



SEÇÃO JUDICIÁRIA DO AMAZONAS



RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

NÚCLEO DE AUDITORIA INTERNA / NUAUD - SJAM

Fonte: Imagem disponível no [portal da SJAM](#), em 05/08/2024

SUMÁRIO EXECUTIVO

	<p align="center">Ação de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça / CNJ POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO</p> <p align="center">(PAe SEI 0000982-59.2024.4.01.8002)</p>	
	<p>O QUE FOI AUDITADO?</p> <p>O Núcleo de Auditoria da SJAM avaliou a implementação da Política Judiciária de Incentivos à participação Institucional Feminina na Seção Judiciária do Amazonas - SJAM, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo Conselho</p>	<p>O QUE A AUDITORIA INTERNA CONSTATOU?</p> <p>Constatou-se a oportunidade de melhorias com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM, nos termos da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023 e de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, uma vez que foram identificadas insuficiências:</p> <p>1 - Nas ações relacionadas ao eixo <u>estratégia, governança e <i>accountabilit</i></u>, tais como:</p>

	<p>Nacional de Justiça - CNJ, através da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023, bem como a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, da Rede Equidade, conforme determinação contida Ofício-Circular CNJ nº 10/2024 - COSI (20227034).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inobservância na manutenção mínima de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho e outros coletivos de livre indicação, dentre outros itens - 1.2.1, 1.2.2 e 1.3 - relacionados à publicações no Portal da SJAM, que já foram atendidos pela Secos/AM; <p>2 - Nas ações relacionadas ao eixo gestão inclusiva, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Insuficiência de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras; Ausência de critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as); Não atendimento dos critérios formais de participação feminina na contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados e de estagiários, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo (50%) de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica; e Ausência de boas práticas ou parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada. 	
	<p>O QUE A AUDITORIA INTERNA RECOMENDA?</p> <p>Ao longo dos trabalhos foi possível perceber que as ações voltadas à “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário” na SJAM ainda são incipientes.</p> <p>Após as manifestações das unidades auditadas, dentre as 10 recomendações enviadas no Relatório Preliminar, 2 (duas) já foram implementadas, 5 (cinco) estão em implementação, 1 (uma) foi justificada e 4 (quatro) não houve manifestação.</p> <p>As principais recomendações seguem descritas abaixo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover, <u>sempre que possível</u>, a inclusão de no mínimo 50% de mulheres na composição diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho, dentre outros coletivos de livre indicação; Promover capacitação periódica com temas relacionados à mentorias gerenciais, liderança para mulheres, defesa pessoal, dentre outros, considerando critério de diversidade com foco em gênero; Promover a adoção de critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as); 	<p>CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS ESPERADOS:</p> <p>Constatou-se que houve comprometimento, esforço e cuidado das unidades auditadas em atender a equipe de auditoria, bem como em atingir os objetivos esperados desta ação coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.</p> <p>Os benefícios decorrentes desta ação, caso as recomendações sejam implementadas, visam:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promover a cidadania e a dignidade humana, que são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil; Promover a igualdade de gênero e equidade na gestão pública, visando uma sociedade mais justa e sustentável; Promover uma cultura organizacional voltada à inclusão da diversidade e equidade; Promover espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres; Fortalecer as iniciativas já existentes na SJAM sobre a política de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário. 	

	<ul style="list-style-type: none"> Promover, <u>sempre que possível</u>, a contratação equânime de homens e mulheres, por meio das empresas prestadoras de serviço terceirizado e de estagiárias(os), bem como realizar os devidos monitoramentos; Avaliar a conveniência e oportunidade de celebrar parcerias para tratar da temática com outras instituições públicas ou sociedades organizadas, por meio de intercâmbios, com associações, instituições de premiação, dentre outros. 	<p>Vale registrar que as conclusões desta ação coordenada foram enviadas ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ em 18/07/2024 (20955260), conforme Decisão do SIAUD-Jud / CNJ (20937667).</p>	
Agosto/2024			

Processo Vinculado: PAe SEI 0000982-59.2024.4.01.8002
Período de realização da auditoria: Abril a Julho/2024
<p>Composição da equipe de auditoria:</p> <p>Cláudia Antônia Dantas Martins - AM 35803 (Supervisora da Equipe) <i>Diretora do Núcleo de Auditoria - Nuaud</i></p> <p>Geiseanne Silva de Almeida - AM 200294 (Membro da Equipe) <i>Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas - Seaup/Nuaud</i></p> <p>João Vitor da Silva Neves - AM 950es (Membro da Equipe) <i>Estagiário / Colaborador - Nuaud</i></p>

