Ausência ou insuficiência de regulamento definindo claramente as atribuições dos colaboradores (magistrados, servidores e estagiários).</p> <p>Recomendação: Definir de forma clara as atribuições dos colaboradores (magistrados, servidores e estagiários) e formalizá-las.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Pelo conhecimento desta unidade, está em desenvolvimento norma interna que defina mais claramente e objetivamente papéis, responsabilidades e fluxo.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da SecGP, está em desenvolvimento norma interna para solucionar a questão identificada neste achado.</p>
<p>2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas? Informar se a Comissão repassa orientação, expede ou pratica atos (sugestões, recomendações etc), p.ex., às áreas de RH, de licitações e contratos, de gestão de serviços gerais etc.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica à SecGP." Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "A Ouvidoria ainda não recebeu orientações da referida comissão." Resposta da SEGET (Informação 0394656): "Não aplicável à Seget." Resposta da SEPOV (Informação 0396833): "Não aplicável" Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição. É a previsão do fluxo que será implantado"</p>	<p>Nos termos do inciso VII, do artigo 16, da Resolução CNJ nº 351, é atribuição da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual fazer recomendações e solicitações às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio. Assim, as Comissões têm papel importante na orientação, treinamento e conscientização dos integrantes da Administração.</p> <p>Orientar e treinar as unidades administrativas sobre o protocolo de recebimento de denúncias, o acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação e oferecer capacitação continuada sobre o tema, permite o fortalecimento da política institucional e auxilia na promoção de um ambiente de trabalho solidário e cooperativo.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado: A Comissão ainda não possui procedimento definido com o objetivo de repassar orientação, expedir ou praticar atos (sugestões, recomendações etc.) às áreas da Administração (RH, licitações e contratos, gestão de serviços gerais etc.) sobre práticas específicas da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação: Recomenda-se às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação promover ações que visem à orientação das demais áreas sobre as práticas específicas contra o assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 2.8 - Mesmo não tendo ainda recebido orientação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, temos encaminhado as denúncias às respectivas presidências, sem prejuízo à atuação da Corregedoria. Resposta da SecGP (id. 0448966): Pelo conhecimento desta unidade, está em desenvolvimento norma interna que defina mais claramente e objetivamente papéis, responsabilidades e fluxo.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da SecGP, está em desenvolvimento norma interna para solucionar a questão identificada neste achado.</p>
<p>2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) canais para orientação, acolhimento e acompanhamento? Informar se existe instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "O acolhimento médico ou psicológico pode ser feito via contato telefônico ou agendamento de consulta presencial ou via plataforma teams." Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "O canal da Ouvidoria está disponível para os usuários internos e externos da Justiça Federal da 6ª Região" Resposta da SEGET (Informação 0394656): Sim. "Quanto ao escopo de competência da Seget em contratos de terceirizados, informamos que o setor tem implementado pesquisas com os usuários terceirizados acerca de sugestões, relatos de ocorrências e reclamações por meio de uma Caixa de sugestões alocadas nos ambientes do órgão. Até o momento, apenas foi implementado no Galpão - Bairro Camargos, mas pretendemos buscar apoio da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação e ASCOM para auxílio na efetiva implementação dessa Caixa de Pesquisa em todos os edifícios do Tribunal. Ainda, cabe frisar a criação de lista de e-mails para comunicação direta aos gestores e colaboradores terceirizados do TRF6 de acordo com o Encaminhamento à SEGET (0264977), Informação 0283579, Informação 0372050 e Informação 0394968. O intuito dessas listas de e-mail é repassar informações e orientações da Justiça Federal aos prestadores e gestores de contratos de terceirização." Resposta da SEPOV (Informação 0396833): Sim. "Existem fiscais setoriais dos contratos de colaboradores terceirizados de modo a estabelecer um canal entre eles e os gestores do Tribunal, Seção Judiciária, Subseções." Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição. É a previsão do fluxo que será implantado"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: A SECGP disponibiliza o serviço médico e/ou psicológico que pode ser feito via contato telefônico, agendamento de consulta presencial ou via plataforma Teams.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: A Ouvidoria do TRF da 6ª Região se mostra como importante canal de comunicação entre as vítimas de assédio e discriminação e o Tribunal, tendo um papel fundamental no recebimento, tratamento e encaminhamento das denúncias realizadas pelos usuários internos e externos da Justiça Federal da 6ª Região, incluindo gestores e colaboradores.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEGET: A SEGET demonstrou que ações estão sendo realizadas, como a Caixa de Pesquisa e a lista de e-mails, visando à instituição de canais para orientação, acolhimento e acompanhamento dos colaboradores terceirizados.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEPOV: A SEPOV informou que os fiscais setoriais dos contratos também são responsáveis por intermediar a comunicação entre os colaboradores e os gestores do Tribunal, sendo os fiscais os canais disponíveis aos colaboradores para orientação, acolhimento e acompanhamento.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados? Informar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Sim, por médicos e psicólogo assistencial." Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "Atualmente a Ouvidoria conta com duas servidoras e uma estagiária que atuam como intermediárias entre os usuários e as áreas envolvidas. Nossa atuação é eminentemente burocrática porque se limita a essa intermediação e, se for o caso, encaminhar a matéria às instâncias de apuração e repressão (Diretorias de Foro e Corregedoria)." Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição, apesar da carência de pessoal "</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: Conforme resposta da unidade, os canais para orientação, acolhimento e acompanhamento são realizados por profissionais graduados em Medicina e Psicologia.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme informado, a Ouvidoria é composta por profissionais capacitados. Importante salientar que como canal permanente para o recebimento de denúncia de casos de assédio ou discriminação, a Ouvidoria deve dispor de profissionais capacitados para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

