



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ
SECRETARIA DE AUDITORIA
SEÇÃO DE AUDITORIAS COORDENADAS E INTEGRADAS

RELATÓRIO FINAL

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

JULHO DE 2024

Sumário Executivo

Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário

ORIGEM

- Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, foi instituída, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ nº. 255/2018, de 4 de setembro de 2018.

OBJETIVO DO TRABALHO

- Avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

ESCOPO

- Questões de auditoria, estruturadas em 2 eixos: (1) Estratégia, Governança e Accountability; e (2) Gestão Inclusiva, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

PROCESSO 0004931-69.2024.6.14.8000

Em observância ao modelo e metodologia de avaliação próprios das ações coordenadas pelo CNJ, a equipe realizou exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, com a colaboração das unidades auditadas: Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA (CIPF) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

CONCLUSÕES DA SECRETARIA DE AUDITORIA

Reunidas as evidências foram identificadas inconformidades que apontaram para a existência de **15 (quinze) achados** de auditoria, para os quais foram expedidas **03 (três) recomendações** e **5 (cinco) orientações**, além do apontamento de **1 (um) achado positivo**.

Mostra-se evidente o comprometimento da gestão do TRE-PA com a temática. Não obstante, conclui-se que o trabalho realizado nesta ação coordenada, proporciona oportunidades de crescimento do nível de conformidade à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no sentido de fazer cumprir a Resolução CNJ nº 255/2018 e de aprimorar os procedimentos e controles internos com vista à efetividade da política.

RECOMENDAÇÕES EXPEDIDAS

- R1.** Incluir o tema participação institucional feminina de forma expressa no Plano Estratégico da instituição.
- R2.** Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível.
- R3.** Definir indicadores de gênero da força de trabalho do TRE/PA e adotar ferramentas/metodologias para acompanhamento contínuo de metas estabelecidas, sempre que possível, na ocupação de cargos gerenciais e de liderança, formação de coletivos, mesas de eventos e na escolha de expositora(e)s.

Além disso, foram expedidas **orientações** que visam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão e melhoria dos controles internos já implementados, cabendo ao destinatário avaliar a conveniência e a oportunidade de implementá-las.

Preâmbulo

Processo: 0004931-69.2024.6.14.8000

Ato originário: Ação Coordenada de Auditoria 2024 - Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Objetivo: Avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n.º. 255/2018, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Ato de designação: Memorando

Período de realização da auditoria: abril a julho de 2024.

Unidades Auditadas: Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA (CIPF) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)

Equipe de Auditoria: Marco Antônio Fagundes de Moraes (SECOI) e José Antonio Reges de Oliveira (SECOI).

Coordenador da Equipe: Salomão Fernandes de Freitas Júnior (SECOI).

Secretária de Auditoria / Supervisora da Equipe: Cláudia Mylene Pinheiro Ribeiro.

Resumo

Trata-se de ação coordenada de auditoria com o objetivo de avaliar, no âmbito do TRE/PA, a aderência à política judiciária instituída pela Resolução CNJ n°. 255/2018, que versa sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Conforme modelo e metodologia de avaliação próprios das ações coordenadas, foram encaminhados questionamentos às unidades auditadas com atribuições relacionadas ao escopo de auditoria, no caso, a Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA (CIPF) e a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

De acordo com o escopo do trabalho definido pelo CNJ, foi encaminhado pelo Conselho questionário que foi utilizado como base para as avaliações realizadas pela unidade de auditoria (SEAUD) deste Regional. Os testes aplicados pela equipe na etapa de execução permitiram uma avaliação do objeto auditado, baseada nos parâmetros legalmente definidos, propiciando o alcance de conclusões devidamente amparadas por evidências.

Posto isso, as análises realizadas em face das evidências colhidas apontam originalmente, a existência de **16 (dezesesseis)** achados de auditoria.

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO	6
II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO	7
III. OBJETIVO DA AUDITORIA	8
IV. ESCOPO	8
V. METODOLOGIA	8
VI. AVALIAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA	9
VII. ACHADOS DE AUDITORIA	20
VIII. ACHADOS POSITIVOS	26
IX. MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS	26
X. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	33
XI. CONCLUSÃO	36
APÊNDICE A - CRITÉRIOS DE AUDITORIA	38
APÊNDICE B - QUANTITATIVOS DE OCUPAÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO	39
APÊNDICE C - QUADRO SINTÉTICO DOS ACHADOS DE AUDITORIA	42
APÊNDICE D - QUADRO SINTÉTICO DE ACHADO POSITIVO	43
APÊNDICE E - QUADRO SINTÉTICO DAS RECOMENDAÇÕES EMITIDAS	44
APÊNDICE F - QUADRO SINTÉTICO DAS ORIENTAÇÕES EMITIDAS	45

I. INTRODUÇÃO

1. De acordo com a Resolução CNJ nº 171/2013, art. 13, as unidades de auditoria interna do Poder Judiciário deverão, por ocasião da elaboração dos Planos de Auditoria, observar as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça no que tange às Ações Coordenadas de Auditoria.
2. A realização de auditorias coordenadas tem por objetivo a gestão concomitante, tempestiva e padronizada sobre questões de relevância e criticidade para o Poder Judiciário, bem como o atendimento aos princípios de eficiência, eficácia, economicidade e efetividade. O referido modelo de avaliação já foi aplicado exitosamente em trabalhos anteriores desenvolvidos por esta Secretaria.
3. Nesse sentido, a Secretaria de Auditoria (SEAUD) incluiu o presente trabalho no seu Plano Anual de Auditoria (PAA) 2024, a ser realizado aos moldes de ação coordenada, e sendo referente à aderência à política instituída pela Resolução CNJ nº. 255/2018, que versa sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
4. Dessa forma, o período para realização dos trabalhos dessa ação coordenada foi definido em cronograma definido pelo CNJ. Cabe, por oportuno, informar que o PAA 2024 foi aprovado pela Presidência desta Corte, mediante despacho consignado no evento 2059581 do processo SEI nº 0010245-30.2023.6.14.8000, autorizando à SEAUD a execução dos trabalhos destacados no plano.
5. Seguindo o modelo de avaliação próprio de uma ação coordenada, no qual o CNJ atua como personagem central, esta Secretaria de Auditoria efetuou os testes e exames necessários para cumprir o programa de auditoria, obedecendo aos prazos fixados pelo CNJ para realização dos procedimentos de auditoria e encaminhamento de informações e constatações.

II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO

6. Instituída pela Resolução CNJ n° 255 de 2018, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário visa orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.

7. A igualdade é fundamentada no princípio da universalidade, que estabelece que todos devem ser governados pelas mesmas normas e ter os mesmos direitos e responsabilidades. Porém, a equidade vai além, reconhecendo as diferenças individuais e a necessidade de ajustá-las para garantir oportunidades iguais a todos, levando em consideração as diversidades existentes.

8. Nesse contexto, as organizações precisam adotar medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de gênero, raça e etnia, e promover a diversidade, equidade e inclusão em seus ambientes organizacionais.

9. O objetivo de desenvolvimento sustentável n. 5 da Agenda 2030 da ONU, conhecido como ODS 5, estabelece metas que visam à igualdade de gênero, incluindo a definição de proporções, cotas e outras estratégias.

10. No tocante à igualdade de gênero, dados do IBGE revelam uma estagnação na participação das mulheres em cargos de destaque e em espaços estratégicos das organizações. Por isso, políticas que estabeleçam cotas mínimas de representação feminina em cargos políticos e de liderança organizacional são essenciais para estimular as mulheres a ocuparem espaços importantes ou estratégicos nas organizações.

III. OBJETIVO DA AUDITORIA

11. A auditoria tem como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

IV. ESCOPO

12. A auditoria envolveu exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (1) Estratégia, Governança e Accountability; e (2) Gestão Inclusiva. Deverão ser analisados programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, e com os demais critérios, cuja lista completa é apresentada no Apêndice A.

V. METODOLOGIA

13. O CNJ, em seu Plano de Trabalho, detalhou as questões de auditoria (por subquestões), estabelecendo os procedimentos a serem adotados, a aplicação dos testes de auditoria e as evidências necessárias para cada subquestão.

14. As questões de auditoria definidas pelo CNJ estão estruturadas em dois eixos, cada um deles buscando responder aos aspectos relativos à norma de referência, conforme tabela abaixo:

Quadro 1. Questões de auditoria

Questão	Eixo
1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?	01 – Estratégia, Governança e Accountability
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?	02 – Gestão Inclusiva

15. Para a realização dos exames foram aplicadas técnicas de análise documental - por meio de verificação de processos administrativos, atos formalizados e outros documentos - e técnicas de indagação escrita, por meio de Requisição de Documentos e Informações (RDI) enviadas às unidades auditadas: Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA (CIPF) e Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP).