SUMÁRIO

I - Quadro 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES FINAIS COM INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA
II – INTRODUÇÃO
1. Visão geral do objeto de auditoria
2. Objetivo, escopo e não escopo da auditoria
2.1. Questões de auditoria
3. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas
III - ACHADOS DE AUDITORIA
ACHADO 1. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo <u>estratégia, governança e accountability</u> com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM
ACHADO 2. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo <u>gestão inclusiva</u> , com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM
IV - CONCLUSÕES e ENCAMINHAMENTO
APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E COMPOSIÇÃO DOS DADOS ANALISADOS
APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA
APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS
APÊNDICE IV - RELAÇÃO DE PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA (PAPÉIS DE TRABALHO, ATAS DE REUNIÃO, ENTREVISTA, CIRCULAR OU SOLICITAÇÕES DE AUDITORIA)
Lista de Siglas e Abreviaturas

Lista de Quadros

I - Quadro 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES FINAIS COM INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA

Achados	Descrição dos Achados	Recomendações Finais	Unidade Responsável
<p>ACHADO 1. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo <u>estratégia, governança e accountability</u>, com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM.</p>	<p>1.1. Inobservância na manutenção mínima de 50% de mulheres na composição de grupos de governança (diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho) ou outros coletivos de livre indicação. (1.11.)</p>	<p>1.1. Promover, <u>sempre que possível</u>, a inclusão de no mínimo 50% de mulheres na composição de grupos de governança (diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho) e outros coletivos de livre indicação, conforme art. 2º. III, da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023.</p> <p>EM IMPLEMENTAÇÃO - Informação SEMAD 21052166</p>	<p>● Secad/Diref.</p>
	<p>1.2. Ausência de divulgação e atualização no Repositório Nacional de Mulheres Juristas (CNJ), nos termos do Art. 2-A da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. (1.15.)</p> <p><i>A Comissão TRF1 Mulheres já aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas (CNJ), como consta no formulário 20667302, embora a ferramenta ainda não esteja em uso.</i></p>	<p>1.2.1. Incluir no Portal da SJAM o banner e o link (https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas-politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/) para direcionamento ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas no Portal do CNJ, a exemplo do que já faz o TRE-RR (https://www.tre-rr.jus.br/institucional/repositorio-de-mulheres-juristas-cnjl/repositorio-de-mulheres-juristas-cnjl), para que seja visualizado e acessado quando estiver em uso pelo TRF1.</p> <p>IMPLEMENTADA - Informação SECOS 20992396</p> <p>1.2.2. Promover a divulgação e atualização de dados <i>on-line</i> no Repositório Nacional de Mulheres Juristas no Portal do CNJ através da Comissão TRF1 Mulheres, que é instância regional.</p> <p>JUSTIFICADA - Informação SECOS 20992396 Ver matéria no brevíário nº 26/2024 - 21064360</p>	<p>● Secos/Diref</p>
	<p>1.3. Indisponibilidade na página da SJAM (intranet e/ou internet) de diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, item 14. (1.16.)</p>	<p>1.3. Incluir banner e link (https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao) da Comissão TRF1 Mulheres onde constam centralizados os documentos do TRF1.</p> <p>IMPLEMENTADA - Informação SECOS 20992396</p>	<p>● Secos/Diref</p>
<p>ACHADO 2. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo <u>gestão inclusiva</u>, com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM</p>	<p>2.1. Insuficiência de ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, item 25. (2.5.)</p>	<p>2.1. Promover ações periódicas de capacitação tais como: mentorias gerenciais, liderança para mulheres, defesa pessoal, dentre outros, para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero.</p> <p>NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO</p>	<p>● Seder/NucGP</p>
	<p>2.2. Ausência de adoção de critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as), de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, item 26. (2.6)</p>	<p>2.2. Promover a adoção de critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as).</p> <p>EM IMPLEMENTAÇÃO - Informação SEMAD 21052166</p>	<p>● Secad/Diref.</p>
	<p>2.3. Não atendimento dos critérios formais de participação feminina na contratação de empresas prestadoras de serviços terceirizados, dentre os quais, os que estabeleçam percentual</p>	<p>2.3.1. Promover, <u>sempre que possível</u>, a contratação equânime de homens e mulheres, por meio das empresas prestadoras de serviço terceirizado, <u>considerada cada função do contrato</u>, conforme art. 2º.</p>	<p>● Sepol/Nucad</p>