<p>2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos? Informar se a instância atuante como canal disponível a gestores e colaboradores atua formalmente em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Sim, a SUASA é unidade integrante da SecGP."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não.</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "É a previsão do fluxo que será implantado"</p>	<p>Conforme preconiza o inciso VIII do art. 4º da Resolução nº 351/2020 do CNJ, o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.</p> <p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da SECGP:</p> <p>Conforme resposta da unidade, a SUASA - Subsecretaria de Assistência à Saúde é unidade pertencente à SECGP.</p> <p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Nesse sentido, em que pese a Ouvidoria tenha respondido que não atua formalmente em conjunto com a área de saúde e/ou recursos humanos e afirma ser apenas intermediária entre os usuários e as áreas envolvidas, esta equipe de auditoria entende que a Ouvidoria muitas vezes será o primeiro local em que o denunciante, vítima ou não, irá delatar o assédio e/ou discriminação, razão pela qual nada impede que, diante da sensibilidade do tema, a Ouvidoria atue em conjunto com as áreas da saúde e recursos humanos, assegurando o acolhimento e a proteção do denunciante, além de auxiliar na coleta dos dados e informações necessárias para a adequada apuração da denúncia recebida, não se limitando ao mero encaminhamento ou comunicação de denúncias.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que há a previsão de construção e implementação do fluxo para atendimento à questão constante deste subitem.</p>	<p>Achado:</p> <p>Falta formalizar os fluxos de trabalho da atuação articulada entre o canal de orientação com a área de saúde e/ou de RH.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Definir formalmente procedimento que estabeleça a atuação conjunta dos canais de orientação, acolhimento e acompanhamento com a área de saúde e/ou de recursos humanos.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>2.11 - Ciente da recomendação de atuar em conjunto com as áreas da saúde e recursos humanos.</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966):</p> <p>Os canais estão sendo definidos e já há determinação da Diger conforme reportado acima. Quanto às demais ações e estudos, entendo que esta unidade não teria condições de realizar neste momento.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da SecGP, está em desenvolvimento norma interna para solucionar a questão proposta na recomendação.</p>
<p>2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação? Informar se é (são) realizado(s) levantamento(s) de riscos de sofrimento/prática de assédio e a criação de controles para mitigá-los.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "A equipe de saúde alerta a direção da SUASA e da SECGP, observando a ética e o sigilo profissional, quando há recorrência de casos em setores ou atividades específicas."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Já há questionário diagnóstico previsto para ser aplicado"</p>	<p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da SECGP:</p> <p>O levantamento de riscos e impactos é de extrema importância para uma gestão eficiente na organização. A partir da identificação dos riscos, medidas podem ser estabelecidas no sentido de diminuir a probabilidade de ocorrência de casos de assédio ou discriminação.</p> <p>O processo envolve estudo, definição de metodologias, avaliações dos ambientes de trabalho, dos cargos, entre outros aspectos. O gerenciamento de riscos consiste na sua identificação, na sua análise, na sua avaliação, na sua classificação, no seu tratamento e no seu monitoramento.</p> <p>A equipe de auditoria entende que o processo de levantamento dos riscos atinentes à ocorrência de casos de assédio ou discriminação na organização deve ser formalizado, de forma a atender todo o processo de gerenciamento de riscos.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de implementação, pois a Comissão informou que já possui um questionário diagnóstico previsto para ser aplicado.</p>	<p>Achado:</p> <p>Ausência de levantamento formalizado de riscos e impactos de sofrimento/prática de assédio e/ou da criação de controles para mitigá-los.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Realizar levantamento formal de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação e criar controles para mitigá-los.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966):</p> <p>Os canais estão sendo definidos e já há determinação da Diger conforme reportado acima. Quanto às demais ações e estudos, entendo que esta unidade não teria condições de realizar neste momento.</p>	<p>Em implementação, visto que há um questionário de diagnóstico previsto para ser aplicado, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna.</p>
<p>2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação? Informar se existem, p.ex., dados que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Os registros são muito pontuais, mas a Suasa realiza anualmente ações voltadas ao bem-estar, à qualidade de vida no trabalho e ao fortalecimento do clima organizacional."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Uma das principais maneiras de prevenção e combate ao assédio e à discriminação é o gerenciamento da informação. O detalhamento dos conceitos e a definição dos comportamentos aceitáveis e indesejáveis no ambiente de trabalho contribuem para a redução e até mesmo eliminação desta prática.</p> <p>Não foram identificados pela equipe de auditoria dados específicos que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado:</p> <p>Insuficiência de procedimento relativo à compilação de dados específicos que suportam o planejamento de treinamentos e campanhas de prevenção e combate ao assédio, com vistas à melhoria do ambiente de trabalho.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Implementar procedimentos e ferramentas para a compilação de dados que suportem ações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966):</p> <p>Os canais estão sendo definidos e já há determinação da Diger conforme reportado acima. Quanto às demais ações e estudos, entendo que esta unidade não teria condições de realizar neste momento.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações? Informar se há estruturação de dados, p.ex., de nível de absentismo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "A SUASA controla os dados estatísticos de absentismo e promove ações direcionadas às principais causas de afastamento do tribunal, tendo instituído o acompanhamento mais de perto dos casos de licenças por motivo de saúde mental."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da SECGP:</p> <p>Com base na resposta da SECGP, verifica-se que a SUASA gerencia dados estatísticos de absentismo e promove ações direcionadas às principais causas de afastamento do tribunal.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p> <p>Análise documental:</p> <p>Além disso, ao examinar os processos administrativos, a equipe de auditoria verificou que existem ações voltadas para o Programa de Saúde Mental no TRF6 - PAe SEI 0008133-78.2023.4.06.8000 e nos autos do processo 0015724-81.2018.4.01.8008, relativo à Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos, foram apresentados documentos que comprovam a existência de gerenciamento dos dados estatísticos de absentismo e outras questões correlacionadas.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação? Informar se há oferta de ações de instrução às lideranças/chefias cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "No Plano de capacitação de 2023 (00044697320224068000) está prevista uma ação de capacitação com o tema: "Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública"</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da SECGP:</p> <p>A organização tem um papel fundamental na disseminação do conceito de assédio e discriminação aos colaboradores.</p> <p>Um dos objetivos principais é a sensibilização dos gestores sobre a importância do assunto. Sendo assim, é de extrema importância investir em capacitação e orientação dos gestores sobre os referidos temas na organização.</p> <p>Conforme resposta da unidade, verificou-se no PAe SEI 0004469-73.2022.4.06.8000 (Plano de Capacitação) que está prevista uma ação de instrução para o ano de 2023 com o seguinte tema: "Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública", porém não há informação de que a referida ação de capacitação é específica para os gestores.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado:</p> <p>Oferta ainda pontual de ações de instrução às lideranças e chefias para identificarem possíveis situações de tolerância para com práticas de assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Oferecer regularmente capacitação aos gestores cujo conteúdo verse sobre o assédio na cultura organizacional.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Entendemos como recomendação que já compõe a realidade do TRF6, inclusive é tema constante do Plano Anual de Capacitação 2023.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p>2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? Informar se são promovidas, com regularidade, campanhas que orientam para a prevenção do assédio e da discriminação.</p>	<p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "Houve campanhas de divulgação pontuais sobre iniciativas da alta administração, mas não uma série de campanhas com regularidade, porque a política de enfrentamento foi instituída em 14 de dezembro de 2022, com a publicação da Portaria da Presidência (Portaria Presi nº 68/2022) e, conseqüentemente, instalação da comissão. Desde então, as ações da alta administração, relativas à instalação da comissão, vem sendo divulgadas. A ASCOM será ainda convocada para reunião para definição das diretrizes das campanhas."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim.</p>	<p>Avaliação da auditoria interna acerca da manifestação da ASCOM:</p> <p>A ASCOM informa que não foram promovidas, com regularidade, campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação e que ainda será convocada reunião para definição das diretrizes das campanhas.</p> <p>Conforme, já mencionado na questão anterior, uma das diretrizes que regem a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação é a promoção de ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das conseqüências do assédio e da discriminação no trabalho.</p> <p>No entanto, a equipe de auditoria compreende que tanto a instalação do TRF6 quanto a instituição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRF6 e da SJMG são recentes, de modo que os trabalhos relacionados à temática do assédio e da discriminação estão em fase inicial de desenvolvimento.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>A Comissão do TRF6 respondeu positivamente à questão.</p> <p>Análise documental da auditoria:</p> <p>Na análise dos documentos acostados aos autos do PAe SEI 0001037-46.2022.4.06.8000, verificou-se que foi realizada pela ASGES em conjunto com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 1º e 2º Grau a proposta da primeira campanha de informação sobre assédio moral, sexual e discriminação (ids. 0404896 e 0404908), posteriormente divulgada pela ASCOM por meio da intranet, internet, boletim de notícias, e-mail marketing e TV Corporativa, conforme consta da Informação (id. 0409300).</p> <p>Conclui-se, portanto, tendo em vista que o TRF6 é um tribunal criado há menos de 1 ano e que a primeira campanha sobre assédio moral, sexual e discriminação ocorreu em 28 de julho de 2023, não é factível aferir neste trabalho de auditoria a regularidade de promoção das campanhas.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação? Informar os links para acesso às informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia.</p>	<p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "Não há canal específico para o recebimento de denúncias sobre assédio e discriminação, mas não impede que os usuários se valham da Ouvidoria para veicular tais matérias."</p> <p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "Ainda não foram disponibilizados os canais referidos, porque a gestão dessa política está em momento inaugural, sendo de responsabilidade da referida Comissão a definição desses canais e links."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim.</p>	<p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Na análise da resposta da Ouvidoria, verifica-se que ainda não há canal específico para o recebimento das denúncias, contudo, identifica-se que a Ouvidoria é um canal que está à disposição dos usuários.</p> <p>Avaliação da manifestação da ASCOM:</p> <p>De acordo com a unidade, ainda não foram disponibilizados os canais referidos, tendo em vista que a gestão dessa política está em momento inaugural. A equipe de auditoria compreende que tanto a instalação do TRF6 como a instituição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRF6 e da SJMG são recentes, de modo que os trabalhos relacionados à temática do assédio e da discriminação estão em fase inicial de estruturação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Embora a Comissão do TRF6 tenha respondido positivamente à questão, não foram informados os links para acesso às informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia.</p> <p>Análise documental da auditoria:</p> <p>Ao acessar a página eletrônica destinada à Ouvidoria no Portal do TRF6 (https://portal.trf6.jus.br/institucional/ouvidoria/), verificou-se que foi disponibilizado formulário eletrônico, número de telefone, e-mail institucional e endereço, o que permite que o usuário utilize o canal para qualquer fim. Porém, no portal do TRF6, não foi localizado link, informação, notícia ou banner específico acerca dos canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação.</p>	<p>Achado:</p> <p>Divulgação parcial dos canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos; e</p> <p>Portal/site sem informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia de casos, ou são de difícil acesso.