VI. AVALIAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA

16. Com esteio nas questões de auditoria constantes no Plano de Trabalho, a equipe de auditoria avaliou as respostas e evidências apresentadas pela Administração para cada questão, resultando na tabela abaixo:

Quadro 2. Eixo 01 - Respostas e evidências de auditoria

EIXO 01: ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E ACCOUNTABILITY

1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?	
TEMA: POLÍTICA INSTITUCIONAL	
1.1. O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Evidência: PORTARIA N° 18836/2019 TRE/PRE/SCIA/COAG, institui a Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA.</p> <p>Segue link da Comissão para acompanhar as atividades, relatórios e atas. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-incentivo-a-participacao-feminina-no-ambito-do-tre-pa. Arquivo_upload: Portaria_CIPF-18836-2019.pdf</p>	<p>NÃO.</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Apesar da resposta afirmativa da CIPF, contudo, conforme pontuado pela SGP (resposta negativa), a equipe da auditoria avalia o item como não atendido, pois a evidência apresentada mostra apenas a instituição da comissão, não remetendo ao teor do planejamento estratégico, com previsão de valores, visão ou objetivos estratégicos sobre o tema.</p>	
1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Evidência: Evento SEI n° 0817304 Processo SEI n° 0008334-22.2019.6.14.8000. https://drive.google.com/file/d/1s9UiLgMjvzv1KQnKOtPIp8a23inMEshZ/view Arquivo_upload: Noticia_TRE_cria_CIPF_2019.pdf</p>	<p>SIM. Evidência: Processo SEI 0006912-12.2019.6.14.8000 https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-incentivo-a-participacao-feminina-no-ambito-do-tre-pa</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Apesar das respostas afirmativas da CIPF e SGP, e o evidente comprometimento da gestão com a temática através da instituição da comissão e de outras ações desenvolvidas, a equipe da auditoria avalia o item como não atendido, pois a evidência apresentada remete à portaria de instituição da comissão, no entanto ainda não envolve o estabelecimento de políticas que definam os mecanismos institucionais de incentivo à participação feminina, assim como de combate às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero.</p>	

1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Evidência: Anexo o Plano de ação da CIPF, que segue, Processo SEI nº 0008334-22.2019.6.14.8000.</p> <p>Arquivo_upload:Plano_de_acao_CIPF_TRE.PA.pdf</p>	<p>SIM. Evidência:https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cipf-relatorio-de-atividades-2023/@/@/download/file/CIPF%20RELAT%C3%93RIO%20DE%20ATIVIDADES%20%202023.pdf</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Diante das respostas afirmativas das unidades, a equipe da auditoria avalia o item como atendido, pois a evidência fornecida pela CIPF apresenta um plano de ação de 2021. Adicionalmente, a SGP forneceu um relatório de atividades realizadas pela CIPF.</p>	
TEMA: ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	
1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Evidência: Segue em anexo PORTARIA No 21836/2023 TRE/PRE/GABPRE, que altera a constituição da Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará.</p> <p>Arquivo_upload: CIPF__ALTERA Portaria.pdf</p>	<p>SIM. Evidências: Portaria nº 21836/2023 Portaria TRE-PA nº 21188/2022 Portaria nº 18836/2019 - Portaria TRE-PA nº 20379/2021 Portaria TRE-PA nº 20141/2021. Comissão instituída pela Portaria TRE-PA nº 1.8836/2019. Portaria Nº 20473/2021 Aprova o Plano de Ação da Comissão. Portaria Nº 20570/2021 Aprova o Guia de Linguagem Inclusiva para Flexão de Gênero.</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Diante das respostas afirmativas das unidades, a equipe da auditoria avalia o item como atendido, pois a evidência fornecida pelas unidades remete à instituição da comissão, bem como sua constante atualização.</p>	
1.5. A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Evidência: A Ouvidoria da mulher do TRE-PA.</p>	<p>SIM.</p>

Arquivo_upload: Resolucao_5.781.pdf		Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/institucional/ouvidoria/ouvidoria-da-mulher	
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓</p> <p>Diante das respostas afirmativas das unidades, apesar da evidência apresentada mencionar a instituição de um serviço, referenciando a "Ouvidoria da Mulher", a equipe da auditoria avalia o item como atendido, pois torna-se evidente a preocupação da alta administração em envidar esforços nas apurações relativas ao tema.</p>			
1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina?			
Resposta CIPF		Resposta SGP	
<p>SIM. Evidência: Segue pesquisa realizada pelo TRE-PA com o objetivo de verificar as LIMITAÇÕES ENFRENTADAS POR QUESTÕES DE GÊNERO NO TRE-PA, que segue no processo SEI nº 0008334-22.2019.6.14.8000. Arquivo_upload:TRE_PESQUISA._LIMITACOES_GENERO.pdf</p>		<p>SIM. Evidência:https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-incentivo-a-participacao-feminina-no-ambito-do-tre-pa</p>	
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓</p> <p>Diante das respostas afirmativas das unidades, e com base no repositório apontado como evidência pela SGP, onde encontram-se publicados os relatórios de atividades da comissão CIPF, além de divulgação de campanhas, conforme indicado pela CIPF, a equipe da auditoria avalia o item como atendido.</p>			
1.7. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores(as))?			
* NÃO SE APLICA À JUSTIÇA ELEITORAL			
1.8. A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a)?			
* NÃO SE APLICA À JUSTIÇA ELEITORAL			
1.9. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?			
* NÃO SE APLICA À JUSTIÇA ELEITORAL			
1.10. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação?			
Resposta CIPF		Resposta SGP	
NÃO.		NÃO.	
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗</p>			

Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências , a equipe de auditoria avalia o item como não atendido .	
1.11. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
Avaliação da auditoria: Item não atendido. ❌ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências , a equipe de auditoria avalia o item como não atendido .	
1.12. A organização adota metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?	
* NÃO SE APLICA À JUSTIÇA ELEITORAL	
1.13. A organização estabelece diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
Avaliação da auditoria: Item não atendido. ❌ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências , a equipe de auditoria avalia o item como não atendido .	
1.14. São aplicados critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura?	
* NÃO SE APLICA À JUSTIÇA ELEITORAL	
1.15. O órgão criou, divulgou e mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	SIM. Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/institucional/participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas
Avaliação da auditoria: Item atendido. ✅ Diante da resposta afirmativa da SGP, e com base na evidência apresentada remetendo a área de conteúdo do portal internet do TRE/PA, contendo inclusive um sistema próprio para cadastro de mulheres juristas, a equipe da auditoria avalia o item como atendido .	

TEMA: CONTROLE/ACCOUNTABILITY	
1.16. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	SIM. Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-incentivo-a-participacao-feminina-no-ambito-do-tre-pa
Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Diante da resposta afirmativa da SGP, e com base na evidência apresentada que remete ao repositório publicado no portal internet do TRE/PA, contendo portarias, planos de ação e relatórios, a equipe da auditoria avalia o item como atendido .	
1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
SIM. Evidência: Por meio de relatórios com a divulgação de ações no Portal do TRE/PA na internet. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/escola-judiciaria-eleitoral/programas Arquivo_upload: CIPF RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2023.pdf	SIM. Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica-eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cipf-relatorio-de-atividades-2023/@/@/download/file/CIPF%20RELAT%C3%93RIO%20DE%20ATIVIDADES%20%202023.pdf "
Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Diante das respostas afirmativas das unidades, e com base na evidência apresentada contendo o relatório de atividades da comissão CIPF, a equipe da auditoria avalia o item como atendido .	
1.18. A instituição adota como boa prática a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas)?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
SIM. Evidência: Com regularidade é encaminhado ao TCU relatório com as atividades da Comissão de incentivo à participação feminina por meio do link. (Em pasta compartilhada no google drive corporativo da CIPF - grifo nosso) . Assim como pode ser acompanhado pela internet e intranet. https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanc	NÃO.

a-institucional/comissoes-e-assemelhados/comissao-de-incentivo-a-participacao-feminina-no-ambito-do-tre-pa	
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Diante da resposta afirmativa da CIPF, e com base na evidência apresentada contendo o repositório de arquivos contendo ações voltadas para o tema, bem como o relatório de atividades da comissão, a equipe da auditoria avalia o item como atendido.</p>	

* Com relação às subquestões 1.7, 1.8, 1.9, 1.12 e 1.14, destaca-se que por tratarem de temas relacionados à ocupação e ingresso em cargos de juíza(e)s e desembargadora(e)s, houve entendimento comum entre os auditores dos Tribunais Regionais Eleitorais e Tribunal Superior Eleitoral, de que as mesmas não se aplicam à Justiça Eleitoral, uma vez que essa competência é da Justiça Comum. No entanto, a equipe da SEAUD optou pela emissão de orientação (Seção IX, Quadro 9) referente às ocupações de cargos relacionados ao **auxílio na administração da justiça (tratados nas subquestões 1.9 e 1.12)**, a exemplo de presidências de comissões, grupos de estudos e similares, os quais são ocupados por magistrados sob nomeação do TRE/PA, a exemplo da CIPF, OJE, Ouvidoria da mulher, Direção de Fóruns Eleitorais, etc.