	<p>mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, como dispõe o Art. 2º, caput e VI, Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. (2.7.)</p>	<p>caput e inciso VI, da Resolução CNJ nº 255/2021, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023.</p> <p>EM IMPLEMENTAÇÃO (Seseg/Nucad) - Informação 21041495 NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO da Sepol/Nucad</p> <p>2.3.2. Realizar o monitoramento para que, quando realizada a paridade de gênero, haja a garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato.</p> <p>EM IMPLEMENTAÇÃO (Seseg/Nucad) - Informação 21041495 NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO da Sepol/Nucad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseg/Nucad
	<p>2.4. Não atendimento dos critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as) como os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio, de acordo com o Art. 2º, caput e V, Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. (2.8.)</p>	<p>2.4. Promover, <u>sempre que possível</u>, a contratação equânime de homens e mulheres, por meio da seleção de vagas de estágio, conforme art. 2º, caput e inciso V, da Resolução CNJ nº 255/2021, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023.</p> <p>NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seder/NucGP
	<p>2.5. Ausência de boas práticas ou parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, item 35. (2.11.)</p>	<p>2.5. Avaliar a conveniência e oportunidade de celebrar parcerias qualificadas para tratar da temática com outras instituições públicas ou sociedades organizadas, por meio de intercâmbios, com associações, instituições de premiação, dentre outros.</p> <p>EM IMPLEMENTAÇÃO - Informação SEMAD 21052166</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secad/Diref

II – INTRODUÇÃO

Trata-se da Auditoria sobre a Política de Incentivos à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, contemplada no Plano Anual de Auditoria/PAA-2024, item 7 (19042790), de acordo com o Ofício-Circular CNJ nº 10/2024 - COSI (20227034).

Esta ação buscou avaliar na Seção Judiciária do Amazonas/SJAM a aderência à política instituída pela [Resolução CNJ nº 255, de 04/09/2018](#), alterada [Resolução nº 540/2023](#), de 18/12/2023. Os trabalhos ocorreram por meio de exames de conformidade com as práticas previstas nas normas, tendo também como referência o [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#) com Foco no Gênero e Raça, desenvolvido pela Rede Equidade - Senado Federal, da qual fazem parte o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, o Superior Tribunal de Justiça - STJ, o Tribunal de Contas da União - TCU, dentre outros.

O Plano de Trabalho utilizado para conduzir os trabalhos foi elaborado e encaminhado pelo CNJ - (20285818).

Após realizar os exames necessários para responder as questões propostas no Plano de Trabalho encaminhado pelo CNJ, no Programa de Auditoria (20285901) e na Matriz de Planejamento (20285929), o Núcleo de Auditoria Interna/Nuaud, por meio da equipe de auditoria, efetuou o levantamento dos achados descritos neste Relatório Final de Auditoria.

Destaca-se que os papéis de trabalho encontram-se anexados em processos eletrônicos autuados para esse fim, relacionados neste relatório e ficarão sob a guarda do Nuaud/AM.

Para maiores detalhes sobre os trabalhos realizados consultar os Apêndices I a VI.

1. Visão geral do objeto de auditoria

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da [Resolução CNJ Nº 255, de 04/09/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 540](#), de 18/12/2023, para garantir a paridade de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais.

Importante destacar que o princípio da igualdade entre homens e mulheres foi consagrado na [Constituição Federal / 1988](#) - (art. 5º, I, CF/88).

Além disso, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas, iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, instituiu como [Objetivos do Desenvolvimento Sustentável](#), em seu item 5.5, “*garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública*”, e, no item 16.7, “*garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis*”.

Em 2020, o Tribunal Regional Federal da 1ª Região / TRF1 criou a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres, por meio da Portaria Presi 9896321/2020, com o objetivo de instituir a política de valorização da mulher no âmbito da 1ª Região e fomentar a igualdade da representatividade entre homens e mulheres nos seus quadros.

Diante da importância do tema, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou a realização desta ação coordenada de auditoria a fim de avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário através da execução do Plano de Trabalho (20285818) elaborado e encaminhado pela Secretaria de Auditoria do CNJ.

