



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 5ª REGIÃO

## NÚCLEO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (T5-DAI-NAGP)

### RELATÓRIO Nº 3796666

Trata-se de Relatório de Auditoria referente à Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, no que tange ao Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Conforme consta no Plano de Trabalho (Doc. 3496661) a auditoria tem 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 do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo 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.

Para tanto, mediante aplicação de questionário, no esteio das questões de auditoria do mencionado Plano de Trabalho, a equipe de auditoria da 5ª Região avaliou as respostas apresentadas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (Doc. 3703169), para cada questão de auditoria. O resultado desse trabalho resta evidenciado na tabela abaixo:

| QUESTÃO  | RESPOSTA DA COMISSÃO  | AValiação DA EQUIPE DE AUDITORIA |
|--|---|----------------------------------|
| 1ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de institucionalização da Política de Prevenção e enfrentamento do Assédio e da Discriminação?  |   |                                  |
| 1.1 A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?                      | Sim. Desde o início da criação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (CPAMAS), o Tribunal Regional Federal da 5ª Região vem dando maior destaque à temática, por meio da instituição da referida Comissão atuante e do incentivo para a divulgação de notícias e campanhas nos canais oficiais do Tribunal. Além disso, há previsão, no cronograma do ano de 2023, de criação de um ambiente específico da CPAMAS na página intranet do TRF5, com links de acesso ( <a href="http://intranet/index.php/unidades/comissao-antiassedio">http://intranet/index.php/unidades/comissao-antiassedio</a> ) aos atos normativos pertinentes, às cartilhas e materiais de apoio e ao canal de acolhimento próprio.   | ATENDE                           |
| 1.2 A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?  | Sim. A submissão da alta administração do Tribunal Regional Federal à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação se manifesta por meio do seu apoio à promoção de ações e à divulgação do trabalho da CPAMAS prontamente instituída, nas redes internas de comunicação.   | ATENDE                           |
| 1.3 A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação? | A pesquisa de avaliação está presente no cronograma da comissão para 2023. Para além disso, com o apoio da alta administração houve a promoção de cursos de formação, como o "Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação" conduzido pelas instrutoras XXXXX XXXXXXXXXXXXX e XXXXX XXXXX, que foi realizado de forma online, nos dias 13 e 15 de junho de 2023, das 10h às 12h, por meio da plataforma Zoom; e, palestras, como na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que no dia 25/05 teve o tema "Prevenção e enfrentamento ao assédio moral", e, nos dias 29 e 30/05 foi realizado curso online aberto a servidores e servidoras. Além disso, também foi veiculado no âmbito da página oficial do TRF5 a campanha do CNJ "Não ao Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário" apontando o link de pesquisa, a partir da qual seria feito o diagnóstico de eventuais casos de assédio ou discriminação. | ATENDE                           |