Quadro 3. Eixo 02 - Respostas e evidências de auditoria

EIXO 02: GESTÃO INCLUSIVA	
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?	
TEMA: GESTÃO DE PESSOAS	
2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.2. A organização promove pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	

2.3. Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.4. As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.5. Existem ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.6. A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as)?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
TEMA: GESTÃO DE CONTRATAÇÕES	

2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO. No entanto, a unidade informou: O TRE-PA ainda não possui norma interna participação feminina na contratação de prestação de serviços, no entanto, seguimos a Resolução CNJ nº 497/2023, que instituiu o programa "Transformação" e que estabelece critérios para a inclusão, pelos Tribunais e Conselhos, de reserva de 5% de vagas na contratação de serviços continuados e terceirizados para as pessoas em condição de vulnerabilidade, que tenha no mínimo 25 postos, conforme Processo SEI nº 0004548-282023.6.14.8000.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘</p> <p>Embora haja fluxos de trabalhos contidos no Processo SEI nº 0004548-28.2023.6.14.8000, mencionado pela Comissão de Incentivo à Participação Feminina, no sentido de seguir a Resolução CNJ nº 497/2023 que instituiu o programa "Transformação", não se vislumbra em consulta ao referido processo, até o presente, normas, editais e contratos já publicados com critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços pelo órgão; razão pela qual a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.8. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✘</p> <p>Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
TEMA: COMUNICAÇÃO	
2.9. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. O TRE-PA adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero em todas suas recomendações.</p> <p>Evidência: https://drive.google.com/file/d/1quY-tChMzVoF_szn1SdT93U8VMFuFuUq/view?usp=sharing</p>	<p>SIM.</p> <p>Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_e_letitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos-comissoes-e-comites/tre-pa-portaria-no-20570-2021-aprova-o-guia-de-linguagem-inclusiva-para-flexao-de-genero/@@download/file/PORTARIA%20N%C2%BA%2020570%202021%20TRE%20PRE%20GABPRE</p>

	<p>%20-%20Aprova%20o%20Guia%20de%20Linguagem%20para%20Flex%C3%A3o%20de%20G%C3%AAncero.pdf</p> <p>PORTARIA N° 20570/2021 TRE/PRE/GABPRE Aprova o Guia de Linguagem Inclusiva para Flexão de Gênero e torna obrigatório o emprego da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará.</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Consoante evidências apresentadas pela CIPF e publicação no Diário de Justiça Eletrônico do TRE/PA da Portaria n° 20570/2021 apresentada como evidência pela SGP, a equipe de auditoria avalia o item como atendido.</p>	
<p>2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?</p>	
<p>Resposta CIPF</p>	<p>Resposta SGP</p>
<p>SIM. O TRE-PA em todas suas redes sociais, campanhas, eventos de celebração/capacitação etc sempre adota implementação de diversidade de gênero na veiculação das imagens. Conforme se verifica nas redes sociais @tredoparaoficial e Evidência: https://www.tre-pa.jus.br/#/ https://drive.google.com/file/d/1zIA0wk-vLdiPDnwAWjf1T339UIB4Sy8/view?usp=sharing</p>	<p>SIM.</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓ Em face das evidências apresentadas pelas unidades auditadas, contidas nas redes sociais do TRE/PA, a equipe de auditoria avalia o item como atendido.</p>	
<p>TEMA: RELAÇÃO COM A SOCIEDADE</p>	
<p>2.11. A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações etc.)?</p>	
<p>Resposta CIPF</p>	<p>Resposta SGP</p>
<p>NÃO.</p>	<p>NÃO.</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗ Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	

2.12. São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. O TRE-PA realiza com regularidade eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina no seu canal no Youtube ;</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=SHanWkinFok , https://www.youtube.com/watch?v=N6JuKCn2bZg , https://www.youtube.com/watch?v=YalBPz6OmLo&t=36s . Assim como internamente.</p> <p>Não consegui juntar na pergunta anterior, mas segue Portaria com o Guia de linguagem inclusiva do TRE-PA.</p> <p>Evidência:https://drive.google.com/file/d/1nK3mT7wz_Z8FYWhkUfjUjiMtwT8j-DnX/view?usp=sharing</p>	<p>SIM.</p> <p>Evidência:https://www.tre-pa.jus.br/++theme++justica_e_leitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pa.jus.br/institucional/governanca-institucional/comissoes-e-assemelhados/arquivos/cipf-relatorio-de-atividades-2023/@@download/file/CIPF%20RELAT%C3%93RIO%20DE%20ATIVIDADES%20%202023.pdf</p>
<p>Avaliação da auditoria: Item atendido. ✓</p> <p>Diante das respostas afirmativas das unidades auditadas, e com base nas evidências contidas no relatório anual de atividades da comissão CIPF, o qual contém iniciativas e ações voltadas à temática Inclusão Institucional Feminina, a equipe de auditoria avalia o item como atendido.</p>	
TEMA: GESTÃO ORÇAMENTÁRIA	
2.13. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
NÃO.	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗</p> <p>Diante das respostas negativas das unidades auditadas, bem como a não identificação de evidências, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	
2.14. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina?	
Resposta CIPF	Resposta SGP
<p>SIM. Especificamente para a temática de equidade de gênero e inclusão feminina não possui. Mas para os próximos anos será inserido orçamento específico.</p>	NÃO.
<p>Avaliação da auditoria: Item não atendido. ✗</p> <p>Em que pese a resposta positiva da CIPF, esta não apresentou evidências que pudessem demonstrar positivamente o atendimento ao item. Nesse sentido, a equipe de auditoria avalia o item como não atendido.</p>	

VII. ACHADOS DE AUDITORIA

17. Deflagrada a fase de execução, com a emissão do comunicado de auditoria (Processo SEI nº 0004931-69.2024.6.14.8000, evento 0002315104), foram aplicados os procedimentos de averiguação para identificação de achados de auditoria.

Quadro 4. Eixo 01 - Achados de auditoria

EIXO 01: ESTRATÉGIA, GOVERNANÇA E ACCOUNTABILITY		
1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?		
Subquestão Avaliada	ACHADO A1. AUSÊNCIA DE PREVISÃO DA TEMÁTICA DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA ORGANIZAÇÃO.	
1.1		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 1 - Presença do tema diversidade, inclusão e equidade de forma expressa no Planejamento Estratégico.	Situação: O planejamento estratégico não prevê sem seus objetivos, missão e valores, a devida relevância sobre o tema. Evidências: (1) Planejamento Estratégico TRE/PA 2021-2026; (2) Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393793).	Causa: Temática recente no judiciário (2018) e ainda em processo de maturidade em nível organizacional. Efeito: Dificuldade na alocação de recursos, possibilidade de alcance limitado ou baixa eficácia das ações sobre o tema sem a devida previsão estratégica.
Subquestão Avaliada	ACHADO A2. AUSÊNCIA DE POLÍTICA FORMALMENTE INSTITUÍDA PELO ÓRGÃO PARA A PROMOÇÃO DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.	
1.2		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 2 - Publicação de normativo que institui uma Política de Inclusão e/ou Equidade.	Situação: Atualmente o normativo publicado institui somente a comissão de incentivo à participação feminina, bem como seus objetivos. Evidência: (1) Portaria nº 18836/2019; e (2) Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393793).	Causa: Ausência do tratamento do tema no sistema de governança, com definição de política que envolva, por exemplo, o incentivo à participação feminina, combate às desigualdades e de discriminação de gênero. Efeito: Prejuízo potencial na definição de comportamentos e fiscalização de condutas adequadas para o ambiente de trabalho.

Subquestão Avaliada	ACHADO A3. NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE 50% DE MULHERES NA DESIGNAÇÃO DE CARGOS DE CHEFIA E ASSESSORAMENTO, INCLUSIVE DIREÇÕES DE FORO QUANDO DE LIVRE INDICAÇÃO.	
1.10		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Art. 2º, II, da Res. n.255/20218, alterada pela Res. n. 540/2023 - Participação equânime de homens e mulheres no poder judiciário..	Situação: Atualmente não se tem a participação equânime de homens e mulheres na ocupação de cargos de chefia e assessoramento, no mínimo, 50% de mulheres (ver dados no Apêndice B). Evidência: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393793).	Causa: Ausência de política interna política que regulamente a designação de para os cargos de chefia e assessoramento, resguardando sempre que possível a participação equânime de homens e mulheres. Efeito: Prejuízo potencial no fomento à participação das mulheres na concorrência aos cargos de chefia e assessoramento.
Subquestão Avaliada	ACHADO A4. NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE 50% DE MULHERES NA COMPOSIÇÃO DE COMISSÕES, COMITÊS, GRUPOS DE TRABALHO, OU OUTROS COLETIVOS DE LIVRE INDICAÇÃO.	
1.11		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Art. 2º, II, da Res. n.255/20218, alterada pela Res. n. 540/2023 - Participação equânime de homens e mulheres no poder judiciário..	Situação: Atualmente não se tem a participação equânime de homens e mulheres em Comissões, Comitês, Grupos de Trabalho. Evidência: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393793).	Causa: Ausência de política interna que regulamente a Composição de Comissões, Comitês, Grupos de Trabalho, resguardando sempre que possível a participação equânime de homens e mulheres. Efeito: Dificuldade na formação de composições de grupos e comissões equânime quanto ao gênero dos participantes.
Subquestão Avaliada	ACHADO A5. AUSÊNCIA DE ADOÇÃO DE MEDIDAS CONCRETAS PARA GARANTIR A OCUPAÇÃO DE 50% POR MULHERES, NO MÍNIMO, NA DESIGNAÇÃO DE CARGOS DE CHEFIA E ASSESSORAMENTO, QUANDO DE LIVRE INDICAÇÃO.	
1.13		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Art. 2º, II, da Res. n.255/20218, alterada pela Res. n. 540/2023 - Participação equânime de homens e mulheres no poder judiciário..	Situação: Atualmente não se tem a previsão de medidas concretas, por exemplo, critério de designação e alternância, que garanta a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas designações de cargos de chefia e assessoramento. Evidência: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393793).	Causas: Ausência de política interna política que defina e oriente as medidas concretas para designação de cargos de chefia e assessoramento, resguardando sempre que possível a participação equânime de homens e mulheres. Efeitos: Prejuízo na credibilidade de ações concretas voltadas ao incentivo à participação das mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento.