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Disponibilizar, no portal/site do TRF6 e/ou em outros canais de comunicação, informações de fácil acesso para os usuários sobre os canais disponíveis para orientação, acolhimento e denúncia dos casos de assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>2.17 - Ciente da avaliação de que a Ouvidoria "é um canal que está à disposição dos usuários" também para o recebimento de denúncias de assédio e discriminação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)? Informar se existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar (p.ex. ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc.)</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Acredito ser competência da Comissão."</p> <p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "Aguardamos a reunião da Comissão para recolher as diretrizes e orientações que deverão nortear a campanha."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.2.4 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização deve instruir os seus colaboradores acerca dos procedimentos que podem ser adotados quando forem vítimas ou testemunhas, ou até mesmo suspeitarem de algum caso de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>A equipe de auditoria entende que a área de gestão de pessoas pode ter atuação importante na orientação dos padrões comportamentais dos colaboradores nos casos concretos ou nas suspeitas de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da ASCOM:</p> <p>Tendo em vista resposta da unidade, não houve, até o presente momento, divulgação de procedimentos aos colaboradores sobre posturas a serem adotadas em casos de suspeita de assédio e discriminação.</p> <p>Além disso, a área de comunicação aguarda as diretrizes e orientações oriundas das comissões para que seja feita a referida divulgação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado:</p> <p>Faltam estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (p.ex. ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas etc.).</p> <p>Recomendação:</p> <p>Estabelecer formalmente e divulgar procedimentos que os colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) podem adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado). A divulgação poderá ser realizada por meio de ações de instrução, treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas etc.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Recomendações já respondidas acima.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe? Informar se existem formalmente ações orientando procedimentos que o colaborador pode adotar (p. ex. ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas, etc.)</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Acredito ser competência da Comissão."</p> <p>Resposta da ASCOM (Informações 0398377 e 0403763): "Idem 2.18."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>A equipe de auditoria entende que a área de gestão de pessoas pode ter atuação importante na orientação dos padrões comportamentais dos colaboradores nos casos concretos ou nas suspeitas de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da ASCOM:</p> <p>Tendo em vista resposta da unidade, não houve até o presente momento, divulgação de procedimentos aos gestores sobre posturas a serem adotadas em casos de suspeita de assédio e discriminação em suas equipes.</p> <p>Além disso, a área de comunicação aguarda as diretrizes e orientações oriundas das comissões para que seja feita a referida divulgação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado:</p> <p>Faltam estabelecimento e divulgação dos procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio em sua equipe.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Estabelecer formalmente e divulgar procedimentos que os gestores podem adotar em casos ou suspeitas de assédio e discriminação. A divulgação poderá ser realizada por meio de ações de instrução, treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas etc.</p>	<p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Recomendações já respondidas acima.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p>2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? Informar a utilização, p.ex. de incentivos à participação em treinamentos, periodicamente.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Como o TRF6 é novo, não conseguimos garantir ainda a regularidade, porém, é ação prevista no PAC 23."</p> <p>Resposta da Escola de Magistratura (Informação 0387043): Não. "A Escola de Magistratura foi instituída recentemente e está empenhada em incluir nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, prevendo em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, em conformidade com o art. 4º, IV da Resolução CNJ n. 351/2020."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não.</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Conforme resposta da unidade, em razão da recente instauração do TRF6, até o presente momento, não é possível confirmar, de forma periódica, as capacitações voltadas para a prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Importante ressaltar que no PAe SEI 0004469-73.2022.4.06.8000 (Plano de Capacitação) está prevista uma ação de instrução para o ano de 2023 com o seguinte tema: "Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública".</p> <p>Avaliação da manifestação da Escola de Magistratura:</p> <p>Conforme informado, em razão da recente instituição da Escola da Magistratura, ainda não foram promovidas ações de capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Entretanto, a Escola da Magistratura informou que está empenhada em incluir nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, o tema assédio e discriminação, em conformidade com o art. 4º, IV da Resolução CNJ n. 351/2020.</p> <p>As escolas de formação têm papel fundamental na prevenção de práticas de assédio e de discriminação. Formar e informar os colaboradores sobre o conceito e as modalidades de assédio e discriminação, as formas de responsabilização, os comportamentos e as ações aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho bem como os normativos atinentes ao tema, promovem a mudança da cultura organizacional, auxiliam no desenvolvimento e fortalecimento da política organizacional de combate ao assédio e à discriminação e, conseqüentemente, contribuem para a redução e eliminação das referidas práticas.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, até o momento, não foi realizada capacitação específica para gestores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.</p>	<p>Achado:</p> <p>Faltam ainda condições, pelo curto período de instalação do TRF6, para se obter participação regular dos gestores em treinamentos.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Desenvolver a oferta regular de ações de capacitação aos gestores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, e criação de incentivos à participação.</p>	<p>Manifestação da escola da Magistratura (id. 0442764):</p> <p>No item 2.20 a "Recomendação preliminar: Desenvolver a oferta regular de ações de capacitação aos gestores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, e criação de incentivos à participação." está sendo cumprida por meio da oferta do curso "Formação em Práticas Restaurativas para Abordagem de Conflitos Relacionados ao Assédio e à Discriminação" com carga horária de 40 horas-aula, modalidade curso de formação continuada para fins de vitaliciamento e promoção, com pedido de credenciamento na ENFAM, ainda em análise sob o número 2023245, com realização prevista para 02/10/2023 a 06/10/2023 na Subseção Judiciária de Uberlândia-MG.</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Recomendações já respondidas acima.</p>	<p>Implementada parcialmente.</p> <p>A Escola da Magistratura realizou o curso "Formação em práticas restaurativas para abordagem de conflitos relacionados ao assédio e à discriminação", conforme documentado no PAe SEI 0010558-78.2023.4.06.8000 e noticiado no Portal do TRF6 e outros canais de comunicação.</p> <p>Quanto à regularidade de oferta de capacitação aos gestores, a unidade de auditoria informa que irá verificar esse aspecto na ocasião da realização do monitoramento deste trabalho.</p>
<p>2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? Informar as campanhas de treinamento(s) realizadas e se houve ao menos uma campanha após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Não. "Sobre a política especificamente não, porém consta do PAC o treinamento Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública"</p> <p>Resposta da Escola de Magistratura (Informação 0387043): Não. "A Escola de Magistratura envidará esforços para implementação dos cursos e treinamentos sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Não houve ainda ação de capacitação voltada para a instituição de política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Importante ressaltar que no PAe SEI 0004469-73.2022.4.06.8000 (Plano de Capacitação), está prevista uma ação de instrução para o ano de 2023 com o seguinte tema: "Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública".</p> <p>Avaliação da manifestação da Escola de Magistratura:</p> <p>Conforme informado, a Escola da Magistratura não promoveu ações de capacitação sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Entretanto, a unidade auditada informou que envidará esforços para implementação dos cursos e treinamentos sobre o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Achado:</p> <p>Faltam campanhas de capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação após a edição da Resolução CNJ n. 351/2020.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Oferecer capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da escola da Magistratura (id. 0442764):</p> <p>No item 2.21 a "Recomendação preliminar: Oferecer capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação. Desenvolver a oferta regular de ações de capacitação aos gestores sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, e criação de incentivos à participação." informamos que a oferta de ação de capacitação terá início no mês de outubro de 2023 conforme descrito no item 2.20.</p> <p>Resposta da SecGP (id. 0448966): Recomendações já respondidas acima.</p>	<p>Em implementação.</p> <p>Conforme mencionado no tópico anterior, a escola de magistratura realizou um curso de formação sobre o tema, sendo o convite estendido a magistrados e alguns servidores que possuem cargo gerencial. Quanto à oferta de capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, a equipe de auditoria considerou que a recomendação encontra-se em fase de implementação.</p>
<p>2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços) capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? Informar se é realizado controle de participação, com vista em universalizar a capacitação na política e no sistema.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "As participações nas ações de capacitação são monitoradas pelo setor responsável."</p> <p>Resposta da Escola de Magistratura (Informação 0387043): Não. "As ações educacionais serão promovidas pela Escola de Magistratura e passarão por controle de participação e frequência em todas as capacitações pertinentes ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): "Em definição."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Não houve ainda ação de capacitação voltada para a instituição de política de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Conseqüentemente, não há elementos para realizar o monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Importante ressaltar que, no PAe SEI 0004469-73.2022.4.06.8000 (Plano de Capacitação), está prevista uma ação de instrução para o ano de 2023 com o seguinte tema: "Prevenção contra práticas de assédios sexual e moral na Administração Pública".</p> <p>Avaliação da manifestação da Escola de Magistratura:</p> <p>Considerando a manifestação da Escola da Magistratura no sentido de que ainda não foram promovidas ações de capacitação e formação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, conclui-se que não há elementos para realizar o monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>No entanto, foi informado que as ações educacionais que serão promovidas passarão por controle de participação e frequência em todas as capacitações pertinentes ao sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de definição.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
<p>2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação? Informar a presença do tema nos cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento dos tribunais e das escolas de formação de magistrados e de servidores.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Este tema está previsto em ação de capacitação prevista na Formação Continuada do Plano Anual de Capacitação"</p> <p>Resposta da Escola de Magistratura (Informação 0387043): Não. "Considerando sua recente criação, a Escola de Magistratura não promoveu ainda o curso de formação inicial de magistrados por não ter havido o primeiro concurso para a magistratura do TRF6. Quanto a formação continuada e os programas de aperfeiçoamento, está prevista a inclusão do referido tema em seus currículos no tocante às orientações e capacitações para o combate ao assédio e a discriminação no ambiente de trabalho."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "A Escola da Magistratura está elaborando evento para data próxima"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Conforme resposta da unidade, o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação está previsto em ações de capacitação continuada no PAC.</p> <p>Avaliação da manifestação da Escola de Magistratura:</p> <p>Conforme informado, em razão da recente instituição da Escola da Magistratura e por ainda não ter sido realizado o primeiro concurso para a magistratura do TRF6, ainda não foram promovidos cursos de formação e programas de aperfeiçoamento sobre o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação.</p> <p>No entanto, esclareceu-se que no que diz respeito a formação continuada e os programas de aperfeiçoamento, está prevista a inclusão do tema em seus currículos.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, a Escola da Magistratura está elaborando evento sobre o tema, indicando que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Sem achado.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

