








SEÇÃO JUDICIÁRIA DE MATO GROSSO

## RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

### AUDITORIA DA AÇÃO COORDENADA DO CNJ SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA

 <b>JUSTIÇA FEDERAL</b> Seção Judiciária de Mato Grosso		<b>NOME DA AUDITORIA</b>	
		Auditoria em Ação Coordenada CNJ sobre a política nacional de incentivo à participação institucional feminina. <b>Processo - 0001521-04.2024.4.01.8009</b>	
	<b>O QUE FOI AUDITADO?</b> A presente auditoria trata da avaliação sobre a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina na Seção Judiciária de Mato Grosso, coordenada pelo CNJ.	<b>O QUE A AUDITORIA INTERNA CONSTATOU?</b> Verificou-se, ao longo da realização deste trabalho, que a política de incentivo à participação institucional feminina na Seccional não vem sendo implementada conforme preconizam as Resoluções vigentes, tendo sido identificadas fragilidades evidenciadas no Relatório Preliminar de Auditoria (20981247), e que, após a avaliação das manifestações das unidades auditadas, algumas foram reconsideradas e excluídas, outras já implementadas e as demais em fase de implementação, conforme informado no Quadro I do Relatório Final.	

	<p><b>O QUE A AUDITORIA INTERNA RECOMENDA?</b></p> <p>A SEAUG, após manifestação das unidades auditadas em vista do de Relatório Preliminar de Auditoria (20981247), expediu recomendações para assegurar o incentivo à participação institucional feminina, consignadas no Quadro 1, deste Relatório Final, voltadas a implementação do objeto auditado.</p>	<p><b>CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS ESPERADOS:</b></p> <p>Dentre os potenciais benefícios que se espera, caso sejam implementadas as recomendações finais, assegurar o incentivo a participação institucional feminina na Seção Judiciária de Mato Grosso.</p>	
Agosto de 2024			

<b>Processo Vinculado:</b> PAe SEI n. 0001521-04.2024.4.01.8009
<b>Período de realização da auditoria:</b> 05/2024 a 07/2024.
<p><b>Composição da equipe:</b></p> <p><b>Membros:</b> Crislaine Aparecida Mendes dos Santos (MT 33203)</p> <p><b>Coordenador:</b> Eduardo Rodrigues Ferreira (MT 36283). (Supervisor da SEAUG)</p> <p><b>Supervisora:</b> Mônica Oliveira Castro Pimenta (MT 33203). (Diretora do NUAUD)</p>

<b>I - QUADRO 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES COM INDICAÇÃO DA UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA</b>
<b>II – INTRODUÇÃO</b>
1. Visão geral do objeto de auditoria e antecedentes
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
<b>III - ACHADOS DE AUDITORIA</b>
ACHADO 1: Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.
ACHADO 2: Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação

ACHADO 3: Ausência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.
ACHADO 4: Ausência de repositório próprio de mulheres juristas ou sua adesão ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas.
ACHADO 5: Ausência no site da SJMT (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.
ACHADO 6: Ausência de adoção de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.
ACHADO 7: Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, na realização de capacitações.
ACHADO 8: Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).
ACHADO 9: Ausência de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as)
ACHADO 10: Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.
ACHADO 11: Não realização de eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.
ACHADO 12: Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.
ACHADO 13: Insuficiência de recurso para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.
<b>IV – CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS</b>
<b>V - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO</b>
<b>APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA E COMPOSIÇÃO DOS DADOS ANALISADOS</b>
<b>APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA</b>
<b>APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS</b>

## **I - QUADRO 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES FINAIS COM INDICAÇÃO UNIDADE RESPONSÁVEL OU INTERESSADA**

Item	Item do Questionário CNJ	Achado	Recomendações Finais	Unidade responsável
------	--------------------------	--------	----------------------	---------------------