Quadro 5. Eixo 02 - Achados de auditoria

EIXO 02: GESTÃO INCLUSIVA		
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?		
Subquestão Avaliada	ACHADO A6. AUSÊNCIA DE MONITORAMENTO ESTRUTURADO E/OU CONTÍNUO DO PERCENTUAL DE MULHERES NA COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NO TRE/PA.	
2.1		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 17 - Diversidade de gênero na força de trabalho, monitoramento estruturado e contínuo.	<p>Situação: Não foram encontradas metodologias ou ferramentas que pudessem aferir o monitoramento e o acompanhamento contínuo da força de trabalho do órgão, quanto ao gênero feminino.</p> <p>Evidência: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797)</p>	<p>Causa: Ausência de mecanismos que meçam e indiquem de forma precisa o percentual de mulheres ocupantes de cargos gerenciais e de liderança, formação de coletivos, mesas de eventos e como expositoras na composição da força de trabalho no TRE/PA.</p> <p>Efeito: Potencialização da desigualdade na ocupação de cargos, considerando critérios de inclusão quanto ao gênero no órgão.</p>
Subquestão Avaliada	ACHADO A7. NÃO APLICAÇÃO DE PESQUISAS INTERNAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA IDENTIFICAR A PERCEPÇÃO DO CORPO FUNCIONAL SOBRE AS AÇÕES IMPLEMENTADAS PELO ÓRGÃO PARA A PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO.	
2.2		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Relatório de Equidade de Gênero no Senado Federal, 2a ed., 2023.	<p>Situação: Não foram encontrados planos de ação e relatórios que mostrassem a aplicação de pesquisas internas de clima organizacional que fosse possível identificar a percepção do corpo funcional do órgão acerca de ações implementadas para a promoção de equidade quanto ao gênero.</p> <p>Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).</p>	<p>Causas: Entendimento parcial, ou não entendimento, pelo corpo funcional de colaboradores, sobre as medidas adotadas pelo Tribunal para a promoção da participação institucional feminina.</p> <p>Efeitos: Baixa aderência dos colaboradores à política quanto ao gênero adotada pelo órgão, bem como poderá resultar no comprometimento da efetividade das ações adotadas pela organização concernentes à participação institucional feminina.</p>
Subquestão Avaliada	ACHADO A8. AUSÊNCIA DE POLÍTICA DE BENEFÍCIOS QUE CONTEMPLE	

2.3	E PROMOVA A SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM RECORTE DE GÊNERO.	
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
<p>Modelo IDE, item 24 - Mapeamento das diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores, considerando critérios de gênero.</p>	<p>Situação: Não foram encontradas portarias de promoção de benefícios que contemplassem e promovessem à saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero.</p> <p>Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).</p>	<p>Causas: Deficiência na adoção de políticas específicas que tenham por finalidade elevar a qualidade de vida de colaboradoras e colaboradores no trabalho.</p> <p>Efeitos: Possível aumento dos dias de afastamento dos colaboradores.</p>
Subquestão Avaliada	ACHADO A9. NÃO OBSERVÂNCIA AOS CRITÉRIOS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ESCOLHA DE PALESTRANTES E INSTRUTORES NA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÕES.	
2.4		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
<p>Modelo IDE, item 20 - Adoção nas ações de capacitação de critérios de gênero na distribuição de vagas.</p>	<p>Situação: Não identificação de critério de diversidade de gênero nos planos de capacitação, relação de palestrantes e instrutores internos e externos do TRE/PA.</p> <p>Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).</p>	<p>Causas: Demora para a formação de especialistas com expertise nos mais diversos assuntos.</p> <p>Efeitos: Formação de um corpo técnico de colaboradores sem levar em consideração as várias diversidades.</p>
Subquestão Avaliada	ACHADO A10. AUSÊNCIA DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DE INICIATIVAS PRÁTICAS VOLTADAS AO RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS CONSIDERANDO CRITÉRIO DE DIVERSIDADE COM FOCO EM GÊNERO.	
2.5		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
<p>Modelo IDE, item 25 - Existência de iniciativas específicas que ressaltam as singularidades ou contribuições ao trabalho, pelas colaboradoras, por meio de manifestações formais ou públicas,</p>	<p>Situação: Não identificação de levantamento de necessidades de treinamento, planos de capacitação, bem como planos de ação que preveem iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização de trabalhadoras, considerando critério de diversidade com foco no gênero.</p> <p>Evidências: Respostas das unidades</p>	<p>Causas: Temática nova e ainda em processo de maturidade em nível organizacional.</p> <p>Efeitos: Aumento por parte das colaboradoras da percepção interna de que as ações práticas voltadas ao reconhecimento e valorização, considerando a diversidade com ênfase no gênero, são políticas genéricas e de</p>

JUSTIÇA ELEITORAL
 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ
 SECRETARIA DE AUDITORIA
 SEÇÃO DE AUDITORIAS COORDENADAS E INTEGRADAS

considerando o gênero.	auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	concretização efetiva morosa e incerta.
Subquestão Avaliada	ACHADO A11. NÃO ADOÇÃO DO CRITÉRIO DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA COMPOSIÇÃO DAS MESAS DE EVENTOS INSTITUCIONAIS E NA ESCOLHA DE EXPOSITORES(AS).	
2.6		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 26 - Observação da representatividade de gênero na composição de mesas de eventos institucionais.	Situação: Não identificação de eventos que contivessem lista de expositores (as) na composição de mesas de eventos institucionais para capacitação, celebração e escolha de expositores. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Causas: Ineficácia das políticas de inclusão e valorização feminina. Efeitos: Possibilidade de permeação da desigualdade de gênero na composição de mesas para eventos institucionais.
Subquestão Avaliada	ACHADO A12. INEXISTÊNCIA DE CRITÉRIOS FORMAIS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.	
2.7		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 27 - Previsão nos contratos de prestação de serviços de critérios formais de participação feminina.	Situação: Não identificação de normas, editais de licitação e contratos já firmados, bem como instrumentos de fiscalização formalizados que preveem critérios formais de participação feminina na contratação, pelo órgão, de prestadores de serviços. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Causas: Falta de normas regulamentadoras que preveem a obrigatoriedade de que nos contratos de contratação de serviços pelo Tribunal haja cláusulas asseguradoras de participação feminina na contratação de prestação de serviços. Efeitos: Ineficácia ou baixa efetividade da política de inclusão ao mercado de trabalho e desestimulação ao empoderamento feminino.
Subquestão Avaliada	ACHADO A13. INEXISTÊNCIA DE CRITÉRIOS FORMAIS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS(AS), INCLUSIVE NOS PROGRAMAS DE RESIDÊNCIA JURÍDICA.	
2.8		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Art. 2º, caput e V da Res. n.255/20218, alterada pela Res. n. 540/2023 - Participação equânime	Situação: Não localização de contratos ou convênios publicados, em execução e fiscalizados, pelo órgão, os quais contêm critérios formais de participação feminina na contratação de estagiárias, inclusive em	Causas: Deficiência na definição e na implementação de políticas formais de contratação de estagiárias, incluindo programas de residência jurídica.

JUSTIÇA ELEITORAL
 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ
 SECRETARIA DE AUDITORIA
 SEÇÃO DE AUDITORIAS COORDENADAS E INTEGRADAS

entre mulheres e homens na contratação de estagiários no Poder Judiciário.	programas de residência jurídica. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Efeitos: Possibilidade de acentuar desigualdades quanto ao gênero nos acessos às vagas de estágios dentro da organização.
Subquestão Avaliada	ACHADO A14. NÃO ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS QUALIFICADAS PARA TRATAR DA TEMÁTICA DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.	
2.11		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 35 - Formalização de instrumentos jurídicos que preveem acordos, convênios e cooperação técnica com entidades públicas e privadas.	Situação: Não localização de boas práticas como a celebração de parcerias formalizadas entre o órgão e outras entidades públicas e privadas para tratar da temática participação institucional feminina. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Causas: Tema relativamente novo e em processo de maturidade dentro da organização. Efeitos: Dificuldade e prejuízos na formação e capacitação de mulheres para a ocupação de cargos de liderança, chefia e assessoramento na composição da força de trabalho no TRE/PA.
Subquestão Avaliada	ACHADO A15. FALTA DE PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA PARA AÇÕES VOLTADAS À IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.	
2.13		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 31 - Previsão orçamentária para realizar ações voltadas à participação institucional feminina.	Situação: Não identificação de planejamento de ações, programas, projetos no orçamento com previsão orçamentária para fomentar ações voltadas à implementação da participação institucional feminina. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Causas: Limitação de recursos. Efeitos: Comprometimento da efetividade, limitações e lentidão na implementação de ações voltadas ao atendimento da política institucional feminina.
Subquestão Avaliada	ACHADO A16. AUSÊNCIA DE RUBRICA NO ORÇAMENTO PARA A CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA TEMÁTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.	
2.14		
Critério	Situação Encontrada e Evidência	Causa e Efeito
Modelo IDE, item 21 -	Situação: Não identificação de programas e projetos na proposta orçamentária da	Causas: Limitação de recursos e temática em processo de maturidade no órgão.