**3º QUESTÃO DE AUDITORIA:
3. QUAL É O GRAU DE ADERÊNCIA ÀS PRÁTICAS DE DETECÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?**

SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES PRELIMINARES	RESPOSTA DAS UNIDADES AVALIADAS AO RELATÓRIO PRELIMINAR (id. 0436786)	CLASSIFICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO
<p>3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio? Informar se as áreas responsáveis estão estruturadas, com materiais e recursos (p.ex. fluxos de processos definidos), para a realização das tarefas.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Não. "Não, o canal estipulado foi um canal de acolhimento e direcionamento aos órgãos competentes para apuração e diligências. Não houve treinamento, estruturação de fluxos e preparação dos servidores para tal."</p> <p>Resposta da SEGET (Informação 0394656): "Não aplicável à Seget."</p> <p>Resposta da SEPOV (Informação 0396833): "Não aplicável"</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. " Em estruturação, com imensa carência de recursos humanos"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: A SECGP informa que atualmente atua como canal de acolhimento e direcionamento dos casos de violência no trabalho aos órgãos competentes para apuração e diligências, de modo que não tem estrutura (treinamento, estruturação de fluxos e preparação dos servidores) para identificar os casos de assédio e discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da SEGET e da SEPOV: Embora as repostas da SEGET e SEPOV tenham sido negativas, cumpre esclarecer que os casos de assédio e a discriminação podem estar presentes em todos os setores da organização inclusive os colaboradores terceirizados podem ser autores, vítimas ou testemunhas dessas ocorrências. Nesse sentido, é de suma importância que as áreas responsáveis pela execução dos contratos de terceirizados ou os responsáveis pelo acompanhamento da prestação de serviço estejam treinados para identificar e encaminhar para as devidas providências os casos de violência no trabalho.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado: As instâncias acolhedoras da notícia de assédio ou de discriminação no trabalho não têm estrutura para identificar e encaminhar para apuração os casos identificados ou noticiados.</p> <p>Recomendação: Assegurar, mediante recursos materiais e humanos, que as áreas de saúde, de gestão de pessoas e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para a apuração os eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio.</p>	<p align="center">Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, considerando-se a resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna deste subitem.</p>
<p>3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização? Informar se são promovidas enquetes, por exemplo.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não sabemos informar. Pela SecGP não."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Temos um questionário diagnóstico previsto para ser aplicado"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: A SECGP não realizou pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de implementação, pois a Comissão informou que já possui um questionário diagnóstico previsto para ser aplicado.</p>	<p>Achado: Ausência, por ora, de pesquisas ou enquetes sobre assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação: Promover pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização, bem como estabelecer cronograma para aplicar o questionário diagnóstico mencionado na resposta da Comissão do TRF6.</p>	<p align="center">Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, visto que há um questionário de diagnóstico previsto para ser aplicado, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna.</p>
<p>3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados (monitoramento)? Informar se existe estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não.</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Tendo em vista a criação recente do Tribunal ainda não temos dados suficientes, mas este é o compromisso"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: Os incisos I e III do artigo 13 da Resolução CNJ n. 351/2020, estabelecem que a notícia de assédio poderá ser acolhida pela área de acompanhamento de pessoas e pela área da saúde. Desse modo, a SECGP, caso seja pertinente, poderá compilar os dados das notícias de assédio e discriminação que eventualmente sejam recebidas pela unidade e monitorá-los, resguardando-se as identidades dos denunciante e dos denunciados.</p> <p>A compilação, análise e monitoramento de dados sobre denúncias de assédio e discriminação é uma ferramenta importante para a Administração aferir o grau de aderência à política instituída no combate a tais violações.</p> <p>Essa análise auxilia na implementação de medidas mais assertivas e eficazes na prevenção e combate ao assédio e à discriminação, permitindo que a Administração direcione recursos e esforços de forma estratégica.</p> <p>Desse modo, a compilação, análise e monitoramento de dados não apenas fortalece a cultura institucional, mas também demonstra o compromisso da Administração na busca de um ambiente de trabalho respeitoso, solidário, inclusivo e cooperativo.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: A compilação, análise e monitoramento de dados sobre denúncias de assédio e discriminação é uma ferramenta importante para a Administração aferir o grau de aderência à política instituída no combate a tais violações.</p> <p>Essa análise auxilia na implementação de medidas mais assertivas e eficazes na prevenção e combate ao assédio e à discriminação, permitindo que a Administração direcione recursos e esforços de forma estratégica.</p> <p>Desse modo, a compilação, análise e monitoramento de dados não apenas fortalece a cultura institucional, mas também demonstra o compromisso da Administração na busca de um ambiente de trabalho respeitoso, solidário, inclusivo e cooperativo.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: A Comissão TRF6 informou que em razão da recente criação do TRF6 ainda não há dados suficientes, porém informa que este é o compromisso, fato que indica que a questão constante deste subitem está sendo avaliada.</p>	<p>Achado: Não estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.</p> <p>Recomendação: Verificar a possibilidade de desenvolver banco de dados para auxiliar no monitoramento das denúncias de assédio e discriminação com o propósito de dispor de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciante e dos denunciados.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 3.3 - A Ouvidoria se valerá da experiência de suas congêneres na rede local e também noutros tribunais para estruturar seu banco de dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, resguardada a identidade dos envolvidos.</p>	<p>Em implementação. A recomendação foi considerada em implementação, posto que, em razão da recente criação do TRF6, ainda não há dados suficientes. Contudo, percebe-se o compromisso da Comissão do TRF6 e da Ouvidoria para viabilizar o atendimento à recomendação constante deste subitem assim que surgirem novos casos de denúncias.</p>
<p>3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação? Informar se ocorre monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar. Os dados relativos aos casos que envolveram a unidade de saúde são monitorados."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "O número de denúncias acerca desse assunto é ínfimo em relação ao pouco tempo de funcionamento dessa Ouvidoria (10 meses). Houve apenas uma denúncia de suposta discriminação racial devidamente esclarecida e arquivada e outra relativa a assédio que também foi arquivada em razão da generalidade da acusação."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Tendo em vista a criação recente do Tribunal ainda não temos dados suficientes"</p>	<p>Idem avaliação da subquestão 3.3. Em relação a esta subquestão, tendo em vista que ainda não foi realizada a estruturação de banco com dados tratados e consolidados das denúncias recebidas, verifica-se que ainda não foi possível desenvolver ferramenta de gestão que auxilie as ações de monitoramento.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: A ouvidoria respondeu que não realiza o monitoramento, contudo demonstrou que está acompanhando os casos que recebeu durante 10 meses de existência da unidade. Até o momento, houve apenas 2 casos, um referente a denúncia de suposta discriminação racial e outra de assédio que foi arquivada em razão da generalidade da acusação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: A Comissão TRF6 pontuou que em razão da recente criação do TRF6 ainda não há dados suficientes.</p>	<p>Achado: Insuficiência, por ora, de mecanismos de monitoramento dos casos e atuação com base na frequência dos casos noticiados.</p> <p>Recomendação: Aprimorar ou instituir instrumentos de controle que permitam a realização do monitoramento da evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 3.4 - Ciente da recomendação para o monitoramento dos casos já denunciados e os próximos que aqui chegarem.</p>	<p>Em implementação. A recomendação foi considerada em implementação, posto que, em razão da recente criação do TRF6, ainda não há dados suficientes. Contudo, percebe-se o compromisso da Comissão do TRF6 e da Ouvidoria para viabilizar o atendimento à recomendação constante deste subitem assim que surgirem novos casos de denúncias.</p>