Os exames de auditoria visam avaliar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política, bem como a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade.

2. Objetivo, escopo e não escopo da auditoria

O objetivo desta auditoria foi:

a) avaliar, no âmbito da SJAM, a implementação da política pública instituída pela [Resolução CNJ N° 255, de 04/09/2018](#), por meio dos exames de conformidade, tendo por base também o [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\) com foco em Gênero e Raça](#) desenvolvido pela Rede Equidade - Senado Federal; e

b) aferir o nível de maturidade da Seccional em relação aos 2 (dois) eixos definidos: **1º**. Estratégia, governança e accountability; e **2º**. Gestão inclusiva.

O Não escopo desta auditoria foram os outros eixos que não determinados pelo Conselho Nacional de Justiça no Plano de Trabalho (20285818).

2.1. Questões de auditoria

Para o alcance dos objetivos de auditoria foram formuladas pelo CNJ as seguintes questões:

Q1 - EIXO: Estratégia, Governança e Accountability - A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança? (com 18 subquestões)

Q2 - EIXO: Gestão Inclusiva - A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão? (com 14 subquestões)

3. Declaração de manutenção de independência e de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas

A Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Incentivos à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi realizada de forma independente e objetiva, livre de interferências ou influências na aplicação do escopo, na execução dos procedimentos e no julgamento profissional.

Os trabalhos ocorreram em conformidade com as normas aplicáveis à auditoria interna na Justiça Federal expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ - [Resoluções CNJ n° 308/2020](#), que Organiza as atividade de auditoria interna do Poder Judiciário sob forma de sistema e Cria a Comissão Permanente de Auditoria e a [Resolução CNJ n° 309/2020](#), que aprovou as Diretrizes Técnicas de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário; pelo Conselho da Justiça Federal - CJF - [Resoluções CJF 676/2020](#), que dispõe sobre a Organização e diretrizes de funcionamento do Sistema de Auditoria Interna da justiça Federal e sobre o Comitê Técnico de Auditoria Interna e a [Resolução CJF n° 677/2020](#), que instituiu o Estatuto da Atividade de Auditoria Interna do CJF e da Justiça Federal de 1º e 2º grau e pelo TRF1 - [Resolução Presi/TRF1 57/2017](#), que Regulamenta a atividade de auditoria no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região e aprova o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça Federal da 1ª Região.

Durante a realização dos trabalhos, não houve restrições que pudessem comprometer os resultados esperados.

III - ACHADOS DE AUDITORIA

Após os exames, foram identificados os achados relacionados a seguir:

na SJAM.

ACHADO 1. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo estratégia, governança e accountability com relação à política de incentivo à participação institucional feminina

Quadro 2 - Descrição dos ACHADOS do Eixo estratégia, governança e accountability

1.1.	Inobservância na manutenção mínima de 50% de mulheres na composição de grupos de governança (diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho) ou outros coletivos de livre indicação. (1.11.)
1.2.	Ausência de divulgação e atualização no Repositório Nacional de Mulheres Juristas (CNJ), nos termos do Art. 2-A da Resolução CNJ nº 255/2018 , alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023 . (1.15.)
1.3.	Indisponibilidade na página da SJAM (intranet e/ou internet) de diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE , item 14. (1.16.)

1.1. Situação Encontrada

Identificou-se através das análises das respostas das Solicitações de Auditoria enviadas às unidades auditadas, bem como nas pesquisas no SEI e no Portal da Seccional que:

- Não são adotadas medidas para garantir a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;
- Não houve ainda adesão ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas / CNJ; e
- Não há no Portal da SJAM o link para os documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina com acesso ao público interno e externo.

1.2 Critérios

- [Resolução CNJ Nº 255, de 04/09/2018](#) - Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#) - Altera a Resolução CNJ n. 255/2018, dispondo sobre a paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, sem atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário;
- [Portaria Presi CNJ Nº 176, de 27/05/2022](#) - Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;
- [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#);
- [Portaria Presi 9896321, de 3 de março de 2020](#): Cria a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres.

1.3 Evidências

- PAe SEI 0001226-85.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396329 e Informação da Semad 20517430;
- PAe SEI 0001225-03.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396224 e Informação do NuGP 20530731;
- PAe SEI 0001227-70.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396382 e Informação da Secos 20558487; e

- Pesquisas nas Unidades Gestoras do SEI e nas Caixas de e-mail's institucionais.