Disponibilização de soluções educacionais voltadas à temática de equidade de gênero e inclusão feminina.	organização que evidenciam haver investimentos anuais para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática equidade de gênero e inclusão feminina. Evidências: Respostas das unidades auditadas à RDI (SEI 0004931-69.2024.6.14.8000 - evento 0002393797).	Efeitos: Possibilidade de haver baixa aderência às ações e iniciativas adotadas pelo Tribunal relativas ao tema, e, também, acentuação das desigualdades nas ocupações de cargos entre mulheres e homens.
--	--	--

VIII. ACHADOS POSITIVOS

18. Embora, em regra geral, o achado de auditoria seja caracterizado como um ato praticado em desconformidade com determinado padrão ou norma, também é possível identificar boas práticas de gestão durante os exames aplicados. Essas boas práticas podem ser denominadas de Achados Positivos (AP), conforme apresentado nos quadros a seguir.

Quadro 6. Achados Positivos

SUBQUESTÃO AVALIADA	ACHADOS POSITIVOS
2.7	AP1. Tomada de providência pelo órgão, criando fluxos de trabalhos contidos no Processo SEI nº 000458-28.2023.6.14.8000 para aderir ao programa "Transformação" do CNJ cujo objetivo é a contratação, pelas empresas de prestação de serviços terceirizados pelo Tribunal, de mulheres em vulnerabilidade social.

IX. MANIFESTAÇÕES DAS UNIDADES AUDITADAS

19. Segundo o art. 34 do Estatuto de Auditoria do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (Resolução TRE/PA nº 5.810/2024), “*Antes da emissão do Relatório Final de Auditoria, a equipe de auditoria deverá elaborar Relatório Preliminar ou Quadro de Resultados com os achados preliminares, os quais devem ser, obrigatoriamente, discutidos com os titulares das unidades auditadas, a quem deve se assegurar, em tempo hábil, a*

oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob sua responsabilidade?

20. Assim, o Relatório Preliminar da Auditoria Coordenada da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi disponibilizado no processo SEI nº 0004931-69.2024.6.14.8000, evento 0002404267, para manifestação dos gestores das unidades auditadas, quais sejam: SGP e CIPF, referente aos achados de auditoria identificados, bem como às recomendações e orientações apontadas.

21. Nesse sentido, a Comissão de Incentivo à Participação Feminina (CIPF) e a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) se manifestaram por meio dos eventos nº 0002405509 e 0002413149, respectivamente. Nesse contexto, verifica-se que as unidades corroboram, em grande parte, com os achados, as recomendações e as orientações apontadas pela auditoria, tecendo comentários gerais, apresentados nos próximos parágrafos.

22. Manifestação das unidades auditadas sobre a proposta de encaminhamento:

- CIPF (Relatório, Evento SEI nº 0002405509):

“Avaliação dos Achados e Recomendações:

Os presentes achados devem ser analisados sob o prisma de que, infelizmente, a preocupação com a participação feminina, a equidade na ocupação de cargos e oportunidades para as mulheres é recente em toda a sociedade. O Poder Judiciário iniciou uma maior reflexão sobre o tema, entretanto ainda de modo bastante incipiente para atingirmos a paridade de gênero, necessitando muitos anos, mesmo nas nações mais desenvolvidas, onde constatou-se avanços no campo dos direitos das mulheres, ainda que pequenos.

Um primeiro passo foi a preocupação do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com a Resolução nº 255/2018. A partir de então, os Regionais estabeleceram suas comissões, tendo o TRE-PA instituído a sua Comissão de Incentivo à Participação Feminina – CIPF, por meio da Portaria nº 18836/2019 TRE/PRE/SCLA/COAG.

Desde então, a CIPF já realizou diversas ações de sensibilização e eventos de capacitação, no entanto ainda há muito a ser feito. É de extrema importância constar a participação feminina no planejamento estratégico deste Regional, nos indicadores, estimular que as Unidades criem programas e projetos que contemplem cada vez mais a participação feminina.

A CIPF, junto com a Secretaria de gestão de pessoas - SGP e a Secretaria de Planejamento - SEPLAN precisam unir esforços para desenvolver um relatório e levar à alta administração propostas para mitigar ou solucionar estes achados.

É necessário fomentar ações afirmativas que intensifiquem os debates sobre os temas e propor a alta administração formalmente uma política que estimule a igualdade de oportunidades e participação das mulheres, para identificar e analisar, sob a perspectiva de gênero, a formulação de iniciativas, que fortaleçam a representatividade das mulheres.

É urgente a necessidade de estabelecer uma política no TRE-PA, com critérios formais para impulsionar a ampliação da participação feminina na contratação e na de prestação de serviços, bem como na capacitação voltada ao reconhecimento e à valorização das servidoras, estagiárias e terceirizadas.

Quanto ao achado referente a “não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as)”, julgamos que exista, sim, neste Tribunal, uma grande preocupação e mobilização em buscar a paridade de gênero.

Todavia, tendo em vista que a formação de mesas institucionais ocorre a partir de normas próprias de cerimonial, considerando-se a ordem de precedência das autoridades designadas para representar as instituições nos eventos, sugere-se que a Assessoria de Cerimonial - ASCER seja posteriormente envolvida na presente discussão.

No que tange às ações de capacitação no âmbito do TRE-PA, ressalta-se que, por vezes, são as próprias unidades demandantes que apontam as pesquisas que consubstanciam as contratações, sugerindo possíveis empresas e/ou palestrantes mais referenciados no mercado, tornando difícil, portanto, à Seção de Treinamento e Desenvolvimento implementar, atualmente, um critério cuja representatividade seja mais equânime.

A título de sugestão para implementação futura, pontua-se a adoção de orientação, pela STD, por ocasião do próximo Levantamento de Necessidades de Treinamento - LNT, para que as macrounidades possam considerar “o critério da representatividade feminina” nas indicações de ações de educação corporativa, a exemplo do que também será proposto com relação à acessibilidade.”

- SGP (Despacho, Evento SEI nº 0002413149):

“1. Em atenção ao Despacho 0002404305, registramos as seguintes observações acerca do Relatório Preliminar da Ação Coordenada de Auditoria 2024 sobre Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (evento 0002404267):

- **Recomendação R2** (*Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, nos seguintes casos:*)

- **Item 4** (*Na composição de mesas de eventos institucionais para capacitação, celebração e escolha de expositores:*)

Ratificamos a seguinte observação da Comissão de Incentivo à Participação Feminina (CIPF) deste Regional externada no Relatório 0002405509: "tendo em vista que a formação de mesas institucionais ocorre a partir de normas próprias de cerimonial, considerando-se a ordem de precedência das autoridades designadas para representar as instituições nos eventos, sugere-se que a Assessoria de Cerimonial - ASCER seja posteriormente envolvida na presente discussão".

- **Item 6** (*Na contratação de empresa prestadora de serviço, fazendo constar a inclusão de critérios formais de participação feminina:*)

Considerando tratar-se de temática não afeta à competência da SGP, sugerimos manifestação da Secretaria de Administração - SA ou unidade por ela indicada. Caso mantido o item 6 da Recomendação R2 no relatório final da auditoria, sugerimos adição da SA ou unidade por ela indicada dentre os destinatários da recomendação.

- **Orientação O3** (*Promover estudos para avaliar a instituição da política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho, envolvendo benefícios monetários e não monetários, concedidos aos servidores/colaboradores com recorte de gênero. Por exemplo, creche, redução de jornada que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho/jornada híbrida nos meses de férias escolares, licença menstrual, ou ainda, extensão da licença paternidade, dependendo do caso)*

No que concerne a benefícios que propiciem o aleitamento materno e a extensão da licença paternidade, mencionados nos exemplos acima, registramos que a recente Resolução TRE-PA 5.811/2024, publicada no DJE de 27/06/2024,

estendeu a possibilidade de aplicação das condições especiais de trabalho previstas na Resolução TRE-PA 5.682/2021 a:

a) gestantes;

b) lactantes, até os 24 meses de idade do(a) lactente;

c) mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante;
e

d) pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho ou filha, por até 6 (seis) meses após o término da licença-paternidade ou da licença ao(à) adotante.

Note-se que a concessão de condições especiais de trabalho a esses grupos foi, também, facilitada, com a simplificação probatória e dispensa de realização de laudo ou perícia técnica, conforme atualmente dispõe o art. 4º-A da Resolução TRE-PA 5.682/2021, incluído pela Resolução TRE-PA 5.811/2024.”

23. As unidades se manifestaram de forma mais específica com relação aos achados A8 e A11, e suas respectivas recomendações e orientações derivadas, conforme apresentado nos quadros 7 e 8, a seguir, com as respectivas análises da equipe de auditoria.

Quadro 7. Análise da auditoria quanto à manifestação dos gestores - Recomendações.