<p>3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação? Informar se houve formalização dos procedimentos a serem adotados, p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou check list.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não.</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Ainda não há a definição estabelecida de procedimentos, triagem, investigação de denúncias de assédio e discriminação, mecanismos de proteção de denunciante nesta Corregedoria, mas os estudos e atitudes pertinentes a estas providências já estão sendo tomadas pela Unidade."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "Não há um procedimento específico de recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação dentro da Diretoria do Foro e da SECAD. Desde a criação do TRF6, ainda não foram recebidas denúncias formais de assédio e discriminação até ambos os setores. No entanto, em caso de recebimento de denúncias desses temas via e-mail ou SEI, a DIREF e a SECAD se comprometem a formalizarem a denúncia em processo SEI sigiloso e dar o devido encaminhamento ao setor responsável pela análise."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em fase final de construção. Será finalizado em breve"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.3.2 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização deve disponibilizar uma estrutura de recebimento de denúncias de assédio ou discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Entre as diretrizes gerais que regem a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, previstas nos incisos do artigo 4º da Resolução CNJ 351/2020, está a atuação das áreas de gestão de pessoas e saúde, como segue:</p> <p>Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: (...) VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;</p> <p>Nesse mesmo sentido, o artigo 13, incisos I e II e §§ 1º e 2º, da Resolução CNJ n. 351/2020, dispõe: Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas: I – Área de Acompanhamento de Pessoas; II – Área de Saúde; (...) § 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável. § 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar. (...)</p> <p>Assim, a norma citada entende a SECGP como importante canal de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de violência no trabalho.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Estabelecer protocolos bem-definidos (p.ex. por meio de manual, fluxos e/ou check list) para o recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação e formalizá-los garante que as áreas responsáveis pelo recebimento, acompanhamento e tramitação da denuncia atuem de forma efetiva, isonômica e imparcial. Ademais, a existência de procedimento estruturado evidencia o comprometimento da Administração no combate ao assédio e à discriminação, além de proteger os direitos dos envolvidos, ao dar transparência e segurança do procedimento adotado pelo Órgão a receber a denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria</p> <p>Conforme resposta da unidade, ainda não há formalização de procedimentos no que tange ao recebimento, à triagem e à investigação de denúncias de assédio e discriminação. Entretanto, estudos e deliberações sobre o referido objeto estão em andamento na unidade.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD</p> <p>Conforme resposta da unidade, não há procedimentos específicos de recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, uma vez que ainda não foram recebidas denúncias formais de assédio ou discriminação nos referidos setores. Não obstante, diante de um caso concreto, a DIREF/SECAD informa que formalizará a denúncia em processo SEI sigiloso e dar o devido encaminhamento ao setor responsável pela análise.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de finalização.</p>	<p>Achado:</p> <p>As ações de escuta, acolhimento e acompanhamento ainda não seguem procedimentos formais e padronizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Na finalização do fluxo que está sendo construído, avaliar a oportunidade de se incluir a descrição dos procedimentos para o recebimento, a triagem e a investigação dos casos de denúncias de assédio e discriminação.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>3.5 - A Ouvidoria aguardará a orientação da Comissão a fim de estabelecer seu próprio cronograma.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna, o fluxo está em fase final de construção.</p>
<p>3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis? Informar se existe controle de recebimento e acompanhamento nos canais disponíveis para denúncias e se estas são rastreáveis (sistema de numeração de protocolo, sistema de identificação e acompanhamento).</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim.</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Ainda não há a definição estabelecida de procedimentos, triagem, investigação de denúncias de assédio e discriminação, mecanismos de proteção de denunciante nesta Corregedoria, mas os estudos e atitudes pertinentes a estas providências já estão sendo tomadas pela Unidade."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "Não há canais formais disponibilizados para recebimento de denúncias de assédio e discriminação. No entanto, em caso de futuros episódios de assédio e discriminação que possam vir até a DIREF e a SECAD, ambos os setores se comprometem a gerar processos SEI sigilosos, os quais possuem números de rastreamento próprios, e gerenciar a tramitação dos mesmos até que haja o deslinde do feito."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não.</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>A Resolução CNJ n. 351/2020 considera as áreas de gestão de pessoas e saúde canais de recebimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Conforme informado pela unidade em resposta às subquestões 1.12 e 1.15, a denúncia realizada mediante formulário eletrônico gera automaticamente um processo sigiloso no SEI, o que evidencia a existência de procedimento consistente para obtenção e consolidação das informações e que permite o controle, acompanhamento e monitoramento da denúncia.</p> <p>Entretanto, não foi informado o procedimento adotado nos casos em que a denúncia é realizada por outros meios de comunicação (telefone, e-mail, carta, presencialmente).</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Conforme resposta da unidade, ainda não há formalização de procedimentos no que tange ao recebimento, à triagem e à investigação de denúncias de assédio e discriminação. Entretanto, estudos e deliberações sobre o referido objeto estão em andamento na unidade.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, não há canais formais disponibilizados para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação. Não obstante, diante de um caso concreto, a DIREF/SECAD informa que gerará processo SEI sigiloso, garantindo-se, assim, o gerenciamento de identificação e acompanhamento da tramitação até o desfecho processual.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão apresentada neste subitem não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado:</p> <p>Insuficiência de controles estabelecidos para recebimento e acompanhamento de denúncias nos canais disponíveis.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Instituir e adotar mecanismos de controle para rastrear as denúncias que são recebidas por meio dos canais disponíveis (sistema de numeração de protocolo, sistema de identificação e acompanhamento).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>3.6 - O controle do recebimento se faz pela plataforma SEI, mesmo nos casos de denúncia oral ou formulada por outro meio. Cada denúncia gera um processo administrativo sigiloso.</p>	<p>Recomendação implementada parcialmente, visto que a DIREF e a SECAD se comprometem a gerar processos SEI sigilosos para controle dos casos futuros de Assédio e Discriminação e que a Ouvidoria dispõe de mecanismos de controle, mesmo nos casos de denúncia oral ou formulada por outro meio de comunicação. Contudo, as outras unidades ainda não definiram o procedimento de controle que será utilizado.</p>

<p>3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias? Informar se são adotados mecanismos eficazes de proteção, p.ex., medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor(es) em outra unidade), representação quanto à prática de retaliação aos órgãos disciplinares.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não. "Não faz parte das atribuições da Ouvidoria, mas sim da área de recursos humanos."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Até o presente momento não chegou a esta Corregedoria nenhuma denúncia de assédio ou discriminação. Desta feita, não foi tomada nenhuma medida de proteção. Porém, tão logo ocorra, ainda que não exista nenhum normativo ou procedimento definido neste sentido no Tribunal, esta Unidade não se eximirá de tomar as providências mais adequadas ao caso apresentado."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "A DIREF e a SECAD não adotam mecanismos próprios de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias, tendo em vista inexistirem canais formais para recebimento de denúncias de assédio e discriminação. Como, até então, nunca foram recebidas denúncias formais de situações de assédio e discriminação, ainda não foram discutidos procedimentos necessários à proteção de denunciantes. Vale destacar que, no bojo do processo nº 0007489-38.2023.4.06.8000, foi constituída comissão para enfrentamento do assédio e discriminação no âmbito da SJMG, mas esta ainda está pendente de instalação e de inicialização dos trabalhos. Dessa forma, ainda não foram adotadas medidas concretas no sentido de disponibilizar tais mecanismos de proteção ou de estabelecer regras de conduta compartilhadas entre servidores e magistrados sobre como tratar e proceder sobre o tema. Por outro lado, a Diretoria do Foro da SJMG mantém-se ciente dos trabalhos da Ouvidoria do TRF6, nos casos que envolvam unidades de primeiro grau, estando aberta a dar tratamento célere e efetivo no coibição do assédio e da discriminação."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Sim. "Ainda não tivemos caso, mas certamente será assegurada a proteção"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: A Resolução CNJ n. 351/2020 considera as áreas de gestão de pessoas e saúde canais de recebimento e acompanhamento dos casos de assédio e discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme preconiza o inciso VIII do art. 4º Resolução nº 351/2020 do CNJ, o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.</p> <p>Nesse sentido, em que pese a Ouvidoria tenha respondido que não atua formalmente em conjunto com a área da saúde e/ou recursos humanos e afirma ser apenas intermediária entre os usuários e as áreas envolvidas, esta equipe de auditoria entende que a Ouvidoria muitas vezes será o primeiro local em que o denunciante, vítima ou não, irá delatar o assédio e/ou discriminação, razão pela qual nada impede que, diante da sensibilidade do tema, a Ouvidoria atue em conjunto com as áreas da saúde e recursos humanos, assegurando o acolhimento e a proteção do denunciante, além de auxiliar na coleta dos dados e informações necessárias para a adequada apuração da denúncia recebida, não se limitando ao mero encaminhamento ou comunicação de denúncias.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria: Os mecanismos de proteção dos denunciantes ainda não foram adotados pela unidade, uma vez que ainda não houve casos de denúncia de assédio ou discriminação neste órgão. Não obstante, diante de um caso concreto, a COGER informa que adotará as devidas providências visando a proteção do denunciante.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, diante da inexistência de denúncias formais na organização até o presente momento, não foram discutidos procedimentos que visam à proteção dos denunciantes de assédio e discriminação no tocante à represálias. Não obstante, a DIREF/SECAD monitora os trabalhos da Ouvidoria e se compromete a dar tratamento célere e efetivo no enfrentamento do assédio e da discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, em função da recente criação deste Tribunal, ainda não houve a materialização da situação descrita na questão.</p>	<p>Achado: Falta ainda definição, para fins de orientação e adoção, de mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias, como medidas administrativas acautelatórias (alteração do cumprimento da jornada, realocação de servidor(es) em outra unidade) e representação aos órgãos disciplinares.</p> <p>Recomendação: Estabelecer/adotar mecanismos eficazes de proteção dos denunciantes contra represálias.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 3.7 - Ainda não recebemos orientação da área de RH, mas estamos à disposição para o cumprimento daquelas.</p>	<p>Ainda não implementada, uma vez que não foram definidos formalmente os mecanismos de proteção. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema? Informar se há ato(s) normativo(s) que estrutura(m) a instância de mediação de conflitos acerca da avaliação periódica de desempenho e apreciação de recursos.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "Sim, há na SecGP o setor responsável pelo sistema de avaliação de desempenho."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP: De acordo com unidade, o setor responsável pelo sistema de avaliação de desempenho atua nos conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho, entretanto não menciona se existe ou não atos normativos sobre o tema.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem ainda não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado: Falta informação acerca da existência de ato normativo relativo à instância responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema.</p> <p>Recomendação: Estabelecer em ato normativo instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p align="center">4º QUESTÃO DE AUDITORIA: 4. QUAL É O GRAU DE ADERÊNCIA ÀS PRÁTICAS DE CORREÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?</p>					
SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES	RESPOSTA DAS UNIDADES AVALIADAS AO RELATÓRIO PRELIMINAR (id. 0436786)	CLASSIFICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO
<p>4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar? Informar se existem medidas formais (p. ex. fluxos de trabalho, norma) visando à conciliação entre ofendido e ofensor.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não.</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD não dispõem de mecanismos próprios de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar. No entanto, em se primando o princípio da economia processual no âmbito da administração pública, DIREF e SECAD se comprometem a fomentar a conciliação entre as partes de um processo envolvendo assédio ou discriminação em casos futuros que atraírem suas competências. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.1 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, nos casos de confirmação de assédio no órgão, é importante verificar a possibilidade do instituto da conciliação entre ofendido e ofensor, por meio de mecanismos formais.</p> <p>Avaliação da manifestação da SECGP: Entre as diretrizes gerais que regem a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, previstas nos incisos do artigo 4º da Resolução CNJ 351/2020, está a atuação das áreas de gestão de pessoas e saúde, como segue:</p> <p>Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: (...) VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde; (...)</p> <p>Nesse mesmo sentido, o artigo 13, incisos I e II e §§ 1º e 2º, da Resolução CNJ n. 351/2020, dispõe:</p> <p>Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas: I – Área de Acompanhamento de Pessoas; II – Área de Saúde; (...) § 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável. § 2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar. (...)</p>	<p>Achado: Indisponibilidade de mecanismos formais de conciliação entre ofendido e ofensor, quando cabíveis.</p> <p>Recomendação: Criar, por meio de normativos internos e fluxos de trabalho, mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna, o fluxo de trabalho está em construção.</p>