1	1.3	<b>ACHADO 1:</b> Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.	Criar Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo, mantendo sintonia e alinhamento com as diretrizes apontadas nas resoluções estabelecidas pelo CNJ sobre a promoção e participação institucional feminina.	NUCGE
2	1.11	<b>ACHADO 2:</b> Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação	Dar publicidade da indicação do Núcleo de Assistência Jurídica (Nuaju) para a verificação do percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação por meio de portaria, bem como, no mesmo instrumento, indicar os núcleos/seções/serviços responsáveis pela fiscalização da aplicação do percentual mínimo, sempre que possível, nas mesas de eventos institucionais, nas contratações de estagiários e nas contratações de empresas de serviço terceirizado, conforme disposto no art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018.	DIREF SECAD
3	1.13	<b>ACHADO 3:</b> Ausência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.	Garantir, <u>sempre que possível</u> , a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento de livre indicação, levando em consideração a realidade da Seccional, até que sobrevenha norma estabelecendo diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.	DIREF SECAD NUCGP
4	1.15	<b>ACHADO 4:</b> Ausência de repositório próprio de mulheres juristas ou sua adesão ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas.	Informar e conscientizar as unidades envolvidas nos processos de trabalho de capacitação e realização de eventos institucionais sobre a necessidade, <u>sempre que possível</u> , de realizar a consulta prévia ao Repositório de Mulheres Juristas do CNJ, a fim de viabilizar a participação das mulheres nele inscritas ou para promover as citações de suas obras.	DIREF SECAD

5	2.4	<b>ACHADO 7:</b> Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, na realização de capacitações.	Manter, <u>sempre que possível</u> , a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações até que sobrevenha norma que aponte os critérios a serem adotados para garantir a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, na realização de capacitações.	NUCGP
6	2.6	<b>ACHADO 8:</b> Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).	Garantir, <u>sempre que possível</u> , a representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores (as).	SECAD NUCGE
7	2.11	<b>ACHADO 10:</b> Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.	Buscar parcerias qualificadas para tratar da temática, em consonância com as resoluções do CNJ.	SECAD
8	2.12	<b>ACHADO 11:</b> Não realização de eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.	Realizar eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação feminina.	NUCGP
9	2.13	<b>ACHADO 12:</b> Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.	Providenciar previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.	DIREF SECAD
10	2.14	<b>ACHADO 13:</b> Insuficiência de recurso para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.	Providenciar recurso suficiente para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.	DIFEF SECAD

## II – INTRODUÇÃO

### 1.Visão geral do objeto de auditoria e antecedentes

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.

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.

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.

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.

No âmbito do judiciário, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Essa política 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.

Essa resolução foi alterada pela Resolução CNJ n. 540, em 18 de dezembro de 2023, para estabelecer a paridade de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais. A partir dela, os órgãos do Poder Judiciário deverão observar, sempre que possível, a proporção de ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres nas posições enumeradas.

Diante desse contexto, a Comissão Permanente de Auditoria do CNJ, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2024, proposto pela Secretaria de Auditoria, determinou a realização desta Ação Coordenada de Auditoria para verificar a aderência à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina. Essa política foi a 3ª classificada no ranking elaborado em 2022, uma vez que a ação referente ao 2º lugar (Política contra Assédio e Discriminação) foi executada em 2023, enquanto o tema em 1º lugar (Gestão da Inovação no Poder Judiciário) ainda é considerado precoce para ser auditado, devido à sua recente regulamentação.

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário.

Nesse sentido, a temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário” foi selecionada como objeto da Ação Coordenada para o ano de 2024, após trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo o Poder Judiciário, considerando a maturidade dos três temas apontados como mais críticos para serem submetidos a uma auditoria.

Desse modo, esta Auditoria em Ação Coordenada CNJ sobre a política nacional de incentivo à participação institucional feminina, contemplada no Plano Anual de Auditoria 2024 do Núcleo de Auditoria Interna – NUAUD, buscou avaliar a Seção Judiciária de Mato Grosso na implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina por meio de exames de conformidade com as práticas previstas na norma.

O Programa de Trabalho utilizado para conduzir os trabalhos foi elaborado por essa Seção de Auditoria de Gestão Administrativa - SEAUG, de acordo com Plano de Trabalho de ação coordenada do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (20286027).

Trata-se de uma auditoria nova, sem antecedentes, razão pela qual não houve avaliações ou recomendações anteriores.

## **2. Objetivo, escopo e não-escopo da auditoria**

A auditoria tem como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina na Seção Judiciária de Mato Grosso, 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.

A auditoria abrangerá exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability, e (ii) 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.

