



SEÇÃO JUDICIÁRIA DO AMAPÁ

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

NÚCLEO DE AUDITORIA INTERNA - NUAUD

AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
 - 1.1. Objetivo
 - 1.2. Questões de auditoria
 - 1.3. Processos correlatos
 - 1.4. Equipe de auditoria
 - 1.5. Técnicas de auditoria
 - 1.6. Procedimentos realizados
 - 1.7. Legislação aplicada/Critérios
2. ACHADOS
3. RECOMENDAÇÕES
4. CONCLUSÃO
5. ENCAMINHAMENTO

1 INTRODUÇÃO

Considerando o planejamento de atividades do Núcleo de Auditoria Interna - NUAUD desta Seccional, para o exercício de 2024, materializado no Plano Anual de Auditoria Interna - PAA 2024 (19049124), foram desenvolvidos os trabalhos da Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, tendo como escopo exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability, e (ii) Gestão Inclusiva. Onde foram avaliada a existência e desenvolvimento de eventuais 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.

Os trabalhos de auditoria, incluindo a fase de planejamento, foram realizados no período de abril a julho de 2024, de acordo com o Programa de Trabalho de Auditoria (20474937).

Nesse sentido, este Núcleo de Auditoria Interna - NUAUD, após exames dos elementos selecionados, efetuou o levantamento dos achados relacionados aos questionamentos consubstanciados no item 13 da Matriz de Planejamento, constante do Programa de Trabalho de Auditoria.

1.1 Objetivo

A presente atividade de auditoria teve por objetivo avaliar a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela [Resolução CNJ n° 255/2018](#), a fim de verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política, no âmbito da Seção Judiciária do Amapá - SJAP, 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.

1.2 Questões de auditoria

1. A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?
2. A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

1.3 Processos correlatos

Para a avaliação da implementação à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, instituída pela [Resolução CNJ nº 255/2018](#), assim como às práticas previstas no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade, foram confeccionados questionários para obtenção de informações das unidades responsáveis, baseados no Plano de Trabalho (20737020) elaborado pelo CNJ para esta auditoria, os referidos questionários e as respectivas respostas obtidas constam dos processos administrativos listados no quadro 01, abaixo.

Quadro 01 - Questionários aplicados às unidades responsáveis

UNIDADE	Nº DO PROCESSO
SETGOV	0001124-60.2024.4.01.8003
SECAD	0001127-15.2024.4.01.8003
NUCGP	0001128-97.2024.4.01.8003
SECOS	0001130-67.2024.4.01.8003
NUCAD	0001129-82.2024.4.01.8003

1.4 Equipe de auditoria:

- Robson Cardoso Borges - Supervisor/Coordenador
- Milena Alves de Castro Oliveira - Membro

1.5 Técnicas de auditoria

Neste trabalho, foram aplicadas as seguintes técnicas:

- Análise documental - análise de documentos relacionados ao objeto da auditoria em busca de dados ou informações que poderão servir como evidências dos achados;
- Exame de registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados;
- Observação direta - coleta de informação contextualizada sobre a forma de funcionamento do objeto auditado; e
- Indagação escrita - formulação e apresentação de questões, por intermédio de solicitações de auditoria, com o objetivo de obter informações sobre a efetividade da implementação e da gestão da política de assédio na Seção Judiciária do Amapá; e
- Correlação entre as informações obtidas - cotejamento entre normativos, respostas às indagações e processo eletrônico SEI;
- Questionário - método estruturado de coleta de dados, por meio de formulário, usado para quantificar informação padronizada, sobre grande número de unidades de pesquisa.