		<p>Nessa perspectiva, a área de gestão de pessoas tem papel importante no acolhimento, no suporte, na orientação e no auxílio nos casos de denúncias de assédio ou discriminação, promovendo, quando possível, e em conjunto com as demais áreas envolvidas, medidas de ajuste de conduta, mediação, práticas restaurativas, entre outras alternativas conciliatórias, visando a resolução de conflitos e evitando, assim, a abertura de procedimento administrativo disciplinar.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Tendo em vista resposta da unidade, não há mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor com o objetivo de evitar a abertura de processo administrativo disciplinar.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, verifica-se que ainda não há mecanismos formais com o propósito de evitar, quando possível, a instauração de processo administrativo disciplinar. Todavia, na existência de um caso concreto de assédio ou discriminação, no âmbito de sua competência, a DIREF/SECAD, em atendimento ao princípio da economia processual no âmbito da administração pública, se comprometem a fomentar a via conciliatória entre as partes.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>			
<p>4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação? Informar se existem medidas formais para adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar. A SecGP, conforme já relatado, possui ações visando a mediação de conflitos e o acolhimento do servidor."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "O Tribunal já está desenvolvendo a política de justiça restaurativa, mas nada aplicada, ainda, na seara de assédio e discriminação."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "Até então, DIREF e SECAD nunca adotaram a mediação de conflitos, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação. No entanto, em se primando o princípio da economia processual no âmbito da administração pública, DIREF e SECAD se comprometem a fomentar a mediação de conflitos no seio de um processo envolvendo assédio ou discriminação em casos futuros que atraírem suas competências. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>A SECGP informa que a unidade possui ações visando a mediação e o acolhimento do servidor.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Conforme resposta da unidade, não há procedimentos de mediação de conflitos. Entretanto, o TRF6 já está desenvolvendo a política de justiça restaurativa.</p> <p>Salienta-se que a Resolução CNJ 225/2016 dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário. Trata-se de um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, verifica-se que ainda não há mediação de conflitos antes de iniciar procedimento preliminar de investigação. Todavia, na existência de um caso concreto de assédio ou discriminação, no âmbito de sua competência, a DIREF/SECAD, em atendimento ao princípio da economia processual no âmbito da administração pública, se comprometem a fomentar as práticas de mediação de conflitos entre ofendido e ofensor.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado:</p> <p>Inexistência de medidas formais para adoção da mediação de conflitos, quando cabível para prevenir a abertura de PAD</p> <p>Recomendação:</p> <p>Formalizar e implementar medidas a fim de fomentar a adoção de práticas restaurativas de mediação entre ofendido e ofensor.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Em implementação, visto que, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna, o fluxo de trabalho está em construção.</p>
<p>4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar? Informar os documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Já existe uma ideia embrionária de se adotar no Tribunal o procedimento de TAC nestes casos."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD não dispõem de mecanismos próprios de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP:</p> <p>Conforme disposto na Resolução CNJ n. 351/2020, a área de gestão de pessoas tem papel importante no acolhimento, no suporte, na orientação e no auxílio nos casos de denúncias de assédio ou discriminação. Deste modo, pode promover, quando possível e em conjunto com as demais áreas envolvidas, medidas de ajuste de conduta, mediação, práticas restaurativas, dentre outras alternativas conciliatórias.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Conforme resposta da unidade, até o presente momento, não há documentos e mecanismos formalizados para ajustes de conduta. Entretanto, já existe uma ideia embrionária de se adotar no Tribunal o Termo de Ajustamento de Conduta.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, não há mecanismos próprios de ajuste de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado:</p> <p>Ausência de documentos e /ou mecanismos que prevejam ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Definir formalmente mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
<p>4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior? Informar sobre a adoção e a divulgação de procedimentos que envolvam denúncias que devam ser encaminhadas, p.ex. ao conselho de administração ou órgão colegiado.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): "Não se aplica. Não compete a esta unidade a formalização de canais de denúncia e ações de aspecto disciplinar."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "A depender da função e da lotação sempre são ouvidos o denunciado e seus superiores."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não.</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD não estabeleceram ainda e, portanto, não divulgam procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior. Ainda assim, ambos os setores se comprometem a dar a devida destinação de processos sobre o tema, para que haja a correção do assédio e discriminação na Seção Judiciária de Minas Gerais. No entanto, ainda não houve uma uniformização clara de procedimentos. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.2 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização deve ser capaz de receber e encaminhar com tempestividade as denúncias que recebe. Para isso, torna-se importante a capacitação dos atendentes de denúncias, garantindo-se, assim, a obtenção das informações necessárias ao eventual processo de apuração de assédio.</p> <p>Entre as diretrizes gerais que regem a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, previstas nos incisos do artigo 4º da Resolução CNJ 351/2020, está a atuação das áreas de gestão de pessoas e saúde, como segue:</p> <p>Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: (...) VIII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde; (...)</p> <p>Nesse mesmo sentido, o artigo 13, incisos I e II e §§ 1º e 2º, da Resolução CNJ n. 351/2020, dispõe:</p> <p>Art. 13. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas: I – Área de Acompanhamento de Pessoas; II – Área de Saúde; (...) § 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho</p>	<p>Achado:</p> <p>Não estabelecimento de procedimentos especiais para recepcionar notícia de assédio ou discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Estabelecer e divulgar procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder, incluindo a definição acerca do procedimento de encaminhamento das denúncias às instâncias superiores (Conselho de Administração ou Órgão Colegiado).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>4.4 - Caso estejamos atuando erroneamente, estamos abertos à orientação emanada da Alta Direção.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

