RELATÓRIO DE MONITORAMENTO 9313108 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD

DADOS DO MONITORAMENTO

Modalidade: Monitoramento (Resolução CNJ n.º 309/2020, arts. 56 e 57 e Resolução CJF n.º 677/2020, arts. 97 e 98).

Ato(s) originário(s):

Ofício CJF 0394566 (doc. SEI 9210218).

Plano Anual de Auditoria da Justiça Federal da Terceira Região para o exercício de 2022, aprovado pela Resolução CATRF3R n.º 146/2022 (doc. SEI 8525628).

Objeto: Monitoramento da Auditoria realizada pelo CJF em governança em gestão de pessoas baseada em riscos - [TMC02].

Período abrangido: Outubro a novembro de 2022.

Composição da equipe:

Portaria PRES n.º 2872, de 17 de novembro de 2022 (doc. SEI 9275963).

I - Secretaria de Auditoria Interna do TRF3R (SAUD):

a) Marcelo Vasciaveo - RF 2473 - Diretor da Divisão de Auditorias (Auditor responsável pela execução dos trabalhos);

b) Gustavo de Campos - RF 4187;

II - Núcleo de Auditoria Interna da SJSP (NUCI):

a) Renata Ninomiya Jorge - RF 5903;

b) Mariana Gomes de Souza - RF 8510.

A Supervisão da Equipe de Auditoria ficará a cargo da titular da SAUD, tendo a participação da titular do NUCI, ao teor do disposto nos artigos 27 e 28 da Resolução CNJ n.º 309/2020 e do arts. 65 e 66 da Resolução CJF n.º 677/2020.

Unidades gestoras monitoradas:

UG 090029 – Tribunal Regional Federal da 3ª Região

UG 090017 – Justiça Federal de Primeiro Grau em São Paulo

UG 090015 – Justiça Federal de Primeiro Grau em Mato Grosso do Sul

Legenda:

Sigla	Nome
ADEG	Assessoria de Desenvolvimento Integrado e Gestão Estratégica (TRF3)
CEAMA	Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual na Seção Judiciária de São Paulo
CGGP-3R	Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 3.ª Região
CJF	Conselho da Justiça Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPAMS	Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual da JFMS
CPGR-SUCO	Seção de Comunicação Social (SJMS)
CPGR-SULG	Seção de Legislação de Pessoal (SJMS)
DAPE	Divisão de Aposentadorias e Pensões (SJSP)
DECO	Divisão de Desenvolvimento de Competências (TRF3)
DFOL	Divisão de Folha de Pagamento (TRF3)
DFORMS	Diretoria do Foro (SJMS)
DFORSP	Diretoria do foro (SJSP)
DIAF	Divisão de Ingresso, Afastamento e Frequência (TRF3)
DMAG	Divisão de Assuntos da Magistratura (TRF3)
DPED	Divisão de Gestão por Processos (TRF3)
DSAU	Divisão de Assistência à Saúde (TRF3)
GPC	Gestão por Competências
JF3R	Justiça Federal da 3ª Região
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
NUAF	Núcleo de Administração Funcional (SJSP)
NUCI	Núcleo de Auditoria Interna (SJSP)
NUCS	Núcleo de Comunicação Social (SJSP)
NUES	Núcleo da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores (SJSP)
NUID	Núcleo de Gestão Estratégica e Desenvolvimento Institucional (SJSP)
NUIP	Núcleo de Ingresso e Acompanhamento Profissional (SJSP)
NURE-MS	Núcleo de Recursos Humanos (SJMS)
NUSA	Núcleo de Benefícios e Assistência à Saúde (SJSP)
PE3R	Plano Estratégico da 3ª Região
PEGP	Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
PLS	Plano de Logística Sustentável
PNC	Plano Nacional de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal
RDEO	Seção de Desenvolvimento Humano e Organizacional (TRF3)
RPLA	Seção de Planejamento e Controle Administrativo (TRF3)
SADM-MS	Secretaria Administrativa (SJMS)
SADM-SP	Secretaria Administrativa (SJSP)
SAUD	Secretaria de Auditoria Interna (TRF3)
SCAJ	Secretaria dos Conselhos de Administração e Justiça (TRF3)
SEGE	Secretaria de Gestão de Pessoas (TRF3)
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SETI	Secretaria de Tecnologia da Informação (TRF3)
SJMS	Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul
SJSP	Seção Judiciária de São Paulo
SUCH	Seção de Gestão do Conhecimento e da Inovação em Educação (SJSP)
SUDE	Seção de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos (SJMS)
SUDM	Seção de Avaliação de Desempenho (SJSP)
SUMI	Seção de Modernização Administrativa (SJMS)
SUPQ	Seção de Psicologia e Qualidade de Vida (SJSP)
SUSQ	Seção de Saúde e Qualidade de Vida (SJMS)
TCU	Tribunal de Contas da União
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
UBAS	Subsecretaria do Pró-Social, Benefícios e Assistência à Saúde (TRF3)
UCIN	Subsecretaria de Comunicação, Conhecimento e Inovação (SJSP)
UDEP	Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional (TRF3)
UGEP	Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SJSP)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO

2. Manifestações das Áreas Gestoras
3-Conclusão

1. INTRODUÇÃO

1.1. Objetivo

Acompanhamento dos planos de ação e das providências adotadas pelas áreas gestoras em relação às recomendações do Relatório Final de Auditoria do CJF 6281346, relacionados à governança em gestão de pessoas baseada em riscos (Processos SEI 0026194-44.2018.4.03.8000, 0043471-05.2020.4.03.8000 e 0276538-40.2021.4.03.8000).

1.2 Metodologia

Foram obedecidos os padrões gerais de monitoramento definidos nas Resoluções CNJ n.º 309/2020 e CJF n.º 677/2020.

Como metodologia de trabalho, foi realizada reunião orientativa com as áreas auditadas para informar sobre o início dos trabalhos, além da análise das respostas e documentos encaminhados pelas áreas gestoras.

Por fim, a equipe elaborou o presente relatório, contendo as providências adotadas, acompanhadas das evidências, quando couber.

1.3. Fonte de dados

Foram analisados os seguintes processos SEI relacionados na tabela 1:

Tabela 1: Relação de processos SEI analisados

Processo SEI	Descrição
0051802-39.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao achado 1 - ausência de plano estratégico de gestão de pessoas
0270780-80.2021.4.03.8000	Processo de formulação do PEGP coordenado pelo CJF
0051820-60.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao ACHADO 2: ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo novo regime fiscal
0051824-97.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao ACHADO 3: ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos
0252864-33.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao ACHADO 4: ausência ou insuficiência do comitê gestor local de gestão de pessoas
0051848-28.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 5: ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional*
0051849-13.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 6: ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional*
0051850-95.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 7: ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais*
0051852-65.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 8: ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas*
0051865-64.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 9: ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho*
0051877-78.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 10: ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados*
0051883-85.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 11: ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização*
0051894-17.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 12: ausência de instituição de banco de talentos e interesses*
0052287-39.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 13: movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses*
0052291-76.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 14: ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento*
0052304-75.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 15: ausência de instituição de gestão do desempenho*
0052315-07.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 16: ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas*
0052324-66.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 17: ausência de medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio*
0052334-13.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 18: ausência de programa de qualidade de vida*
0052338-50.2021.4.03.8000	Registro das providências referentes ao *achado 19: ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão*
0042221-63.2022.4.03.8000	Registro do 2º monitoramento do Relatório final da auditoria em ação coordenada (CJF) em relação à governança em gestão de pessoas baseada em riscos, contendo manifestações das áreas gestoras quanto à atualização das recomendações.

1.4. Limitações aos trabalhos da equipe de monitoramento

Não houve a imposição de qualquer limitação ao trabalho da equipe de monitoramento.