Recomendação	Achado	Manifestação dos gestores	Conclusão da Auditoria
R2. Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, nos seguintes casos:	A11	CIPF (evento 2405509): (...) julgamos que exista, sim, neste Tribunal, uma grande preocupação e mobilização em buscar a paridade de gênero. Todavia, tendo em vista que a formação de mesas institucionais ocorre a partir de normas próprias de cerimonial, considerando-se a ordem de precedência das autoridades designadas para representar as instituições nos eventos, sugere-se	Conforme evidenciado nos trabalhos realizados, a equipe de auditoria concorda que exista, por parte da Administração do TRE/PA, preocupação e mobilização na busca pela paridade de gênero. No entanto, não foram obtidas evidências de que a instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de

JUSTIÇA ELEITORAL
 TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ
 SECRETARIA DE AUDITORIA
 SEÇÃO DE AUDITORIAS COORDENADAS E INTEGRADAS

<p><i>(ITEM 04 - Na composição de mesas de eventos institucionais para capacitação, celebração e escolha de expositores)</i></p>		<p>que a Assessoria de Cerimonial - ASCER seja posteriormente envolvida na presente discussão. (...)</p> <p>GABSGP (evento 2413149): Com relação ao item 4 da recomendação R2, A unidade ratifica a manifestação da CIPF).</p>	<p>eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as), uma vez que tanto a CIPF quanto a SGP responderam negativamente ao questionamento apresentado. Assim, a equipe de auditoria concluiu pela manutenção do achado A11 e do item 4 da recomendação R2. Quanto à sugestão de inclusão da ASCER na discussão, cumpre esclarecer que a Recomendação R2 trata de instituição de política/normativo interno sobre a temática, e por isso, entende-se que a CIPF seria a instância especializada responsável pela proposição da referida política, com o apoio da SGP. Contudo, concordamos que a CIPF poderá, caso julgue pertinente, envolver outras unidades nas discussões, a exemplo da Assessoria de Cerimonial - ASCER, com o intuito de implementar a recomendação.</p>
<p>R2. Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, nos seguintes casos:</p> <p><i>(ITEM 06 - Na contratação de empresa prestadora de serviço, fazendo constar a inclusão de critérios formais de participação feminina)</i></p>	<p>A12</p>	<p>GABSGP (evento 2413149): Com relação ao item 6 da recomendação R2, a unidade manifesta-se: (...) Considerando tratar-se de temática não afeta à competência da SGP, sugerimos manifestação da Secretaria de Administração - SA ou unidade por ela indicada. Caso mantido o item 6 da Recomendação R2 no relatório final da auditoria, sugerimos adição da SA ou unidade por ela indicada dentre os destinatários da recomendação .</p>	<p>No que tange ao achado A12, a SGP não refuta o achado, porém sugere que a Secretaria de Administração seja indicada dentre os destinatários da recomendação. Novamente, cumpre esclarecer que a Recomendação R2 trata de instituição de política/normativo interno sobre a temática, e por isso, entende-se que a CIPF seria a instância especializada responsável pela proposição da referida política, com o apoio da SGP. Contudo, concordamos que a CIPF poderá, caso julgue pertinente,</p>

			envolver outras unidades nas discussões, a exemplo da Secretaria de Administração - SA, com o intuito de implementar a recomendação.
--	--	--	--

Quadro 8. Análise da auditoria quanto à manifestação dos gestores - Orientações.

Orientação	Achado	Manifestação dos gestores	Conclusão da Auditoria
O3. Promover estudos para avaliar a instituição da política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho, envolvendo benefícios monetários e não monetários, concedidos aos servidores/colaboradores com recorte de gênero. Por exemplo, creche, redução de jornada que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho/jornada híbrida nos meses de férias escolares, licença menstrual, ou ainda, extensão da licença paternidade, dependendo do caso.	A8	SGP (evento 2164403): (...) No que concerne a benefícios que propiciem o aleitamento materno e a extensão da licença paternidade, mencionados nos exemplos acima, registramos que a recente Resolução TRE-PA 5.811/2024, publicada no DJE de 27/06/2024, estendeu a possibilidade de aplicação das condições especiais de trabalho previstas na Resolução TRE-PA 5.682/2021 (...) (...) Note-se que a concessão de condições especiais de trabalho a esses grupos foi, também, facilitada, com a simplificação probatória e dispensa de realização de laudo ou perícia técnica, conforme atualmente dispõe o art. 4º-A da Resolução TRE-PA 5.682/2021, incluído pela Resolução TRE-PA 5.811/2024.	Após análise da manifestação da unidade, com base na evidência de publicação da Resolução TRE-PA 5.811/2024, que regulamenta a concessão, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará, das condições especiais de trabalho para servidores (as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, publicada no DJE de 27 de junho de 2024, nota-se a adoção de providência positiva acerca do atendimento a orientação. Nesse viés, a equipe de auditoria considera atendida a orientação, refletindo, assim, na exclusão do achado A8 e da orientação O3, do relatório final.
O5. Inserir na proposta orçamentária a previsão de ações voltadas à implementação da política de incentivo à participação institucional feminina. Adicionalmente, deve-se constar rubrica no orçamento para a capacitação e	A16	Embora não tenham se manifestado formalmente com relação a esta orientação, a SGP e CIPF esclareceram, na reunião de apresentação do relatório preliminar, que no TRE/PA não existe rubrica para capacitações específicas, e sim rubrica geral para o Plano de Capacitação, e dessa	Considerando os esclarecimentos e sugestões apontados pelas unidades, a equipe de auditoria decidiu pela manutenção do achado A16 e da orientação O5, no entanto, com ajustes do texto desta última, visando

sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina.		forma, ambas pontuaram considerar adequado o ajuste do teor da recomendação O5, sugerindo ainda a possível adoção de Plano de Capacitação exclusivo para a temática da participação feminina.	adequação à realidade do TRE/PA.
--	--	---	----------------------------------

24. A análise acima se deu somente sobre os pontos em que as unidades destinatárias se manifestaram especificamente no processo, pontos estes relativos aos achados A8, A11, A12; ref. Quadro 5 - Achados de Auditoria Eixo 2 deste relatório.

25. Portanto, em relação aos demais achados, recomendações e orientações expedidas no relatório preliminar, a equipe de auditoria conclui que as unidades auditadas corroboram, quase que na totalidade, com o entendimento da SEAUD, manifestando-se, assim, pela pertinência dos achados e manutenção das recomendações e orientações expedidas.

X. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

26. Em decorrência dos achados e conclusões da auditoria, a Secretaria de Auditoria formulou propostas de encaminhamento, classificadas em recomendações e orientações.

27. As **recomendações** demandam a adoção de providências concretas e imediatas com a finalidade de prevenir e/ou corrigir irregularidade, remover seus efeitos ou abster-se de executar atos que contrariem a norma, sobretudo a Resolução CNJ nº 255/2018 compilada (Resoluções nº 418/2021 e 540/2023), e devendo passar por ciclos de monitoramento futuros, para verificação do seu grau de cumprimento.

28. As **orientações** visam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão e melhoria dos controles internos implementados, cabendo ao destinatário avaliar a conveniência e a oportunidade de implementá-las. No entanto, as mesmas não serão objeto de monitoramento pela equipe da SEAUD.

Quadro 9. Recomendações

Recomendações	Unidade destinatária	Achados correspondentes
<p>R1. Incluir o tema participação institucional feminina de forma expressa no Plano Estratégico da instituição, seja na descrição da missão, visão, valores organizacionais, ou nos objetivos estratégicos. Envolvendo a definição de ações estratégicas, responsáveis e indicadores voltados à promoção da temática no âmbito da Justiça Eleitoral do Pará.</p>	<p>CIPF (apoio SEPLAN)</p>	<p>A1</p>
<p>R2. Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, nos seguintes casos: (1) Na designação de cargos chefia e assessoramento; (2) Na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho; (3) Na Seleção de palestrantes e instrutores na realização de capacitações; (4) Na composição de mesas de eventos institucionais para capacitação, celebração e escolha de expositores; (5) Na contratação de estagiárias/estagiários; e (6) Na contratação de empresa prestadora de serviço, fazendo constar a inclusão de critérios formais de participação feminina (Modelo IDE, item 27). Conforme Art. 2º, II, da Res. n.255/2018, alterada pela Res. n. 540/2023 do CNJ. Adicionalmente, a política deve orientar a periódica realização de ações de capacitação e iniciativas práticas considerando critérios de diversidade de gênero, de reconhecimento e valorização das trabalhadoras. Por exemplo, mentorias gerenciais, oferta de cursos sobre liderança para mulheres, defesa pessoal, dentre outros. (Modelo IDE, item 25).</p>	<p>CIPF, SGP, SA e ASCER</p>	<p>A2, A3, A4, A5, A9, A10, A11, A12 e A13</p>

<p>R3. Definir indicadores de gênero da força de trabalho do TRE/PA e adotar ferramentas/metodologias para acompanhamento contínuo de metas estabelecidas, sempre que possível, na ocupação de cargos gerenciais e de liderança, formação de coletivos, mesas de eventos e na escolha de expositora(s). Tais ferramentas/metodologias podem envolver censos periódicos, relatórios anuais, painéis de dados, dentre outros.</p>	<p>CIPF e SGP</p>	<p>A6</p>
--	-------------------	------------------