		<p>saudável.</p> <p>§ 2º 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 notificadas sempre que o noticiante assim o desejar. (...)</p> <p>Assim, não obstante a ausência de formalização, a SECGP é pode ser importante canal de acolhimento, escuta, orientação e acompanhamento de casos de violência no trabalho.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme resposta da Ouvidoria são adotados procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação, a depender da função e da lotação, entretanto não há indicativo de formalização de procedimento e sua divulgação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria: Tendo em vista resposta da unidade, não houve criação nem divulgação de procedimentos especiais para a recepção de denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, não houve, ainda, divulgação de procedimentos especiais para recepcionar denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior. Todavia, na existência de um caso concreto de assédio ou discriminação, no âmbito de sua competência, a DIREF/SECAD se comprometem a dar a devida destinação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem ainda não foi instrumentalizada.</p>			
<p>4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar? Informar se são adotadas medidas formais, p. ex. proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não- identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar.</p>	<p>Resposta da SECGP (Informação 0389885): Sim. "A SecGP possui canal de acolhimento com escuta e orientação psicológica."</p> <p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "Respeita-se o sigilo, mas não o anonimato do denunciante."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não.</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "Até então não foram estabelecidas pela DIREF e SECAD medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar episódios de assédio e discriminação. Porém, ambos os setores se comprometem a estarem abertos para receber e dar o encaminhamento de denúncias sem qualquer tipo de preconceito em relação à vítima. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.2 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização deve garantir que o desconforto do denunciante seja o menor possível.</p> <p>Avaliação da manifestação da SECGP: Conforme informado, a unidade possui canal de acolhimento com escuta e orientação psicológica, de modo que a equipe de auditoria entende que são adotadas medidas visando reduzir o desconforto dos que desejam denunciar e que preservem a saúde e a integridade de pessoas que enfrentam situações de assédio ou de discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme informado pela Ouvidoria, a organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar, entretanto foi citado apenas a o respeito ao sigilo como medida.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria: Tendo em vista resposta da unidade, não foram adotadas medidas formais visando reduzir o desconforto dos denunciante.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, até o presente momento, não foram estabelecidas medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar episódios de assédio e discriminação. Contudo, na existência de uma denúncia concreta de assédio ou discriminação, a DIREF/SECAD se comprometem a receber e dar o devido encaminhamento sem qualquer tipo de preconceito em relação à vítima.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado: Não estabelecimento/adoção de medidas formais para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar práticas de assédio e discriminação.</p> <p>Recomendação: Estabelecer e adotar medidas para reduzir o desconforto daqueles que desejam denunciar práticas de assédio e discriminação (como por exemplo proteção à identidade do denunciante e do denunciado, garantia de acesso à informação exclusivamente para as partes necessárias ao tratamento da denúncia, ambiente seguro de não identificação para quem deseja apenas conversar sobre a possibilidade de denunciar, dentre outros).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 4.5 - Entendemos que o sigilo aos dados do processo é o suficiente, pois o acesso aos autos é restrito ao Ouvidor e uma das servidoras de confiança na Seção de Apoio.</p>	<p>Em implementação, considerando-se que o fluxo está sendo construído, conforme resposta da Comissão do TRF6 na segunda coluna deste subitem. Não obstante, no âmbito da Ouvidoria o sigilo aos dados do processo é assegurado, de modo que o acesso aos autos fica restrito ao Ouvidor e à servidora que atua na Seção de Apoio.</p>
<p>4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros? Informar se foram formalizados procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.</p>	<p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "Nós temos exigido detalhamento dos fatos, pois já nós deparamos com denúncias vagas e formuladas por quem utilizou nome falso."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Até o presente momento não chegou a esta Corregedoria nenhuma denúncia de assédio ou discriminação. Desta feita, não foi tomada nenhuma medida de proteção ou análise de admissibilidade da denúncia. Porém, tão logo ocorra, ainda que não exista nenhum normativo ou procedimento definido neste sentido no Tribunal, esta Unidade não se eximirá de tomar as providências mais adequadas ao caso apresentado."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "Por não existirem procedimentos próprios, DIREF e SECAD ainda não são capazes de assegurar que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.3 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização deve ter procedimentos claros e juridicamente consistentes para processar as denúncias recebidas.</p> <p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria: Conforme resposta da Ouvidoria, organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros, entretanto não foram mencionados a formalização de procedimentos com esse fim. Sobre essa questão faz-se necessário destacar que a Ouvidoria recebe as denúncias e analisa previamente as informações antes de encaminhá-las para as unidades de apuração, razão pela qual, quando entender necessário, poderá solicitar complementação da denúncia com informações adicionais, visando garantir que se tenha um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento. Sobre a existência de procedimentos formais claros para processar as denúncias recebidas é importante estabelecer procedimentos bem-definidos para o recebimento e triagem da denúncia, garantindo que a área responsável pelo recebimento da denuncia atue de forma efetiva, isonômica e imparcial. Ademais, a existência de procedimento estruturado evidencia o comprometimento da Administração no combate ao assédio e à discriminação, além de proteger os direitos dos envolvidos, ao dar transparência e segurança do procedimento adotado pelo Órgão a receber a denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria: Tendo em vista que não chegou à COGER nenhum caso de assédio ou discriminação, não há que se falar em procedimentos de análise de admissibilidade da denúncia. Não obstante, diante de um caso concreto, a unidade informa que adotará as devidas análises concernentes à admissibilidade da denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, por não haver procedimentos próprios, não há como assegurar clareza no tocante à análise de admissibilidade de denúncias.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado: Não formalização de procedimentos claros para processar as denúncias recebidas.</p> <p>Recomendação: Criar mecanismos com vistas a assegurar que os procedimentos de análise de admissibilidade das denúncias recebidas sejam claros e objetivos.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776): 4.6 - Elaboraremos, a partir da experiência das ouvidorias congêneres, um roteiro para a análise de admissibilidade das denúncias.</p>	<p>Em implementação, uma vez que o fluxo e as ferramentas de gestão por processo de trabalho estão em fase de elaboração.</p>

<p>4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?</p> <p>Informar se existe(m) processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), contendo, pelo menos, as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.</p>	<p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não.</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Até o presente momento não chegou a esta Corregedoria nenhuma denúncia de assédio ou discriminação. Desta feita, não foi tomada nenhuma medida de proteção ou análise de admissibilidade da denúncia. Porém, tão logo ocorra, ainda que não exista nenhum normativo ou procedimento definido neste sentido no Tribunal, esta Unidade não se eximirá de tomar as providências mais adequadas ao caso apresentado."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD não possuem processos próprios de trabalho mapeados, manuais e/ou check-lists, contendo medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Conforme resposta da Ouvidoria, verifica-se que não há procedimento definido com vista a assegurar que a que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração.</p> <p>Sobre essa questão faz-se necessário destacar que a Ouvidoria recebe as denúncias e analisa previamente as informações antes de encaminhá-las para as unidades de apuração, razão pela qual, quando entender necessário, poderá solicitar complementação da denúncia com informações adicionais, visando garantir que se tenha um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Tendo em vista que não chegou à COGER nenhum caso de assédio ou discriminação, não há que se falar em procedimentos de análise de admissibilidade da denúncia. Não obstante, diante de um caso concreto, a unidade informa que adotará as devidas análises concernentes à admissibilidade da denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, não há mapeamento de processos, manuais ou <i>checklists</i>, contendo indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado:</p> <p>Inexistência de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s), com as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Desenvolver processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s) contemplando as indagações e medidas que devam ser aplicadas na análise de admissibilidade.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>4.7 - Elaboraremos, a partir da experiência das ouvidorias congêneres, um roteiro para a análise de admissibilidade das denúncias, inclusive <i>check-list</i>.</p>	<p>Em implementação, uma vez que o fluxo e as ferramentas de gestão por processo de trabalho estão em fase de elaboração.</p>
<p>4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?</p> <p>Informar se são adotadas práticas, p. ex. orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens, relatos de terceiros etc.</p>	<p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Não.</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não.</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD ainda não elaboraram procedimentos alternativos próprios em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Tendo em vista a resposta da Ouvidoria, verifica-se que ainda não foram estabelecidos procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia, o que inibe que a pessoas denunciem casos de assédio e discriminação.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Tendo em vista resposta da unidade, percebe-se que ainda não foram estabelecidos procedimentos alternativos no caso da vítima não desejar identificação ou formalização de denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, não houve estabelecimento de procedimento alternativo em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado:</p> <p>Procedimentos alternativos não estabelecidos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia</p> <p>Recomendação:</p> <p>Estabelecer procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia, como adoção de prática de orientação à vítima, uso de flagrante em filmagens e de relatos de terceiros e outros procedimentos).</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>4.8 - Precisamos de orientação jurídica da Alta Administração à vista de que o Supremo Tribunal Federal (STF) reafirmou sua jurisprudência e julgou que são inadmissíveis, em processos administrativos de qualquer espécie (e a denúncia de assédio é espécie de processo administrativo), provas consideradas ilícitas pelo Poder Judiciário. A decisão foi tomada no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1316369, que teve repercussão geral reconhecida (Tema 1238) e julgamento de mérito no Plenário Virtual. No precedente, o STF analisou o caso de investigação iniciada a partir de denúncia anônima.</p>	<p>A Recomendação foi considerada ainda não implementada.</p> <p>Contudo, é importante, na avaliação da viabilidade de se implementar a recomendação, levar em consideração o precedente do STF trazido pela Ouvidoria sobre a inadmissibilidade das provas obtidas por meio de denúncias anônimas em processos administrativos de qualquer espécie.</p> <p>Dessa forma, recomenda-se adicionalmente que as Comissões e Unidades Responsáveis pelo desenvolvimento da Política de Assédio e Discriminação busquem, conforme bem colocado pela Ouvidoria em sua manifestação (id. 0444776), orientação jurídica junto à Alta Administração com o objetivo de avaliar a pertinência de implementação da recomendação.</p>
<p>4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?</p> <p>Informar se existem normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s) que descrevam os procedimentos a serem adotados nas situações em que devam ser comunicadas ações e prazos ao denunciante relativos ao encaminhamento da denúncia.</p>	<p>Resposta da Ouvidoria (Informação 0388179): Sim. "As manifestações são integralmente encaminhadas ao reclamante que também é intimado sobre o destino que tomou a sua denúncia."</p> <p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Até o presente momento não chegou a esta Corregedoria nenhuma denúncia de assédio ou discriminação. Desta feita, não foi tomada nenhuma medida de proteção ou análise de admissibilidade da denúncia ou procedimentos de acompanhamento e encaminhamento da denúncia. Porém, tão logo ocorra, ainda que não exista nenhum normativo ou procedimento definido neste sentido no Tribunal, esta Unidade não se eximirá de tomar as providências mais adequadas ao caso apresentado."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD ainda não elaboraram procedimentos próprios para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. Em casos análogos, mas sobre temas distintos, a ciência é dada majoritariamente via e-mail, com solicitação de confirmação de recebimento. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Fluxo em construção"</p>	<p>Avaliação da manifestação da Ouvidoria:</p> <p>Diante da resposta pela Ouvidoria, verificou-se que há procedimento para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. Entretanto não foram informadas a existência de normas, fluxo de processo(s) de trabalho mapeado(s), manual(is) e/ou check list(s) que descrevam os procedimentos a serem adotados.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Tendo em vista que não chegou à COGER nenhum caso de denúncia de assédio ou discriminação, não há que se falar em procedimentos de ciência do denunciante sobre o encaminhamento da denúncia. Não obstante, diante de um caso concreto, a COGER informa que adotará os devidos procedimentos de acompanhamento e encaminhamento da denúncia.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>Conforme resposta da unidade, não houve elaboração de procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. Entretanto, a unidade informa que, em casos análogos, com temas distintos, a ciência é dada majoritariamente via e-mail, com solicitação de confirmação de recebimento.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, verifica-se que a questão tratada neste subitem está em fase de desenvolvimento.</p>	<p>Achado:</p> <p>Falta de procedimentos claramente estabelecidos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Estabelecer em normas, manuais, e ferramentas de gestão por processos os procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia.</p>	<p>Manifestação da Ouvidoria (id. 0444776):</p> <p>4.9 - Realmente, ainda não temos normas que disciplinem o fluxograma, tarefa de que nos descumbiremos a partir de modelos já construídos em ouvidorias congêneres.</p>	<p>Em implementação, uma vez que o fluxo do processo de trabalho está em construção.</p>
<p>4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?</p> <p>Informar se são adotados procedimento(s) que observam os regulamentos aplicáveis sobre práticas de apuração de denúncias, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. autoridade competente para conhecer dar responsabilidade disciplinar, observância do devido processo legal e da ampla defesa).</p>	<p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Ainda não há a definição estabelecida de normativos, procedimentos, triagem, investigação de denúncias de assédio e discriminação, mecanismos de proteção de denunciantes nesta Corregedoria, mas os estudos e atitudes pertinentes a estas providências já estão sendo tomadas pela Unidade."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD ainda não elaboraram procedimentos próprios para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia. Em casos análogos, mas sobre temas distintos, a ciência é dada majoritariamente via e-mail, com solicitação de confirmação de recebimento. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.4 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização precisa garantir que os procedimentos de apuração dos casos de assédio ou discriminação sejam adequados e juridicamente seguros, evitando-se, assim, o risco de questionamentos judiciais.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria:</p> <p>Conforme resposta da unidade, ainda não foram elaborados normativos que regem procedimentos e apurações de infrações disciplinares. Todavia, estudos e atitudes pertinentes a estas providências serão desenvolvidos com a prudência e cuidados necessários em conjunto com a Presidência do Tribunal.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD:</p> <p>A resposta da unidade foi idêntica ao item anterior.</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6:</p> <p>Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado:</p> <p>Não definição de procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.</p> <p>Recomendação:</p> <p>Definir, a partir das normas superiores aplicáveis, procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, de modo a assegurar a observância do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa e garantir que o procedimento de conhecimento e apuração da responsabilidade disciplinar seja realizado por autoridade competente.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

