



JUSTIÇA FEDERAL NA PARAÍBA

SEÇÃO DE AUDITORIA INTERNA (PB-SAI)

RELATÓRIO Nº 3802886

RELATÓRIO DE AUDITORIA ESPECIAL

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 ACHADOS POSITIVOS DE AUDITORIA

3 ACHADOS NEGATIVOS DE AUDITORIA

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5 FATOS RELEVANTES

6 RECOMENDAÇÕES

7 ENCAMINHAMENTO

1 – INTRODUÇÃO

Excelentíssimo Juiz Federal Diretor do Foro,

Os trabalhos de AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DA JFPB (*vide* Comunicado de Auditoria nº 3520333, juntado aos autos do Processo Principal nº 0006148-94.2023.4.05.7000), foram desenvolvidos durante os meses de maio a agosto de 2023, e tiveram como base o Plano de Trabalho nº 3496661, o Programa de Auditoria nº 3520335 e a Solicitação de Auditoria nº 3520340.

A presente auditoria especial coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ tem como objetivo avaliar, no âmbito do Poder Judiciário, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, apresentando 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.

As questões de auditoria e técnicas de auditoria foram estabelecidas no Plano de Trabalho do Conselho Nacional de Justiça. As demais orientações de execução foram fornecidas mediante videoconferências organizadas por representantes da auditoria do Conselho da Justiça Federal e do Conselho Nacional de Justiça, troca de informações em grupo nacional de comunicação via WhatsApp, bem como vídeos disponibilizados no portal do CNJ no Youtube.

Ressaltamos que a SAI/JFPB ficou responsável pela confecção do relatório de auditoria local (que não será enviado ao CNJ), conforme informação nº 3748939, e, durante o prazo de 02 (dois)

anos, irá realizar o monitoramento das suas recomendações (*vide* item 04 da fl. 21 do Plano Anual de Auditoria de 2023 - doc, nº 3160505).

Para apresentação do presente relatório, esta unidade de auditoria interna efetuou levantamento de informações e utilizou técnicas de auditoria (análise documental, confrontação de dados e verificação de links).

2 - ACHADOS POSITIVOS DE AUDITORIA

Como resultado dos trabalhos realizados na SJPB, essa unidade de auditoria interna identificou, após análise de todos os dados inseridos nos presentes autos, os seguintes achados positivos (quando há aderência entre o critério escolhido pela auditoria interna e a situação identificada):

2.1– Criação de uma Comissão de Prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação, cuja atuação tem demonstrado independência e comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

2.2 -Existência de canal de acolhimento para denúncia de casos de assédio ou discriminação [[JFPB -Página Setorial da CPEAMAS](#)];

2.3 – Publicação de diversas notícias e vídeos relacionados ao tema da prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

3 - ACHADOS NEGATIVOS DE AUDITORIA

Com base nas situações, nas normas, nas evidências indicadas nos presentes autos e nos critérios de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, esta unidade de auditoria interna identificou os seguintes achados negativos (quando não há aderência entre o critério escolhido pela auditoria interna e a situação identificada):

3.1– Inexistência de pesquisas de opinião local com os colaboradores internos e externos, ou medida para aferir, de forma detalhada, a percepção quanto ao compromisso da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação (*vide* item 1.3 da Informação nº 3653050);

3.2 – Ausência de instrumento normativo interno que estabeleça diretrizes claras que abordem processos e procedimentos para a prevenção, mediação e combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho (conforme detalhado nos itens 1.11, 2.6, 2.7, 2.19, 3.1, 3.5, 3.8, 4.2, 4.3 e 4.11 Informação nº 3653050). Estas diretrizes devem estabelecer critérios objetivos para identificar incidentes (*vide* aspectos conceituais estabelecidos nas cartilhas do [CNJ](#), [CJF](#) e [TCU](#)), conduzir avaliações iniciais, assegurar a confidencialidade das informações, mediar conflitos e encaminhar os dados relevantes à CPEAMAS. Isso facilitará a investigação de potenciais casos de violência, especialmente assédio, permitindo que a Administração tome as medidas punitivas adequadas e monitore seus resultados. Além disso, a existência de um documento formalizado é crucial não apenas para assegurar um padrão procedimental consistente, mas também para servir de orientação e referência para os atuais e futuros membros da Comissão. Este instrumento será a base para garantir a integridade, transparência e eficácia das ações tomadas pela Administração. Ademais, é imprescindível que as diretrizes contidas neste documento incentivem uma formação continuada e a conscientização dos colaboradores, promovendo assim uma cultura organizacional pautada pelo respeito, integridade e comprometimento com a dignidade de todos;