1.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento das normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça / CNJ sobre a política de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário.

1.5 Efeitos

- Desconformidade com as Resoluções relativas à política de incentivo a participação feminina;
- Política incipiente de promoção da participação institucional feminina no Poder Judiciário.

1.6 Recomendações Finais

Quadro 3 - Recomendações Finais do Eixo estratégia, governança e accountability

Recomendações Finais	Unidade Responsável (pela justificativa ou futura implementação)
<p>1.1. Promover, <u>sempre que possível</u>, a inclusão de no mínimo 50% de mulheres na composição de grupos de governança (diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho) e outros coletivos de livre indicação, conforme art. 2º. III, da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. EM IMPLEMENTAÇÃO - Informação SEMAD 21052166</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secad/Diref
<p>1.2.1. Incluir no Portal da SJAM o banner e o link (https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/) para direcionamento ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas no Portal do CNJ, a exemplo do que já faz o TRE-RR (https://www.tre-rr.jus.br/institucional/repositorio-de-mulheres-juristas-cnj-1/repositorio-de-mulheres-juristas-cnj), para que seja visualizado e acessado quando estiver em uso pelo TRF1. IMPLEMENTADA - Informação SECOS 20992396</p> <p>1.2.2. Promover a divulgação e atualização de dados <i>on-line</i> no Repositório Nacional de Mulheres Juristas no Portal do CNJ através da Comissão TRF1 Mulheres, que é instância regional. JUSTIFICADA -Informação SECOS 20992396 - Ver matéria no breviário nº 26/2024 - 21064360</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secos/Diref
<p>1.3. Incluir banner e link (https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao) da Comissão TRF1 Mulheres onde constam centralizados os documentos do TRF1. IMPLEMENTADA - Informação SECOS 20992396</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secos/Diref

ACHADO 2. Insuficiência das ações relacionadas ao eixo gestão inclusiva, com relação à política de incentivo à participação institucional feminina na SJAM.

Quadro 4 - Descrição dos ACHADOS do Eixo gestão inclusiva

2.1.	Insuficiência de ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE , item 25. (2.5.)
------	--

2.2.	Ausência de adoção de critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as), de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE , item 26. (2.6)
2.3.	Não atendimento dos critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, como dispõe o Art. 2º, caput e VI, Resolução CNJ nº 255/2018 , alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023 . (2.7.)
2.4.	Não atendimento dos critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as) como os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio, de acordo com o Art. 2º, caput e V, Resolução CNJ nº 255/2018 , alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023 . (2.8.)
2.5.	Ausência de boas práticas ou parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada, de acordo com o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE , item 35. (2.11.)

2.1. Situação Encontrada

Nas avaliações realizadas, pesquisas em processos eletrônicos e nas análises das respostas das solicitações de auditoria foi possível identificar que:

- Há baixa promoção de ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero;
- Não existem a adoção de critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e nem na escolha de expositores(as);
- Não está sendo observada [Resolução CNJ nº 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 540/2023](#) quanto aos critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, bem como critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as);
- Não existem processos que registrem boas práticas ou parcerias qualificadas com instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada para tratar da temática da participação institucional feminina.

2.2 Critérios

- [Resolução CNJ Nº 255, de 04/09/2018](#) - Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#) - Altera a Resolução CNJ n. 255/2018, dispondo sobre a paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, sem atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário;
- [Resolução Nº 376, de 02/03/2021](#), Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional;
- [Recomendação CNJ nº 42, de 8/08/2012](#), Recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas;
- [Equidade de Gênero no Senado Federal – Senado Federal, 2ª ed., 2023](#);
- [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#);
- [Portaria Presi 9896321, de 3 de março de 2020](#): Cria a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres.

2.3 Evidências

- PAe SEI 0001226-85.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396329 e Informação da Semad 20517430;
- PAe SEI 0001225-03.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396224 e Informação do NuGP 20530731;
- PAe SEI 0001227-70.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396382 e Informação da Secos 20558487;

- PAe SEI 0001229-40.2024.4.01.8002 - Solicitações de Auditoria 20396562 e Informação da Sepol 20516871;
- Sistema Siafi; e
- Pesquisas nas Unidades Gestoras do SEI e nas Caixas de e-mail's institucionais.