Quadro 10. Orientações

<p>Orientações</p>	<p>Destinatário</p>	<p>Achados / subquestões correspondentes</p>
<p>O1. Elaborar e divulgar Carta-Compromisso com a política de incentivo à participação institucional feminina, preferencialmente, que evidencie os mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero, com ratificação e divulgação no início de cada mandato diretivo.</p>	<p>CIPF e Alta Administração</p>	<p>A2</p>
<p>O2. Realizar pesquisas internas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional da Justiça Eleitoral do Pará sobre as ações implementadas pelo TRE/PA para a promoção de equidade de gênero.</p>	<p>CIPF e SGP</p>	<p>A7</p>
<p>O4. Elaborar termos, parcerias, acordos ou convênios com instituições públicas, privadas, associações e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) para fomentar ações de capacitação e troca de experiências relativas à participação institucional feminina.</p>	<p>CIPF, SGP e DG</p>	<p>A14</p>
<p>O5. Prever orçamento para ações voltadas à implementação da política de incentivo à participação institucional feminina, e de sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina, por meio da elaboração de Plano de Capacitação exclusivo para este fim.</p>	<p>CIPF</p>	<p>A15 e A16</p>

<p>O6. Observar, sempre que possível, a equidade de gênero nas designações de cargos relacionados ao auxílio na administração da justiça, a exemplo de presidências de comissões, grupos de estudos e similares, os quais são ocupados por magistrada(o)s sob nomeação do TRE/PA, a exemplo da CIPF, OJE, Ouvidoria da Mulher, Direção de Fóruns Eleitorais, etc.</p>	<p>CIPF e Alta Administração</p>	<p>Subquestões 1.9 e 1.12</p>
--	----------------------------------	--

XI. CONCLUSÃO

29. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 255/2018, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, a fim de orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.

30. A equipe designada para a realização dos trabalhos utilizou técnicas e procedimentos definidos na fase de planejamento para a execução dos testes de auditoria.

31. O objetivo dos testes foi reunir as evidências necessárias para a formulação dos achados de auditoria.

32. Com efeito, as análises realizadas em face das evidências coletadas, e após as manifestações dos gestores das unidades auditadas, apontam a existência de **15 (quinze)** achados de auditoria, os quais resultaram na emissão de **03 (três)** recomendações e **05 (cinco)** orientações, além do apontamento de **01 (um)** achado positivo, os quais são apresentados de forma sintética nos apêndices C, D, E e F.

33. As evidências têm como objetivo responder às 2 (duas) questões de auditoria levantadas na fase de planejamento, divididas em 32 (trinta e duas) subquestões baseadas principalmente

na Resolução 525/2018 (alterada pelo Resolução 540/2023), e no Modelo IDE elaborado pela Rede Equidade (comitê formado por órgãos e entidades da administração pública e da sociedade civil).

34. Mostra-se evidente o comprometimento da gestão do TRE-PA com a temática, percebido através da instituição da Comissão de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do TRE-PA, bem como de outras ações desenvolvidas relacionadas ao tema. Não obstante, conclui-se que o trabalho realizado nesta ação coordenada, proporciona oportunidades de crescimento do nível de conformidade à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no sentido de fazer cumprir a Resolução CNJ nº 255/2018 e de aprimorar os procedimentos e controles internos com vista à efetividade da política.

Belém, 19 de julho de 2024.

CLÁUDIA MYLENE PINHEIRO RIBEIRO
Secretária de Auditoria

SALOMÃO FERNANDES DE FREITAS JÚNIOR
Chefe da Seção de Auditorias Coordenadas e Integradas

JOSÉ ANTÔNIO REGES DE OLIVEIRA
Seção de Auditorias Coordenadas e Integradas

MARCO ANTÔNIO FAGUNDES DE MORAES
Seção de Auditorias Coordenadas e Integradas

APÊNDICE A - CRITÉRIOS DE AUDITORIA

Quadro A- 1. Critérios de auditoria utilizados nos trabalhos

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023)	Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 343/2020	Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências.
Resolução CNJ n. 492/2023	Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 496/2023	Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 525/2023	Altera a Res. CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2o grau.
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023	Institui o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Portaria CNJ n. 176/2022	Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
Portaria TCU n. 67/2023	Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.
Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal	Regulamento da Rede Equidade.
A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015	Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.

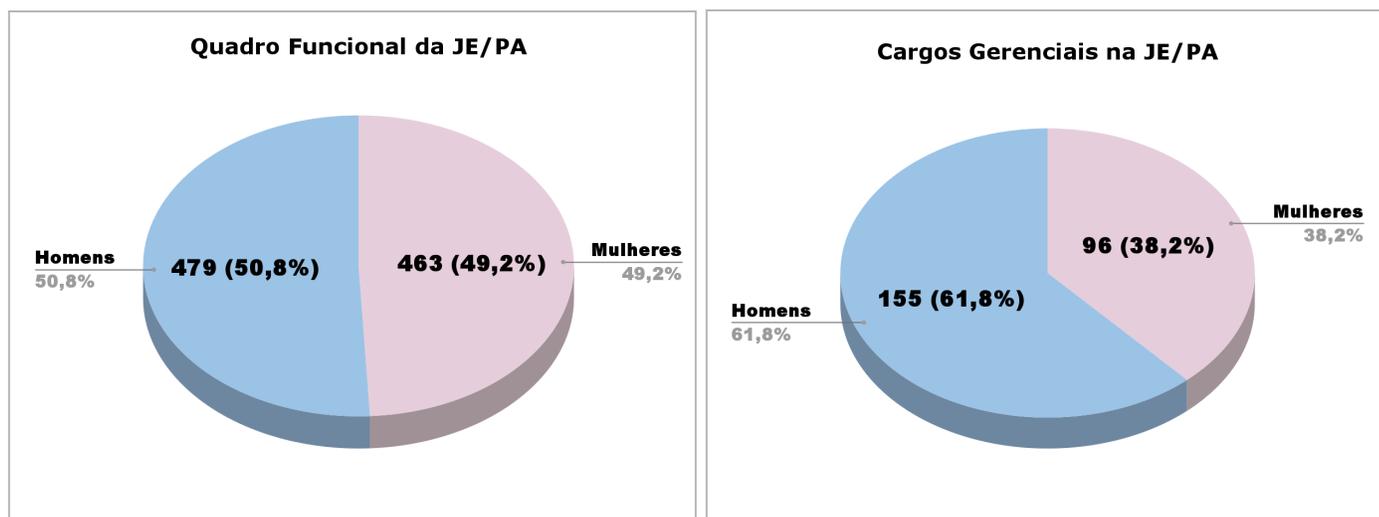
APÊNDICE B - QUANTITATIVOS DE OCUPAÇÃO DE CARGOS POR GÊNERO

Tabela B-1. Quantitativo de Mulheres e Homens na Justiça Eleitoral do Pará (JE/PA)

	Quadro JE/PA	% Quadro JE/PA	Cargos Gerenciais JE/PA	% Cargos Gerenciais JE/PA
Mulheres	463	49,15%	96	38,25%
Homens	479	50,85%	155	61,75%
Total	942	100,00%	251	100,00%

Fonte: Dados fornecidos pela ASGOV/SEPLAN (sistema Gênio - consulta em 21/06/2024).

Gráfico B-1. Quantitativo de Mulheres e Homens na Justiça Eleitoral do Pará (JE/PA)



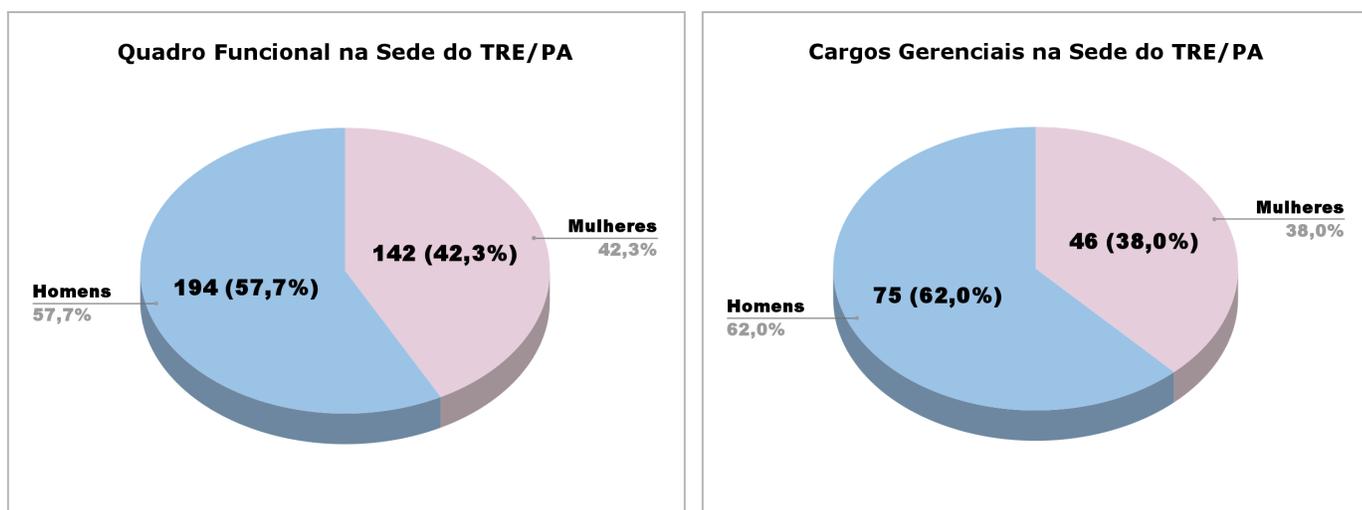
Fonte: Elaborados pelos Autores (2024).