2. Manifestações das Áreas Gestoras

A tabela 2 apresenta um sumário com as providências adotadas e informadas pelas unidades gestoras da JF3R. As evidências das respostas foram consolidadas no Anexo I (doc. SEI 9316206).

Tabela 2: Providências adotadas no âmbito da JF3R.

Achados	Recomendações	Providências Adotadas
1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 1.1 Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, alinhado ao Plano Estratégico da Justiça Federal 2021/2026, contemplando a definição de objetivos, metas e indicadores, bem como os respectivos monitoramentos.	Foi instituído o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal 2021/2026, estabelecido nos termos da Resolução CJF n.º 750, de 22/2/2022, e compõe o Plano Estratégico da 3.ª Região, conforme Informação 8665340.
2. Ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC 95/2016).	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 2.1 Realizar estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal (EC 95/2016) e utilizar os dados resultantes na ocasião da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 3.1 Após elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, elaborar planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada tribunal e a otimização dos recursos institucionais. Podem-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. .
4. Ausência ou insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.	Ao CJF e TRF2 para apresentar plano de ação: 4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas. Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação: 4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução 240/2016, art. 10, I a IV.	Verifica-se a atuação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 3ª Região, conforme Ata de Reunião 5/2022 (doc. SEI 8492850), ocorrida em 11/02/22.
5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 5.1 Com base na Resolução CNJ 219/2016 e seus anexos, criar diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional, levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.