Registre-se que até a presente data a Seseg/Nucad não respondeu a Solicitação de Auditoria 20396562

2.4 Possíveis Causas

- Desconhecimento dos normativos do Conselho Nacional de Justiça/CNJ sobre a política de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário.

2.5 Efeitos

- Ações em desconformidade com as Resoluções relativas à política de incentivo a participação feminina no Poder Judiciário;
- Política incipiente de promoção da participação institucional feminina no Poder Judiciário.

2.6 Recomendações Finais

Quadro 5 - Recomendações Finais do Eixo gestão inclusiva

Recomendações Finais	Unidade Responsável (pela justificativa ou futura implementação)
<p>2.1. Promover ações periódicas de capacitação tais como: mentorias gerenciais, liderança para mulheres, defesa pessoal, dentre outros, para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero. NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seder/NucGP
<p>2.2. Promover a adoção de critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as). EM IMPLEMENTAÇÃO -Informação SEMAD 21052166</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Secad/Diref
<p>2.3.1. Promover, <u>sempre que possível</u>, a contratação equânime de homens e mulheres, por meio das empresas prestadoras de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, conforme art. 2º. caput e inciso VI, da Resolução CNJ nº 255/2021, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. EM IMPLEMENTAÇÃO (Seseg/Nucad) - Informação SESEG 21041495 NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO da Sepol/Nucad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sepol/Nucad
<p>2.3.2. Realizar o monitoramento para que, quando realizada a paridade de gênero, haja a garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato. EM IMPLEMENTAÇÃO (Seseg/Nucad) - Informação SESEG 21041495 NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO da Sepol/Nucad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seseg/Nucad
<p>2.4. Promover, <u>sempre que possível</u>, a contratação equânime de homens e mulheres, por meio da seleção de vagas de estágio, conforme art. 2º, caput e inciso V, da Resolução CNJ nº 255/2021, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023. NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Seder/NucGP

2.5. Avaliar a conveniência e oportunidade de celebrar parcerias qualificadas para tratar da temática com outras instituições públicas ou sociedades organizadas, por meio de intercâmbios, com associações, instituições de premiação, dentre outros.
EM IMPLEMENTAÇÃO - Informação SEMAD 21052166

• Secad/Diref

IV - CONCLUSÕES e ENCAMINHAMENTO

Diante dos resultados apresentados neste relatório final, a equipe de auditoria constatou que houve comprometimento, esforço e cuidado das áreas auditadas para o atendimento das recomendações apresentadas no relatório preliminar, bem como em atingir os objetivos esperados desta ação coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, uma vez que dentre as 10 (dez) recomendações enviadas às seções, 2 (duas) já foram implementadas, 5 (cinco) estão em implementação, 1 (uma) foi justificada e em 4 (quatro) não houve manifestação, como consta no I - Quadro 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES FINAIS COM INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL.

Os benefícios decorrentes desta ação, caso as recomendações sejam implementadas, visam:

Promover a cidadania e a dignidade humana, que são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil;

Promover a igualdade de gênero e equidade na gestão pública, visando uma sociedade mais justa e sustentável;

Promover uma cultura organizacional voltada à inclusão da diversidade e equidade;

Promover espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres;

Fortalecer as iniciativas já existentes na SJAM sobre a política de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário.

Vale registrar que as conclusões deste trabalho coordenado foram enviadas ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ em 18/07/2024 (20955260), conforme Decisão do SIAUD-Jud / CNJ (20937667).

Assim sendo, encaminhe-se o presente **Relatório Final de Auditoria** à:

1 - Diretoria do Foro/Diref para ciência, com sugestão de envio para ciência à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - CPEFAMAS/AM.

2 - Secretaria Administrativa/Secad, para ciência e encaminhamento às unidade responsáveis como disposto abaixo:

2.1. Secos/Diref, para ciência do registro, neste relatório, da "implementação" das recomendações **1.2.1.**, **1.2.2.** e **1.3.**;

2.2. Semad/Secad, para ciência do registro de que as recomendações **1.1.**, **2.2.** e **2.5.** estão "em implementação" e dar continuidade às ações para o atendimento total;

2.3. Seseg/Nucad, para ciência do registro de que as recomendações **2.3.1.** e **2.3.2.** estão "em implementação" e dar continuidade às ações para o atendimento total;

2.4. Sepol/Nucad, para implementar as recomendações **2.3.1.** e **2.3.2.**; e

2.5. Seder/NucGP, para implementar as recomendações **2.1.** e **2.4.**

Por fim, esta unidade de auditoria ratifica os achados em tela, oportunidade em que acompanhará a efetiva implementação das ações corretivas, mediante inclusão de ações de monitoramento no Plano Anual de Auditoria/2025.