1.6 Procedimentos realizados

Os trabalhos desta auditoria tiveram como propósito avaliar a aderência da Seção Judiciária do Amapá à política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 255/2018](#), e às práticas previstas no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade. para tanto, foram realizados os seguintes procedimentos:

- Estudo de normativos e boas práticas aplicáveis a cada questão de auditoria estabelecida;
- Identificação de processos, controles internos e riscos associados às atividades;
- Reuniões;
- Expedição de solicitações de auditoria às unidades para a obtenção de dados e informações;
- Avaliação do material coletado;
- Apresentação de Relatório Preliminar, contemplando os Achados de Auditoria;
- Análise da manifestação da área auditada; e
- Comunicação dos resultados.

1.7 Legislação aplicada/Critérios

- [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. 376/2021](#) - 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 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 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.
- [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#) - Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão e Equidade (IDE) 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.

2 ACHADOS

Em cumprimento ao art. 53 da Resolução CNJ nº 309/2020 e ao art. 94 da Resolução CJF nº 677/2020, esta unidade de auditoria interna apresentou, às unidades auditadas e demais responsáveis, relatório contendo os achados preliminares, para que em caso de discordância apresentassem elementos que possibilitassem nova compatibilização entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, entretanto não houve manifestação das áreas auditadas responsáveis, sendo assim esta unidade mantém o rol de achados preliminarmente comunicados, os quais estão dispostos no quadro 2, abaixo.

Quadro 02 - Achados de Auditoria

ITEM	ACHADO	SITUAÇÃO OBSERVADA	CRITÉRIO	EVIDÊNCIAS
A1.2	Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo órgão, para a promoção da participação institucional feminina.	Por ocasião das pesquisas realizadas para subsidiar os trabalhos desta auditoria, foi observada a inexistência de normativos próprios ou mesmo carta de compromisso da instituição, que visasse à promoção da participação institucional feminina.	Modelo IDE, item 2 adaptado.	Processos SEI, publicações na biblioteca digital e portal da seccional na internet; Informação/Setgov 20633291.
A1.3	Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.	Por ocasião das pesquisas realizadas para subsidiar os trabalhos desta auditoria, foi observada a inexistência de documentação de Programa com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da participação feminina, a fim de viabilizar atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho.	Modelo IDE, item 3 adaptado.	Processos SEI, publicações na biblioteca digital e portal da seccional na internet; Informação/Setgov 20633291.

A1.4	Inexistência de instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição.	Das análises e indagações realizadas foi observado que a SJAP não possui instância especializada para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição.	Modelo IDE, item 8.	Instrumentos de estruturação da seccional; Informação/Setgov 20633291.
A1.5	Inexistência de instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres.	Das análises e indagações realizadas foi observado que a SJAP não possui instância, tal como comissão, comitê e/ou unidade especializada para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres.	Modelo IDE, item 9 adaptado.	Instrumentos de estruturação da seccional; Informação/Setgov 20634079.
A1.13	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.	Das análises e indagações realizadas foi observado que, apesar de 50% dos cargos de chefia e assessoramento serem ocupados por mulheres, a SJAP não possui diretrizes e mecanismos para garantir a permanência desse percentual.	Art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela 540/2023.	Consulta a área de gestão de pessoas, Informação/Nucgp 20627368.
A1.15	Ausência, no portal da seccional, de banco de dados on-line de mulheres jurista.	Por ocasião das pesquisas realizadas para subsidiar os trabalhos desta auditoria, foi observada a inexistência de repositório próprio de mulheres juristas, outrossim não há evidência de adesão ao repositório nacional publicado no Portal do CNJ.	Art. 2-A da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023.	Portal da seccional na internet; Repositório Nacional de Mulheres Juristas , do CNJ; Informação/Setgov: 20633291.
A1.16	Indisponibilidade no site da seccional (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.	Das análises e indagações realizadas foi observado que não há disponibilização na internet e intranet da SJAP de diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.	Modelo IDE, item 14 adaptado.	Portal da seccional na internet e intranet; Informação/Setgov 20634079.
A1.18	Ausência de divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).	Das análises e indagações realizadas foi observado que a SJAP não realiza divulgação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina, a órgãos ou entidades externas.	Modelo IDE, item 16 adaptado.	Página da transparência no portal da seccional; Informação/Setgov 20634079.
A2.1	Ausência de monitoramento (ou monitoramento insuficiente) estruturado e contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho.	Da análise e indagações realizadas, foi verificado que a seccional não monitora, de forma estruturada e contínua, o percentual de mulheres na composição da força de trabalho, incluindo os percentuais de designações de cargos gerenciais, composição de coletivos e mesas de eventos e como expositoras.	Modelo IDE, item 17	Portal da seccional na internet; Informação/Nucgp 20627368.
A2.2	Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero.	Em resposta aos questionamentos constantes da solicitação de auditoria 20584593, o Nucgp informou não ter realizado pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação da seccional para promoção da política de participação institucional feminina no âmbito da SJAP.	Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023.	Consulta a área de gestão de pessoas; Informação/Nucgp 20627368.
A2.4	Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.	Em resposta aos questionamentos constantes da solicitação de auditoria 20584593, o Nucgp informou que a escolha de palestrantes e instrutores nos eventos de capacitações ofertados, não observa critérios de diversidade de gênero.	Modelo IDE, item 20 adaptado; Art. 2-A, §3º, da Resolução CNJ n. 255/2018.	Consulta a área de gestão de pessoas, Informação/Nucgp 20627368.