Achados	Recomendações	Providências Adotadas
	5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	
6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias: 6.1 Com base nas diretrizes criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
7. Ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.	Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias: 7.1 Realizar a movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.	Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias: 8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho.	Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias para apresentar plano de ação: 9.1 Apurar os motivos de rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas com problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização. 9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores. 9.3 Realizar projeções de aposentadoria.	9.1 e 9.2: As áreas gestoras informaram que os "índices de rotatividade e principais motivos de desligamento voluntário estão sendo coletados mediante utilização dos instrumentos de avaliação, direcionamento e monitoramento de gestão de pessoas a serem aplicados aos servidores do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, instituídos pela Resolução CJF nº 697/2021" Evidências: • INFORMAÇÃO Nº 8803506/2022 - SUPQ • INFORMAÇÃO Nº 8849051/2022 - RDEO • DESPACHO Nº 8883067/2022 - DFORSP/SADM-SP/UGEP • MANIFESTAÇÃO Nº 8886442, DE 05/07/2022 - DFORMS/SADM-MS/NUGP-MS • Encaminhamento 8887302 • E-mail ao CJF (doc. SEI 8956180) 9.3: As áreas gestoras informaram que, *"No tocante a critérios para projeção de aposentadorias, permanecemos aguardando posicionamento do CJF, consoante decidido em Memória de Reunião ocorrida no TRF-3 em 20/09/2022 (SEI 9109026), e ratificado pela Diretoria da SEGE em reunião das áreas de gestão de pessoas ocorrida no CJF em 22/09/2022 (Ata SEI 9162552). Preliminarmente, adotamos o critério de considerar os servidores que percebem abono de permanência."* Informação ratificada pela Certidão (doc. SEI 9164270).
10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização. 10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.	As áreas gestoras informaram que este assunto está sendo abordado em expediente SEI 0317824-95.2021.4.03.8000, que trata do Projeto do CJF para definição de ocupações críticas na Justiça Federal. Além disso, foram indicados representantes do Tribunal Regional Federal da 3ª Região para atuação no Projeto "Definição de ocupações críticas na Justiça Federal" - Ofício 7 (doc. SEI 8403404), e há Certidão (doc. SEI 8549894) da ADEG, com o cronograma do projeto e link para o questionário, disponibilizado pelo CJF, para levantamento das ocupações críticas dos órgãos. Outrossim, o referido projeto foi incluído no portifólio dos projetos estratégicos da JF3R - Ofício 483 (doc. SEI 8275268).
11. Ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 11.1 Após a identificação das ocupações críticas e das competências desejadas, identificar as lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização. 11.2 Definir metas para redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 12.1 Instituir um banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estejam disponíveis aos gestores a fim de permitir a análise técnica das competências individuais.	As áreas gestoras informaram que "O Banco de Talentos e Interesses no âmbito da JF3R está em elaboração na Secretaria de Tecnologia da Informação, conforme reuniões ocorridas no exercício de 2022, cujas atas restaram pendentes de elaboração." Não foram apresentadas evidências.
13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJTO, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJSE e SJRN. Esta recomendação também é destinada aos órgãos para os quais este achado se encontra prejudicado e seu atendimento será verificado junto ao atendimento do achado 12. São eles: TRF2, SJMS e SJPB. 13.1 Realizar movimentação de servidores fundamentada em parecer técnico da área de gestão de pessoas, em que analisa as necessidades do órgão, as atribuições do cargo ou função e as competências individuais do servidor registradas em bancos de talentos e interesses.	As áreas gestoras informaram que "estão sendo desenvolvidos formulários para identificação das competências necessárias para preenchimento das vagas e das competências apresentadas por servidores em movimentação." Evidências: • Memória de Reunião Achado 13 (doc. SEI 9166905) • Memória de Reunião achado 13 (doc. SEI 9171546) • Plano 9167136. • Memória de Reunião achado 13 (doc. SEI 9291261)
14. Ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAP, SJPI, SJMA, SJRO, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE. 14.1 Definir e executar práticas de gestão do conhecimento de forma documentada para compartilhar o conhecimento com os colaboradores, tais como: alimentação e manutenção de bases de conhecimento, elaboração de manuais e de orientações internas, entre outras.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
15. Ausência de instituição de gestão do desempenho.	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 15.1 Normatizar a respeito de gestão de desempenho, atribuindo: 15.1.1 metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais; 15.1.2 avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais; 15.1.3 comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho; 15.1.4 ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho; 15.1.5 avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado; 15.1.6 transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho.	Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD.
16. Ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJDF, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, TRF3, SJSP, SJMS, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE. 16.1 Elaborar indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados. 16.2 Implementar ações preventivas e protetivas tomando por base os indicadores do item 16.1.	O Plano de ação Nº 7795106/2021, informado no RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, referente ao primeiro monitoramento previa a implantação do Programa VIVAMENTE e a criação de um Painel de Power BI unificado para JF3R. A área gestora informou o "Estabelecimento de indicadores padronizados para facilitar o acompanhamento do índice de absenteísmo, as equipes de saúde do TRF3R e Seções Judiciárias de SP e MS desenvolvem em conjunto com a área de Gestão de Dados, com apoio da SETI, a elaboração de Painel-Power Bi dinâmico, que permitirá a análise conjunta e individualizada por órgão e também para a população de magistrados de diversas parâmetros relativos à licenças medicas..." Conforme informado na Certidão (doc. SEI 9121313), o status do projeto de BI foi atualizado e está aguardando a revisão da modelagem para criação dos painéis. Quanto ao programa VIVAMENTE, verifica-se a instituição pela Resolução PRES n.º 457, de 14/09/2021.
17. Ausência de medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, TRF3, SJAL, SJPE e SJRN. 17.1 Adotar ações para prevenção de casos de assédio, tais como: campanhas educativas, bem como disponibilizar canais de comunicação para denúncias com proteção ao denunciante.	JF3R A Resolução PRES nº 521/2022 institui a "Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Justiça Federal da 3.ª Região" TRF3 Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. SJSP A área gestora informou na Certidão (doc. SEI 7982490) que, em 26/08/2021, foi disponibilizado endereço eletrônico da CEAMA (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual) para