|   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| <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>Não há um código de ética e conduta específico no âmbito do Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Contudo, a Instituição se utiliza no previsto na Lei 14. 540/23, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.</p> <p>Outrossim, aplica-se a cartilha do CNJ (<a href="https://www.cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/">https://www.cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/</a>) acerca da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.</p> | <p><b>NÃO ATENDE</b></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>Sim, por meio da Portaria da Presidência da Corte nº 381/2021 (Processo Administrativo SEI n. 0004052-77.2021.4.05.7000), foi instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal Regional Federal da 5ª Região, estabelecendo-se sua composição no art. 1º e respectivas atribuições no art. 2º da referida Portaria.</p>  | <p>ATENDE</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>Sim, há uma comissão no Tribunal Regional Federal da 5ª Região (2º grau) e em cada Seção Judiciária (1º grau).</p>  | <p>ATENDE</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>Sim. A Comissão tem as atribuições do art. 16 da Resolução CNJ n. 351/2020, bem como, atende aos ditames da Portaria n. 297/2023 do TRF5.</p>   | <p>ATENDE</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>Sim. Conforme art. 1º da Portaria da Presidência da Corte nº 381/2021, a composição da CPAMAS engloba magistrados(as), servidores(as), um(a) colaborador(a) terceirizados(a) e um(a) estagiário(a).</p>   | <p>ATENDE</p>            |
| <p>1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?</p>  | <p>Sim. Conforme art. 1º da Portaria nº 120/2021, a composição da CPAMAS engloba magistrados(as), servidores(as), um(a) colaborador(a) terceirizados(a) e um(a) estagiário(a). Além disso, abrange integrantes dos gêneros feminino e masculino, e Pessoas com Deficiência, bem como apresenta diversidade racial.</p>   | <p>ATENDE</p>            |
| <p>1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?</p>  | <p>Sim, a atuação da comissão dispõe de absoluta autonomia e independência no exercício de suas atribuições.</p>   | <p>ATENDE</p>            |
| <p>1.11. A organização estabeleceu em norma procedimentos para a prevenção e o combate a o assédio e discriminação?</p>   | <p>Não há ainda uma normatização dos processos e procedimentos a serem adotados pela CPAMAS. Na verdade, o procedimento de atuação da Comissão vem sendo definido internamente, em reunião de todos os seus membros, estabelecendo-se as bases para uma atuação que atenda, ao mesmo tempo, às suas finalidades, prerrogativas e atribuições, de um lado, e o respeito aos direitos e liberdades constitucionais de todos os interessados (sigilo, escuta ativa e acolhimento de todos os envolvidos etc.).</p>  | <p><b>NÃO ATENDE</b></p> |

|   |  |               |
|---|--|---------------|
| 1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?   | A CPAMAS, por meio de seus canais, divulga e compartilha informações e cursos pertinentes à temática.  | NÃO ATENDE    |
| 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?      | A orientação existente na CPAMAS é de que o atendimento às partes envolvidas deve se dar sempre de forma humanizada e acolhedora, porém, ainda não houve o recebimento de denúncia, de modo que a atuação vem ocorrendo em parceria com as outras comissões relacionadas, no que tange à acessibilidade e à qualidade de vida, bem como em parceria com comissões de ações de treinamento. Registre-se que não há ainda formalizado um ato que preveja a necessidade de afastamento das atividades, mudança provisória de lotação, entre outros.   | NÃO SE APLICA |
| 1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?                         | Sim. A Comissão, há previsão para o recebimento de denúncias ou relatos de situações de assédio/discriminação por e-mail, e os membros são orientados e estão à disposição para providenciar o acolhimento pessoalmente, especialmente, nos casos em que a vítima não tem interesse em se identificar.   | ATENDE        |
| 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?       | Embora não haja um protocolo formalmente instituído nesse sentido, os procedimentos da CPAMAS tramitam de forma restrita no SEI, com acesso exclusivo dos membros da comissão, os quais têm dever de sigilo em razão de termo de confidencialidade prévia e obrigatoriamente assinado.   | NÃO ATENDE    |
| 1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?   | Sim. A Comissão está funcionando com a sua composição completa, conforme Portaria nº 297/2023, de 12/07/2023, da Presidência da Corte, que estabeleceu a composição da CPAMAS para o biênio 2023/2025.   | ATENDE        |
| 2ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de prevenção ao assédio e à discriminação?  |  |               |
| 2.1. A organização explicita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação? | Sim, a CPAMAS atende a esse critério por produzir e veicular formação e material educativo sobre o tema, como é o caso de cursos de formação, como o "Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação" conduzido pelas instrutoras XXXXX XXXXXXXXXXXXXXX e XXXXX XXXXX, realizado de forma online, nos dias 13 e 15 de junho de 2023, das 10h às 12h, por meio da plataforma Zoom; e, palestras, como na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que no dia 25/05 teve o tema "Prevenção e enfrentamento assédio moral", e, nos dias 29 e 30/05 foi realizado curso on-line aberto a servidores e servidoras. | ATENDE        |
| 2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?                                    | Sim, como descrito no critério 2.1.  | ATENDE        |