<p>4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?</p> <p>Informar se é(são) adotado(s) procedimento(s) que observa(m) os regulamentos aplicáveis sobre o enquadramento e a dosimetria das sanções aplicadas, para evitar, tanto quanto possível, anulações judiciais (p. ex. natureza e gravidade da infração, danos para o serviço público, circunstâncias agravantes ou atenuantes, antecedentes funcionais).</p>	<p>Resposta da Corregedoria (Informação 0390807): Não. "Ainda não há a definição estabelecida de normativos, procedimentos, triagem, investigação de denúncias de assédio e discriminação, mecanismos de proteção de denunciantes nesta Corregedoria, mas os estudos e atitudes pertinentes a estas providências já estão sendo tomadas pela Unidade."</p> <p>Resposta da DIREF/SECAD (Despacho 0378969): Não. "DIREF e SECAD até então não estabeleceram procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis. No mais, vide item 3.7."</p> <p>Resposta da Comissão TRF6 (Manifestação id. 0401244): Não. "Ainda não"</p>	<p>Conforme dispõe o item 4.4.5 do Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU, a organização precisa garantir que os procedimentos de responsabilização sejam adequados e juridicamente seguros, evitando-se, assim, o risco de questionamentos judiciais.</p> <p>Avaliação da manifestação da Corregedoria: Conforme resposta da unidade, ainda não foram elaborados normativos que regem procedimentos e apurações de infrações disciplinares. Todavia, estudos e atitudes pertinentes a estas providências serão desenvolvidos com a prudência e cuidados necessários em conjunto com a Presidência do Tribunal.</p> <p>Avaliação da manifestação da DIREF/SECAD: Conforme resposta da unidade, não foram estabelecidos procedimentos relacionados ao processo de responsabilização</p> <p>Avaliação da manifestação da Comissão TRF6: Conforme resposta da Comissão do TRF6, a questão apresentada neste subitem não foi instrumentalizada.</p>	<p>Achado: Não definição de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.</p> <p>Recomendação: Definição, a partir das normas superiores aplicáveis, de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, de modo que, na aplicação das penalidades, sejam considerados aspectos relativos à natureza e gravidade da infração, à apuração de danos para o serviço público, às circunstâncias agravantes ou atenuantes, aos antecedentes funcionais e à observância de práticas que garantem a segregação de funções nas atividades de aplicação de sanção disciplinar.</p>	<p>Sem manifestação.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
--	--	---	---	---------------------------------	--

14- CONCLUSÃO

A presente auditoria coordenada pelo CNJ teve como propósito avaliar, no âmbito dos tribunais, 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 Sistemas de Prevenção e Combate ao Assédio](#), elaborado pelo TCU - Apêndice 1 do [Acórdão 456/2022 do Plenário do TCU](#). O trabalho realizado por esta SECAU teve a finalidade de aferir o nível de maturidade do TRF6 em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

Em síntese, o trabalho iniciou-se pela fase de planejamento, com a elaboração do Programa de Trabalho de Auditoria (id. 0343188). Posteriormente, procedeu-se à fase de execução, que contemplou a realização de reunião de abertura, a elaboração de 11 solicitações de auditoria com as subquestões sugeridas pelo CNJ, a avaliação das informações obtidas por meio das respostas às solicitações de auditoria, a análise de processos administrativos, a consulta ao portal do TRF6 e a pesquisa de normativos internos. Elaborou-se o Relatório Preliminar (id. 0436786) com os achados e recomendações preliminares, a avaliação das respostas e/ou justificativas quanto aos referidos achados e recomendações preliminares e, finalmente, o preenchimento e envio do questionário eletrônico elaborado pelo CNJ, dentro da data-limite estabelecida, encerrando-se os trabalhos com a elaboração deste Relatório Final contendo as conclusões da equipe de auditoria.

As recomendações apresentadas pretenderam agregar valor, fomentar a implementação de ações mais efetivas a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados e apresentar indicativos que contribuam para o processo de desenvolvimento e aprimoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio, Sexual e da Discriminação, elevando o nível de maturidade do TRF6 quanto aos referidos eixos apresentados no Modelo de Avaliação do TCU.

Durante a realização deste trabalho foi possível constatar que a Política contra Assédio e Discriminação está, no que diz respeito aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção, em fase de estruturação e organização, visto que o TRF6 é um Tribunal novo, criado pela [Lei 14.226/2021](#) de 20 de outubro de 2021, e instalado no dia 19/08/2022, por meio da [Portaria CJF nº 386](#), de 11 julho de 2022. Entretanto, observou-se que a Política já se faz presente, com a devida relevância, em muitas ações práticas e no planejamento de todas as unidades avaliadas nesta Ação Coordenada de Auditoria.

Alguns benefícios à Administração proporcionados por este trabalho já podem ser percebidos, entre os quais é importante destacar: aumento da percepção dos integrantes da Administração sobre a relevância do tema, dos seus desdobramentos e da necessidade de normatização interna; aperfeiçoamento dos fluxos de trabalho e dos controles internos administrativos já existentes; implementação de novos fluxos e controles, permitindo uma abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais no atendimento e no acompanhamento dos casos de assédio e discriminação; melhoria dos canais de denúncia de assédio e discriminação; fortalecimento da política institucional contra o assédio e a discriminação; e incremento das ações de treinamento e desenvolvimento das lideranças e dos colaboradores.

Por fim, informa-se que o NUAGP/SECAU realizará o monitoramento das recomendações propostas que ainda não foram implementadas e as que estão em fase de implementação em momento oportuno nos exercícios subsequentes, a ser ainda definido.

À Consideração Superior,

Marília do Sagrado Coração Aarão Rocha
Analista Judiciário - NUAGP

Natália Areta de Almeida
Assistente III - NUAGP

Simone Fialho Teixeira Abreu
Assistente V - NUAGP

Cristiano Amaro
Diretor do NUAGP

De acordo.

Luiz Guilherme Piva
Diretor da SECAU



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Guilherme Piva, Diretor(a) de Secretaria**, em 21/11/2023, às 18:42, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano Amaro, Diretor(a) de Núcleo**, em 21/11/2023, às 18:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Natália Areta de Almeida, Assistente III**, em 21/11/2023, às 18:47, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Marília do Sagrado Coracao Aarao Rocha, Assistente III**, em 21/11/2023, às 18:53, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Simone Fialho Teixeira Abreu, Assistente V**, em 21/11/2023, às 21:58, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0538465** e o código CRC **C95DDCB4**.