Registre-se que esta Unidade de Auditoria está à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cláudia Antônia Dantas Martins
 Diretora do Núcleo de Auditoria Interna/Nuaud

Geisianne Silva de Almeida
 Supervisora da Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas/Seaup

APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E COMPOSIÇÃO DOS DADOS ANALISADOS

Esta auditoria foi conduzida de acordo com as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - Resolução [CNJ 309/2020](#), alterada pela Resolução [CNJ 422/2021](#), pelo Conselho da Justiça Federal - Resolução [CJF 677/2020](#), além das disposições previstas no Código de Ética do Auditor Interno da Justiça Federal, instituído por meio da Resolução [CJF 653/2020](#) e pela [Resolução Presi. 57/2017](#), que regulamenta a atividade de auditoria no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região. Foram obedecidas as diretrizes constantes do Ofício - Circular 10 COSI/2024 CNJ (20221752) e do Plano de Trabalho encaminhado pelo CNJ - 20221797.

A ação iniciou com as reuniões de abertura registradas nas Atas de Reunião - 0001339-39.2024.4.01.8002 e com o encaminhamento das Solicitações de Auditorias às unidades administrativas.

Nas avaliações (fase de execução) foram aplicadas as técnicas e procedimentos constantes no Programa de Trabalho (20285901). Durante essa fase, também, foram identificados os achados, que consistem em fatos significativos, dignos de relato e de encaminhamento para as devidas providências ou recomendações. O trabalho será finalizado com a apresentação do relatório preliminar para a manifestação das unidades auditadas e, por fim, com o envio do relatório final à Diretoria do Foro e à Secretaria de Auditoria Interna do TRF1 para ciência dos resultados.

Registre-se que todos os papéis de trabalho produzidos de forma sistemática e racional foram revisados e arquivados na unidade, como determina o [item 2, do Capítulo III, do Anexo da Resolução Presi. nº 57/2017](#), através de processos autuados no SEI para esse fim, para garantir a confiabilidade e a segurança das informações analisadas e do relatório final.

APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA

As atividades executadas durante a auditoria são as listadas a seguir:

- a) Levantamentos e estudos das normais aplicáveis, manuais e processos eletrônicos - seleção de normas; identificação das lacunas de conhecimento e definição de capacitação proposta pelo CNJ;
- b) Avaliação prévia e planejamento - entendimento do objeto auditado; elaboração do programa de auditoria e da matriz de planejamento adaptados à realidade da SJAM; identificação das áreas demandadas/auditadas;
- c) Elaboração dos papéis de trabalho e instrução dos processos - realização dos exames de auditoria, Reuniões com as Seções;
- d) Avaliação dos resultados, análises das respostas (solicitações de auditoria) e confronto com os critérios aplicáveis; e
- c) Confecção do relatório preliminar com formulação de recomendações e propostas de encaminhamentos consideradas relevantes.

Neste trabalho foram aplicadas as seguintes técnicas de auditoria:

- a) Análise documental – análise dos documentos relacionados nos processos conexos para a obtenção de evidências dos achados;
- b) Correlação entre as informações obtidas – cotejamento entre normativos, sistemas administrativos e processo eletrônico SEI;
- c) Observação direta – coleta de informação sobre o objeto da auditoria;
- d) Exame de registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados;

- e) Indagação Escrita - encaminhamento de solicitações de auditoria, com o objetivo de obter a dados ou esclarecimentos de dúvidas sobre o objeto auditado; e
- f) Entrevista – questionamentos e esclarecimentos de dúvidas via *Teams*.

APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS

- [Resolução CNJ nº 106, de 06/04/2010](#), Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau;
- [Resolução CNJ Nº 255, de 04/09/2018](#) - Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- [Resolução CNJ Nº 343, de 09/09/2020](#) - Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências;
- [Resolução CNJ Nº 492, de 17/03/2013](#) - Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- [Resolução Nº 376, de 02/03/2021](#), Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional;
- [Resolução CNJ Nº 496, de 03/04/2023](#) - 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 Nº 525 de 27/09/2023](#) - Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau;
- [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#) - Altera a Resolução CNJ n. 255/2018, dispondo sobre a paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, sem atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário;
- [Portaria Presi CNJ Nº 136 de 22/05/2023](#) - Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- [Portaria Presi CNJ Nº 176, de 27/05/2022](#) - Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;
- [Recomendação CNJ nº 42, de 8/08/2012](#), Recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas;
- [Portaria TCU nº 67, de 08/03/2023](#) - 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 Nº 1, 09/08/2022](#) - Regulamento da Rede Equidade;
- [A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015](#) - Plano de Ação - Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas); e
- [Portaria Presi 9896321, de 3 de março de 2020](#): Cria a Comissão de Estudos sobre a Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região – Comissão TRF1 Mulheres.

Outras Fontes de Informação

- [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023](#);

- [Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura – CNJ, ago. 2023;](#)
- [Censo 2023, Relatório parcial – CNJ, 2023;](#)
- [Equidade de Gênero no Senado Federal – Senado Federal, 2ª ed., 2023;](#)
- [Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023 – DPJ/CNJ, 2023;](#)
- [Acordo de Cooperação Técnica n. 2021/0235 – Rede Equidade, 2021;](#)
- [Guia à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – CEDAW, 2020;](#)
- [Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário – CNJ, 2019;](#)
- [Programa Pró Equidade de Gênero e Raça – Guia Operacional – 5ª ed;](#)
- [Boas Práticas – Rede Equidade;](#) e
- **Aula:** [Participação das Mulheres na Sociedade e nas Organizações – Fundação Instituto de Administração, Plataforma Coursera, 2021.](#)

**APÊNDICE IV - RELAÇÃO DE PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA
(PAPÉIS DE TRABALHO, ATAS DE ENTREVISTA, CIRCULAR OU SOLICITAÇÕES DE AUDITORIA)**

Quadro 6 - Processos Eletrônicos relacionados à Auditoria

Processo SEI	Especificação
0000980-89.2024.4.01.8002	Papéis de Trabalho: Planejamento e Execução da Auditoria Coordenada pelo CNJ - Políticas de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
0001091-73.2024.4.01.8002	Papéis de Trabalho: Normas aplicáveis à Auditoria Coordenada pelo CNJ - Políticas de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
0001339-39.2024.4.01.8002	Atas / Memórias de Reunião
0001226-85.2024.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Semad/Secad.
0001227-70.2024.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Secos/Diref.
0001229-40.2024.4.01.8002	Solicitação de Auditoria - Nucad (Seseg e Sevít).
0001225-03.2024.4.01.8002	Solicitações de Auditoria - NucGP (Secap, Seder e Sebes).

Lista de Siglas e Abreviaturas

CF - Constituição Federal

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

Diref - Diretoria do Foro

IDE - Inclusão da Diversidade e Equidade

Nuaud - Núcleo de Auditoria Interna

PAA - Plano Anual de Auditoria

PAe - Processo Administrativo Eletrônico

Seaup - Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas

Secad - Secretaria Administrativa

Secos - Seção de Comunicação Social

Seder - Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos

SEI - Sistema Eletrônico de Informações

Semad - Seção de Modernização Administrativa

Sepol - Seção de Apoio à Polícia Judicial

Seseg - Seção de Serviços Gerais

SIAUD-Jud - Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário

SJAM - Seção Judiciária do Amazonas

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TCU - Tribunal de Contas da União

TRF1 - Tribunal Regional Federal da 1ª Região

Lista de Quadros

Quadro 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES FINAIS COM INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA

Quadro 2 - Descrição dos ACHADOS do Eixo estratégia, governança e accountability

Quadro 3 - Recomendações Finais do Eixo estratégia, governança e accountability

Quadro 4 - Descrição dos ACHADOS do Eixo gestão inclusiva

Quadro 5 - Recomendações Finais do Eixo gestão inclusiva

Quadro 6 - Processos Eletrônicos relacionados à Auditoria



Documento assinado eletronicamente por **Geisianne Silva de Almeida, Supervisor(a) de Seção**, em 08/08/2024, às 12:25 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Antonia Dantas Martins, Diretor(a) de Núcleo**, em 08/08/2024, às 12:27 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.trf1.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **21069087** e o código CRC **7A8D2BA5**.

Avenida André Araújo, 25 - Bairro Aleixo - CEP 69060-000 - Manaus - AM - www.trf1.jus.br/sjam/

0000982-59.2024.4.01.8002

21069087v8