|  |  |            |
|--|--|------------|
| 2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?   | Sim, através da disponibilização no âmbito do TRF5 de cursos on-line sobre Comunicação Não-violenta.   | ATENDE     |
| 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? | Não temos conhecimento, mas adotaremos como atuação da comissão, para que recebam orientações a partir do momento que entram na instituição.   | NÃO ATENDE |
| 2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?   | Não temos conhecimento dessa cláusula contratual, mas adotaremos como atuação da comissão.   | NÃO ATENDE |
| 2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?                      | Não temos conhecimento.  | NÃO ATENDE |
| 2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?   | Sim, cada colaborador entende suas atribuições e extensão da sua participação.   | ATENDE     |
| 2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?   | A CPAMAS trabalha com medidas de informação e orientação amplas para atender a toda a organização de trabalho, através de publicações já referenciadas em itens anteriores. Desse modo, não desenvolveu até o momento trabalho específico de orientação a esses setores. | NÃO ATENDE |
| 2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para a orientação, acolhimento e acompanhamento?  | As denúncias podem ser feitas através do e-mail <a href="mailto:comissaoantiassedio@trf5.jus.br">comissaoantiassedio@trf5.jus.br</a> , ou pessoalmente, diretamente com os membros da comissão.  | ATENDE     |
| 2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?  | O recebimento é feito pelos próprios membros da comissão, que se aperfeiçoam para atender e acolher as potenciais vítimas. Contudo, não dispomos de psicólogos no quadro funcional disponível para atendimento.  | ATENDE     |
| 2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?   | Ainda não foi estabelecida atuação conjunta permanente entre a CPAMAS e a área de saúde e/ou recursos humanos.   | NÃO ATENDE |

|   |  |            |
|---|--|------------|
| 2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?  | O TRF5 ainda não iniciou levantamento de riscos e impactos nesse tema.   | NÃO ATENDE |
| 2.13. A organização disponibiliza informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?  | A compilação de informações visando à melhoria do ambiente de trabalho está prevista no cronograma da CPAMAS para 2023.  | ATENDE     |
| 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? | Não temos conhecimento.  | NÃO ATENDE |
| 2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?   | Sim, através de cursos de formação, como o "Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação" conduzido pelas instrutoras XXXXX XXXXXXXXXXXXX e XXXXX XXXXX, realizado de forma online, nos dias 13 e 15 de junho de 2023, das 10h às 12h, por meio da plataforma Zoom; e, palestras, como na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que no dia 25/05 teve o tema "Prevenção e enfrentamento assédio moral", e, nos dias 29 e 30/05 foi realizado curso on-line aberto a servidores e servidoras. | ATENDE     |
| 2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?  | Sim, durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário, instituída pela Resolução nº 450/2022 do CNJ.   | ATENDE     |
| 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?  | A disponibilização dessas informações no site de maneira facilitada está prevista no cronograma da CPAMAS para 2023.   | ATENDE     |
| 2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?  | Sim, através das publicações e formações já referenciadas anteriormente.   | ATENDE     |