3.3 – A Administração ainda não realizou levantamentos internos específicos para avaliar riscos e impactos relacionados a cargos, setores e atividades mais propensos a situações de assédio e discriminação, conforme evidenciado nos itens 2.12, 2.13, 2.15, 3.2 e 3.3 da Informação nº 3653050. Em caso de indícios dessas práticas, é essencial que a Administração da SJPB produza um documento consolidado com informações de diferentes setores, como gestão de pessoas, saúde organizacional, capacitação e treinamento. Este documento deve identificar quaisquer problemas, seja de natureza pontual

ou sistêmica, e as áreas potencialmente afetadas por violência no trabalho, com destaque para casos de assédio. Uma vez identificados, esses casos devem ser imediatamente comunicados à CPEAMAS, conforme estabelecido na Portaria nº 52/2022 (*vide* documento nº 2715361). Assim, a CPEAMAS, exercendo suas competências definidas pela Resolução do CNJ nº 351/2020 (*vide* documento nº 3771748), poderá tomar as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, conforme delineado no item 2.14 da Informação nº 3653050.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório final da Auditoria de Política contra Assédio e Discriminação têm como objetivo cumprir o que determina o item nº 8.49 do Ato do Pleno do TRF5 nº 01/2020 (Manual de Auditoria Interna da 5ª Região) e o art. 94 da Resolução do CJF nº 677/2020.

Durante a realização dos trabalhos, a auditoria interna cumpriu as disposições legais e os normativos pertinentes, especialmente o Código de Ética (Resolução do CJF nº 653/2020), o Estatuto da Auditoria Interna (Resolução do CJF nº 677/2020) e o Programa de Qualidade de Auditoria (Resolução do CJF nº 678/2020).

Do resultado das análises, realizada pela unidade de auditoria interna, foram encontrados 03 (três) achados negativos de auditoria.

É consenso que o objeto dessa auditoria envolve diversas novidades e peculiaridades, que precisam ser melhor conhecidas pelos gestores responsáveis. Sendo assim, se faz necessário investir na capacitação contínua dos envolvidos e no aperfeiçoamento dos controles internos.

5 - FATOS RELAVANTES

É necessário esclarecer que não houve obstrução ao livre exercício da auditoria. As atividades de auditoria foram executadas de forma tempestiva, imparcial e objetiva. Cumpriram-se todos os padrões de auditoria definidos pelos órgãos superiores. Assim, considerando o correto gerenciamento das ações, não houve risco de a auditoria interna obter conclusões irregulares, incorretas ou incompletas.

6 – RECOMENDAÇÕES

Em razão dos 03 (três) achados negativos de auditoria, eis as recomendações:

5.1– Realizar pesquisa de opinião local com os colaboradores internos e externos, ou estabelecer medida alternativa para aferir, de forma detalhada, a percepção quanto ao compromisso da Alta Administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação;

5.2– Elaborar instrumento normativo interno que estabeleça diretrizes claras que abordem processos e procedimentos para a prevenção, mediação e combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho;

5.3– Promover levantamentos de dados internos por parte da Administração de riscos e impactos, tendo em vista os cargos, os setores e as atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

7 - ENCAMINHAMENTO

Apresentamos a Vossa Excelência as recomendações de auditoria acima mencionadas para sua apreciação.

Recomendamos a ampla divulgação desses resultados, conforme o discernimento de Vossa Excelência, visando informar e promover a tomada de ações alinhadas à Resolução n.º 351/2020 - CNJ. Adicionalmente, sugerimos encaminhar os detalhes à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação da JFPB, permitindo que adotem as providências que considerarem pertinentes.

Respeitosamente,



Documento assinado eletronicamente por **CESAR OLIVEIRA DE BARROS LEAL FILHO**, SUPERVISOR(A), em 21/09/2023, às 14:40, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CLEA MOREIRA DA SILVA ILDEFONSO**, SUPERVISOR(A) ASSISTENTE, em 21/09/2023, às 15:03, 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 informando o código verificador **3802886** e o código CRC **F8DB2A7B**.