Achados	Recomendações	Providências Adotadas
		denúncias, no âmbito da SJSP. Além disso, informou que: “por meio do Programa VIVAMENTE [...] e em parceria com a Corregedoria, estão sendo realizadas ações em determinadas Subseções Judiciárias, cujos processos SEI são tratados de forma restrita, sem que tenhamos autorização para informar." Ainda, a área mencionou três processos como exemplo de “denúncia anônima recebida por meio de canal oficial criado pela Comissão para recebimento de relatos de assédio ou discriminação.” e outro com o registro das reuniões da Comissão. Considerando os termos da LGPD os processos não constarão deste relatório. SJMS A área informou na MANIFESTAÇÃO Nº 9290428, DE 23/11/2022 - DFORMS/CPAMS que "foi criado e-mail próprio, admms-cpams@trf3.jus.br, e a unidade de trabalho “CPAMS” no SEI, para esclarecimento de dúvidas, processamento de atividades da comissão e apuração das denúncias de maneira confidencial." Quanto às ações de prevenção, informou na mesma manifestação sobre a realização de rodas de conversa sobre “Comunicação não Violenta”.
18. Ausência de programa de qualidade de vida.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF3, SJSP, SJMS, SJPB e SJPE. 18.1 Elaborar programa de qualidade de vida.	JF3R Conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, referente ao primeiro monitoramento, a área informou que o Plano de Ação 7795106/2021 referente ao achado 16, também atenderá este achado. Verifica-se a instituição pela Resolução PRES nº 457/2021 do Programa de Prevenção, Acolhimento e Promoção de Saúde Mental da Justiça Federal da 3ª Região, denominado Programa VIVAMENTE, conforme consta do referido Plano de Ação. Além disso, as áreas informaram as ações que se estão sendo executadas: TRF3 Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. SJSP Informou doze ações realizadas em 2022, conforme detalhado na MANIFESTAÇÃO Nº 9286052, DE 22/11/2022 - DFORSP/SADM-SP/USAS. SJMS Informou na MANIFESTAÇÃO Nº 9284465, DE 21/11/2022 - DFORMS/CPGR-SUSQ que há atendimento psicossocial feito por estagiárias, de forma presencial e online; e palestras sobre saúde mental. Porém não há *“construção de projeto visando criar uma cultura de cuidado com a saúde, cultivar o bem estar do corpo funcional e da saúde mental.”*
19. Ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão.	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF1, SJAC, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, SJTO, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 19.1 Realizar mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas.	Foram identificados os mapeamentos dos processos considerados críticos, quais sejam: TRF3 PLANO DE AÇÃO Nº 8391389/2022 Certidão 8440162 Certidão 8117235 SJSP MANIFESTAÇÃO Nº 9290683, DE 23/11/2022 - DFORSP/SADM-SP/NUID SJMS MANIFESTAÇÃO Nº 9282238, DE 21/11/2022 - DFORMS/SADM-MS/SUGM

3-Conclusão

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditorias para o exercício de 2022, Resolução CATRF3R n.º 146/2022 (doc. SEI 8525628), foi realizado o acompanhamento dos planos de ação e das providências adotadas pelas áreas gestoras em relação às recomendações do Relatório Final de Auditoria do CJF 6281346, relacionados à governança em gestão de pessoas baseada em riscos (Processos SEI 0026194-44.2018.4.03.8000, 0043471-05.2020.4.03.8000 e 0276538-40.2021.4.03.8000).

Dessa forma, submetemos o presente Relatório, acompanhado do Anexo I (doc. SEI 9316206). Acompanham, outrossim, o Relatório de Monitoramento 7825169 e os Anexos I e II (docs. SEI 7828249 e 7828267), referentes ao primeiro monitoramento realizado em 2021.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente por **Rita de Cássia Sapia Alves da Cruz**, **Diretora do Núcleo de Auditoria Interna**, em 30/11/2022, às 20:56, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Renata Ninomiya Jorge**, **Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas**, em 30/11/2022, às 20:58, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Mariana Gomes de Souza**, **Técnico Judiciário**, em 30/11/2022, às 20:58, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Gustavo de Campos**, **Supervisor da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas**, em 30/11/2022, às 21:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Vasciaveo**, **Diretor da Divisão de Auditorias**, em 30/11/2022, às 21:00, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.trf3.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **9313108** e o código CRC **C52B7CA0**.