|   |  |               |
|---|--|---------------|
| 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?   | Sim, o Curso Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação ocorreu em âmbito regional, realizado nos dias 13 e 15 de junho de 2023, destinado aos membros das comissões de enfrentamento ao assédio e gestores da Justiça Federal na 5ª Região.   | ATENDE        |
| 2.20. A organização assegura que os gestores e a capacidade de capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?                                     | Sim, como no curso de formação, inicialmente destinado aos gestores e membros da comissão com o tema "Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação" conduzido pelas instrutoras XXXXX XXXXXXXXXXXXXX e XXXXX XXXXX, realizado de forma online, nos dias 13 e 15 de junho de 2023, das 10h às 12h, por meio da plataforma Zoom; bem como, na presença do Desembargador Federal Dr. Élio Wanderley, representando a CPAMAS do TRF5 no Encontro dos grupos de combate ao assédio e à discriminação no Poder Judiciário, em Brasília, no dia 28/06/2023.   | ATENDE        |
| 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?                              | Sim, conforme itens anteriores.  | ATENDE        |
| 2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?  | A CPAMAS ainda não realizou esse monitoramento.  | NÃO ATENDE    |
| 2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?  | Apesar de não ter sido promovido curso específico de formação de juízes depois da implementação da comissão, houve a disponibilização de formação e material educativo sobre o tema, como é o caso do curso "Formação para Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação" conduzido pelas instrutoras XXXXX XXXXXXXXXXXXXX e XXXXX XXXXX, realizado de forma online, nos dias 13 e 15 de junho de 2023, das 10h às 12h, por meio da plataforma Zoom; e, palestras, como na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que no dia 25/05 teve o tema "Prevenção e enfrentamento assédio moral", e, nos dias 29 e 30/05 foi realizado curso on-line aberto a servidores e servidoras. | ATENDE        |
| 3ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de detecção do assédio e da discriminação?  |  |               |
| 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?      | Não temos conhecimento.  | NÃO ATENDE    |
| 3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?  | A pesquisa sobre assédio e discriminação n o âmbito do TRF5 está presente no cronograma para o novo biênio (2023- 2025).   | ATENDE        |
| 3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados (monitoramento)? | Não há dados a compilar, tendo em vista que até o presente momento a comissão não recebeu denúncias.   | NÃO SE APLICA |



|   |  |               |
|---|--|---------------|
| 3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?   | Não se aplica.   | NÃO SE APLICA |
| 3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?  | A consolidação dos procedimentos a serem adotados está prevista para agosto/2023.  | ATENDE        |
| 3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?  | As denúncias eventualmente recebidas serão, a princípio, concentradas no SEI, tramitando em PA de acesso restrito/sigiloso, desde que seja do interesse do noticiante.   | NÃO SE APLICA |
| 3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciadores de assédio e discriminação contra represálias?  | A proteção será garantida pelo sigilo na gestão das informações e pelo acompanhamento das vítimas pela Comissão. Contudo, quanto a medidas acautelatórias, ainda não existe mecanismo próprio a ser utilizado pela CPAMAS.             | NÃO ATENDE    |
| 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? | Não temos conhecimento.  | NÃO ATENDE    |
| 4ª Questão de Auditoria: Qual é o grau de aderência às práticas de correção do assédio e da discriminação?  |  |               |
| 4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?   | A instituição de práticas autocompositivas e/ou de justiça restaurativa ainda não foi formalmente estabelecida, mas integra pauta a ser discutida no presente biênio.  | NÃO ATENDE    |
| 4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?  | Diante da ausência de atribuições investigativas ou sindicantes, é completamente possível a adoção de procedimentos autocompositivos pela CPAMAS. Contudo, vez que ainda não há denúncias, não houve a efetiva utilização da mediação. | NÃO ATENDE    |
| 4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?   | Não temos conhecimento.  | NÃO ATENDE    |

|  |   |               |
|--|---|---------------|
| 4.4 A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior? | Sim. Tendo em vista que a CPAMAS divulga que as denúncias podem ser feitas contra qualquer pessoa, bem como zela pela diversidade entre os membros, para que os pares se sintam mais confortáveis em realizar denúncias.                    | ATENDE        |
| 4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?   | Sim, através da pluralidade de canais, diversidade e representatividade entre os membros, da garantia de sigilo, de forma a aumentar a sensação de acolhimento.   | ATENDE        |
| 4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?   | Não se aplica, tendo em vista que a comissão ainda não recebeu denúncias.   | NÃO SE APLICA |
| 4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?  | Não se aplica, tendo em vista que a comissão ainda não recebeu denúncias.   | NÃO SE APLICA |
| 4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?   | É possível procurar diretamente os membros da CPAMAS e garantir o anonimato do contato pessoal. Para além disso, a comissão está elaborando formulário a ser disponibilizado na intranet para garantir a denúncia anônima por meio virtual. | ATENDE        |
| 4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?  | Não se aplica, tendo em vista que a comissão ainda não recebeu denúncias.   | NÃO SE APLICA |
| 4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?   | Não se aplica. A CPAMAS tem atuado como instância de acolhimento e encaminhamento aos responsáveis pela apuração do ilícito.  | NÃO SE APLICA |
| 4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?                                       | Não se aplica. A CPAMAS tem atuado como instância de acolhimento e encaminhamento aos responsáveis pela apuração do ilícito.  | NÃO SE APLICA |