A2.5	Ausência de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero.	Da análise e indagações realizadas, foi verificado que a seccional não realizou ações de capacitação e outras iniciativas práticas, tanto contínuas quanto pontuais ou periódicas, visando o reconhecimento e valorização das servidoras e colaboradoras, considerando critério de diversidade com foco em gênero.	Modelo IDE, item 25.	Consulta a área de gestão de pessoas, informação/Nucgp 20627368.
A2.8	Inexistência de aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).	Em resposta aos questionamentos constantes da solicitação de auditoria 20584593, o Nucgp informou que não aplica critérios formais de participação feminina nos processos de seleção de estagiários(as).	Art. 2º, caput e V, Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Res. n. 540/2023.	Processos SEI e portal da seccional na internet; Informação/Nucgp 20627368.
A2.11	Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.	Da análise e indagações realizadas, foi verificado que a seccional não adotou a boa prática de firmar parcerias qualificadas para tratar da temática, por meio do intercâmbio ou integração a redes que tratam do tema.	Modelo IDE, item 35.	Processos SEI; Informação/Setgov 20634079.
A2.12	Não realização de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.	Da análise e indagações realizadas, foi observado que embora a seccional tenha promovido eventos voltados ao público feminino, estes não tratavam das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina, como, por exemplo, realizar reuniões preparatórias ao seminário nacional para fortalecimento e proposições concretas de aperfeiçoamento da política, que integra o calendário do CNJ.	Modelo IDE, item 37 adaptado; Art. 2-B, parágrafo único, da Resolução CNJ n. 255/2018, por analogia.	Divulgações na plataforma Teams e no Portal da Seccional ; Informação/Nucgp 20627368.
A2.13	Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.	Da análise e indagações realizadas, foi observado que não há rubrica no orçamento reservada para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática.	Modelo IDE, item 31.	Processos SEI e Portal da Seccional na internet; Consulta ao Siafi; Informação/Nucgp 20634079
A2.14	Insuficiência de recurso para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.	Em resposta aos questionamentos constantes da solicitação de auditoria 20584593, o Nucgp informou que não há investimentos, previstos ou realizados, destinados à capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina.	Modelo IDE, item 21.	Informação/Nucgp 20627368.

3 RECOMENDAÇÕES

R1 - Que a Administração elabore, divulgue e execute, formalmente Programa/Plano de Trabalho/Projeto que vise à promoção da temática de incentivo à participação institucional feminina.