Tabela B-2. Quantitativo de Mulheres e Homens na Sede do TRE/PA

	Quadro (Sede-TRE/PA)	% Quadro (Sede-TRE/PA)	Cargos Gerenciais (Sede-TRE/PA)	% Cargos Gerenciais (Sede-TRE/PA)
Mulheres	142	42,26%	46	38,02%
Homens	194	57,74%	75	61,98%
Total	336	100,00%	121	100,00%

Fonte: Dados fornecidos pela ASGOV/SEPLAN (sistema Gênio - consulta em 21/06/2024).

Gráfico B-2. Quantitativo de Mulheres e Homens na Sede do TRE/PA



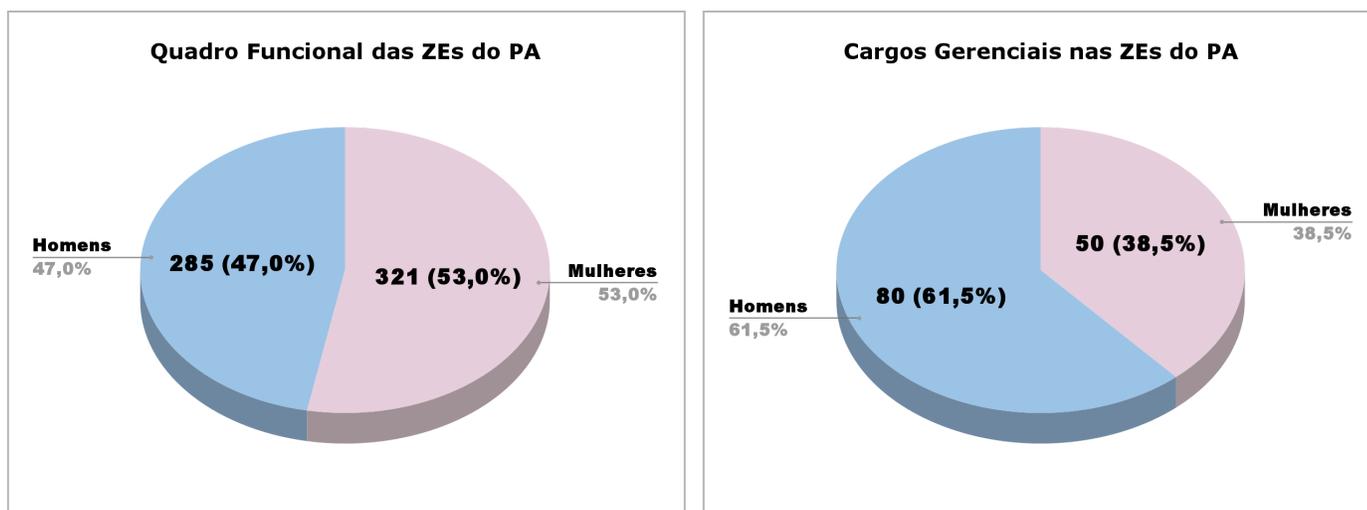
Fonte: Elaborado pelos Autores (2024).

Tabela B-3. Quantitativo de Mulheres e Homens na Zonas Eleitorais (ZEs)

	Quadro ZEs	% Quadro ZEs	Cargos Gerenciais ZEs	% Cargos Gerenciais ZEs
Mulheres	321	52,97%	50	38,46%
Homens	285	47,03%	80	61,54%
Total	606	100,00%	130	100,00%

Fonte: Dados fornecidos pela ASGOV/SEPLAN (sistema Gênio - consulta em 21/06/2024).

Gráfico B-3. Distribuição de Mulheres e Homens nas Zonas Eleitorais (JE/PA)



Fonte: Elaborado pelos Autores (2024).

* Destaca-se que, conforme informado pela ASGOV/SEPLAN, durante análise do critério relativo à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, do Prêmio CNJ de Qualidade 2024, em 23/04/2024, identificou-se 40 zonas eleitorais em que a chefia de cartório não poderia ser ocupada por uma mulher, seja por não haver mulheres na zona ou por todos os servidores do quadro serem homens.

APÊNDICE C - QUADRO SINTÉTICO DOS ACHADOS DE AUDITORIA

ACHADO	DESCRIÇÃO
A1	Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização.
A2	Ausência de política formalmente instituída pelo órgão para a promoção da participação institucional feminina.
A3	Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação.
A4	Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.
A5	Ausência de adoção de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.
A6	Ausência de monitoramento estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho no tre/pa.
A7	Não aplicação de pesquisas internas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações implementadas pelo órgão para a promoção de equidade de gênero.
A9	Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.
A10	Ausência de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero.
A11	Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).
A12	Inexistência de critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços.
A13	Inexistência de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica.
A14	Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.
A15	Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.
A16	Ausência de rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e participação institucional feminina.

APÊNDICE D - QUADRO SINTÉTICO DE ACHADO POSITIVO

ACHADO POSITIVO	DESCRIÇÃO
AP1	Tomada de providência pelo órgão, criando fluxos de trabalhos contidos no Processo SEI nº 000458-28.2023.6.14.8000 para aderir ao programa "Transformação" do CNJ cujo objetivo é a contratação, pelas empresas de prestação de serviços terceirizados pelo Tribunal, de mulheres em vulnerabilidade social.

APÊNDICE E - QUADRO SINTÉTICO DAS RECOMENDAÇÕES EMITIDAS

RECOMENDAÇÃO	DESTINATÁRIOS
R1. Incluir o tema participação institucional feminina de forma expressa no Plano Estratégico da instituição, seja na descrição da missão, visão, valores organizacionais, ou nos objetivos estratégicos. Envolvendo a definição de ações estratégicas, responsáveis e indicadores voltados à promoção da temática no âmbito da Justiça Eleitoral do Pará.	CIPF (apoio SEPLAN)
R2. Instituir política interna que estruture os meios de promoção através da definição de critérios formais e medidas concretas visando incentivar a participação institucional feminina, e resguardar a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, nos seguintes casos: (1) Na designação de cargos chefia e assessoramento; (2) Na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho; (3) Na Seleção de palestrantes e instrutores na realização de capacitações; (4) Na composição de mesas de eventos institucionais para capacitação, celebração e escolha de expositores; (5) Na contratação de estagiárias/estagiários; e (6) Na contratação de empresa prestadora de serviço, fazendo constar a inclusão de critérios formais de participação feminina (Modelo IDE, item 27). Conforme Art. 2º, II, da Res. n.255/2018, alterada pela Res. n. 540/2023 do CNJ. Adicionalmente, a política deve orientar a periódica realização de ações de capacitação e iniciativas práticas considerando critérios de diversidade de gênero, de reconhecimento e valorização das trabalhadoras. Por exemplo, mentorias gerenciais, oferta de cursos sobre liderança para mulheres, defesa pessoal, dentre outros. (Modelo IDE, item 25).	CIPF e SGP
R3. Definir indicadores de gênero da força de trabalho do TRE/PA e adotar ferramentas/metodologias para acompanhamento contínuo de metas estabelecidas, sempre que possível, na ocupação de cargos gerenciais e de liderança, formação de coletivos, mesas de eventos e na escolha de expositora(e)s. Tais ferramentas/metodologias podem envolver censos periódicos, relatórios anuais, painéis de dados, dentre outros.	CIPF e SGP

APÊNDICE F - QUADRO SINTÉTICO DAS ORIENTAÇÕES EMITIDAS

ORIENTAÇÃO	DESTINATÁRIOS
O1. Elaborar e divulgar Carta-Compromisso com a política de incentivo à participação institucional feminina, preferencialmente, que evidencie os mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero, com ratificação e divulgação no início de cada mandato diretivo.	CIPF e Alta Administração
O2. Realizar pesquisas internas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional da Justiça Eleitoral do Pará sobre as ações implementadas pelo TRE/PA para a promoção de equidade de gênero.	CIPF e SGP
O4. Elaborar termos, parcerias, acordos ou convênios com instituições públicas, privadas, associações e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) para fomentar ações de capacitação e troca de experiências relativas à participação institucional feminina.	CIPF, SGP e DG
O5. Prever orçamento para ações voltadas à implementação da política de incentivo à participação institucional feminina, e de sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina, por meio da elaboração de Plano de Capacitação exclusivo para este fim.	CIPF
O6. Observar, sempre que possível, a equidade de gênero nas designações de cargos relacionados ao auxílio na administração da justiça, a exemplo de presidências de comissões, grupos de estudos e similares, os quais são ocupados por magistrada(o)s sob nomeação do TRE/PA, a exemplo da CIPF, OJE, Ouvidoria da Mulher, Direção de Fóruns Eleitorais, etc.	CIPF e Alta Administração