Ante as informações e respectivas avaliações acima, apresentamos as seguintes recomendações:

**1. Com relação à Questão de Auditoria nº 1.4, que o TRF5 instrumentalize em código de ética e conduta específico os**



mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - item 1.2.2);

2. Com relação à Questão de Auditoria nº 1.11, que o TRF5 estabeleça em norma os processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.4);
3. Com relação à Questão de Auditoria nº 1.12, que o TRF5 institua mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.5);
4. Com relação à Questão de Auditoria nº 1.15, que o TRF5 institua protocolo a ser seguido pelos canais de denúncia, para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e ofensor (Resolução CNJ 351/2020, art. 13 e parágrafos, e art. 14, e Modelo de Avaliação do TCU - item 1.3.7);
5. Com relação às Questões de Auditoria nº 2.4 e 2.5, que o TRF5, em caso de inexistência de normativo definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros, adote providências para sua elaboração (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1.4);
6. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.6, que o TRF5, em caso de inexistência de previsão da participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho nos planos estratégicos ou normativos, adote as devidas providências (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.1.6);
7. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.8, que o TRF5 desenvolva trabalho específico de orientação às demais áreas sobre práticas específicas (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.1);
8. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.11, que o TRF5 estabeleça atuação conjunta permanente entre a CPAMAS e a área de saúde e/ou recursos humanos (Resolução CNJ 351/2020, art. 7 e Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.3);
9. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.12, que o TRF5 realize levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.4);
10. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.14, que o TRF5, em caso de não utilização de informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional, adote providências a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.2.6 e 3.1.2);
11. Com relação à Questão de Auditoria nº 2.22, que o TRF5 realize o monitoramento do quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação (Modelo de Avaliação do TCU - item 2.5.5);
12. Com relação à Questão de Auditoria nº 3.1, que o TRF5 assegure que as áreas de saúde, RH e outras, estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração de eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio, em caso de inexistência de tal prática (Modelo de Avaliação do TCU - item 3.1.1);
13. Com relação à Questão de Auditoria nº 3.7, que o TRF5 adote mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias (Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.3);
14. Com relação à Questão de Auditoria nº 3.8, que o TRF5, em caso de inexistência 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, adote as devidas providências (Modelo de Avaliação do TCU - item 3.2.4);
15. Com relação à Questão de Auditoria nº 4.1, que o TRF5 adote mecanismos de conciliação entre ofendidos e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar (Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.1);
16. Com relação à Questão de Auditoria nº 4.2, que o TRF5 adote a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação (Resolução CNJ 351/2020, art. 4, inciso III, alínea c, e Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.2);
17. Com relação à Questão de Auditoria nº 4.3, que o TRF5, em caso de inexistência de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar, adote as devidas providências (Modelo de Avaliação do TCU - item 4.1.3).

Por fim, comunicamos que os dados do questionário foram enviados ao CNJ pelo link fornecido, de modo que remetemos o presente relatório à Diretora de Auditoria Interna para apreciação e, conforme o caso, encaminhamento à Diretoria Geral para conhecimento das recomendações e tomada das providências cabíveis.



Documento assinado eletronicamente por **ROSANE DE ALBUQUERQUE LIMA, DIRETOR(A) DE NÚCLEO**, em 26/09/2023, às 13:35, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ODIR MARTINAZZI TELES JUNIOR, SUPERVISOR(A) ASSISTENTE**, em 26/09/2023, às 13:41, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

---



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.trf5.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.trf5.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **3796666** e o código CRC **73C3A323**.

---

0006148-94.2023.4.05.7000

3796666v169