Responsável: SECAD

R2 - Que a Administração adote diretrizes e mecanismos formais para garantir, sempre que possível, a designação de mulheres para, no mínimo, 50% dos cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.

Responsável: SECAD

R3 - Que a Administração estabeleça rotina de divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).

Responsável: SECAD

R4 - Que a Administração promova ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das servidoras e colaboradoras, considerando critério de diversidade com foco em gênero.

Responsável: NUCGP

R5 - Que a Administração adote a aplicação de critérios formais de participação feminina na seleção de estagiários(as), conforme Art. 2º, caput e V, Resolução CNJ n. 255/2018.

Responsável: NUCGP

4 CONCLUSÃO

Primeiramente cumpre informar que os trabalhos desta auditoria foram realizados com total colaboração da Direção desta Seccional, bem como das unidades auditadas, não ocorrendo interferências durante o processo de avaliação do objeto da auditoria assim como nos resultados obtidos. Os recursos estruturais, equipamentos, acesso às informações dos sistemas internos foram satisfatoriamente disponibilizados à equipe de auditoria.

O resultado da avaliação sobre a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela [Resolução CNJ nº 255/2018](#), no âmbito da Seção Judiciária do Amapá - SJAP, bem como quanto a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), conduziu os auditores às seguintes conclusões sobre as questões desta auditoria:

a. o sistema de governança da seccional mostrou apoio em diversos eventos realizados na seccional em homenagem ao público feminino, entretanto tais eventos não têm o caráter de promover a equidade de gênero, dessa forma não é possível afirmar que a governança apoia a política de participação institucional feminina, uma vez que a seccional não possui programa/projeto/plano de ação estruturado com detalhamento de atividades, objetivos e finalidades a serem atingidos com a política institucional de promoção da equidade de gênero.

b. embora a seccional demonstre valorização da mulher, com a realização de eventos em sua homenagem, não podemos considerar estas como práticas de inclusão e incentivo a participação institucional feminina nas áreas de tomadas de decisão e na composição de coletivos instituídos na seccional.

É importante destacar que a seccional já atingiu a participação equânime de homens e mulheres na ocupação dos cargos de chefia e assessoramento, art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, entretanto essa circunstância se deu de forma ocasional, sem diretrizes e mecanismos para o seu alcance e manutenção. O [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade, da qual fazem parte, entre outros, o CJF e o CNJ, embora não seja de uso compulsório, se apresenta como uma referência para a implantação e a gestão da inclusão da equidade de gênero no contexto da administração públicas; a adoção das práticas nele apresentadas oportuniza à Seccional Amapá uma efetiva aderência à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça.

5 ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminhamos este Relatório Final de Auditoria:

a) à Diretoria do Foro, para conhecimento;

b) à Diretoria da Secretaria Administrativa, para providências e remessa às unidades responsáveis, com o seguinte destaque: as medidas, julgadas convenientes e necessárias, a serem implementadas pelas unidades responsáveis em atendimento às recomendações constantes deste relatório, bem como o prazo previsto para a conclusão das ações, devem ser apresentados no documento intitulado Plano de Providências (modelo doc. 20818779), que deverá ser inserido nestes autos **até 30/08/2024**.

Respeitosamente,

MILENA ALVES DE CASTRO OLIVEIRA
Supervisora da Seção de Auditoria Interna - SEAUD

ROBSON CARDOSO BORGES
Diretor do Núcleo de Auditoria Interna - NUAUD



Documento assinado eletronicamente por **Robson Cardoso Borges**, Diretor(a) de Núcleo, em 28/06/2024, às 15:34 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Milena Alves de Castro Oliveira**, **Supervisor(a) de Seção**, em 01/07/2024, às 11:59 (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 **20830875** e o código CRC **C275A537**.

Rodovia Norte-Sul, s/n - Bairro Infraero II - CEP 68908-911 - Macapá - AP - www.trf1.jus.br/sjap/

0000871-72.2024.4.01.8003

20830875v2