### **2.1. Questões de auditoria**

Para o alcance dos objetivos de auditoria, as questões de auditoria foram estruturadas em dois eixos, conforme discriminados abaixo:

#### **Estratégia, Governança e Accountability. 1ª Questão de Auditoria:**

1. A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?

#### **Gestão Inclusiva. 2ª Questão de Auditoria:**

2. A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

## **3. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas**

A presente auditoria foi realizada em conformidade com as normas aplicáveis à auditoria interna governamental na Justiça Federal da 1ª Região expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - Resoluções CNJ n. [308/2020](#) e n. [309/2020](#), pelo Conselho da Justiça Federal - Resoluções CJF n. [676/2020](#) e n. [677/2020](#) - e pelo TRF 1ª Região - [Resolução Presi/TRF1 n. 57/2017](#).

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

## **III – ACHADOS DE AUDITORIA**

Após conclusão das avaliações, foram identificados os achados relacionados a seguir:

**ACHADO 1: INEXISTÊNCIA DE PROGRAMA/PLANO DE TRABALHO/PROJETO FORMALIZADO EM MANUAL OU EM ATO NORMATIVO QUE VISE À PROMOÇÃO DA**

## **TEMÁTICA DE PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

### **1.1 Situação Encontrada**

Inexistência de ações e medidas normativas que promovam a participação institucional feminina.

### **1.2 Evidências**

Questionário respondido pelo NUCGE - Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação (20806279).

### **1.3 Critérios**

Resolução CNJ n's. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023) n. 525/2023, n. 343/2020 e n. 492/2023; Portaria Presidência CNJ n's. 136 e 176/2023, Portaria do TCU n. 67/2023 e Portaria Rede Equidade N. 1/2022, Senado Federal.

### **1.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nos normativos do CNJ – Conselho Nacional de Justiça sobre a política de incentivo à participação feminina.

### **1.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à política de incentivo à participação feminina.

### **1.6 Responsável**

NUCGE - Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação

### **1.7 Manifestação da área auditada**

O NucGE informou que realizou pesquisa preliminar nos portais do TRF1 e de outras seccionais para encontrar o referido plano de trabalho para que fosse utilizado como parâmetro/orientação para elaboração de manual próprio. Sendo assim, dará início à elaboração do plano em questão nos próximos meses.

### **1.8 Recomendação Final**

Criar/Elaborar Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo, mantendo sintonia e alinhamento com as diretrizes apontadas nas resoluções estabelecidas pelo CNJ sobre a promoção e participação institucional feminina.

## **ACHADO 2: NÃO ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO DE 50% DE MULHERES NA**



# COMPOSIÇÃO DE COMISSÕES, COMITÊS, GRUPOS DE TRABALHO, OU OUTROS COLETIVOS DE LIVRE INDICAÇÃO.

## 2.1 Situação Encontrada

Embora a maioria das comissões/comitês criados pela SJMT possuam o mínimo de 50% de mulheres em sua composição, não há um critério estabelecido para o atendimento do mínimo exigido.

## 2.2 Critérios

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei 14.523/2023).  
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023.

## 2.3 Evidências

Questionário respondido pela Diretoria do Foro - DIREF (20639555).

## 2.4 Possíveis Causas

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

## 2.5 Efeitos

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

## 2.6 Responsável

Diretoria do Foro - DIREF e SECAD - Secretaria Administrativa

## 2.7 Recomendação Preliminar

Criar ou atribuir à unidade já existente na sua estrutura, órgão destinado a fiscalizar a participação, de mínimo de 50%, de mulheres na: composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, mesas de eventos institucionais, contratação de estagiários, contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, conforme disposto no art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018.

## 2.8 Resposta da área auditada

Em sua resposta, a Diretora do Foro informa que a composição das comissões, em sua maioria das vezes, é realizada após convite formulado de maneira aberta, geral, não havendo qualquer ato normativo que regulamente suas criações. Assim, quando necessária a instituição de Comitês, Comissões ou Grupos de Trabalho, pela Diretoria do Foro, sua formação ocorre com base nos servidores e magistrados que

manifestaram interesse em participar.

Destaca também que no âmbito da Seção Judiciária de Mato Grosso (Seccional e Subseção Judiciária), do total de 25 magistrados há somente 6 mulheres, mas em efetivo exercício, há somente 4. Logo, a exigência da presença de uma representante mulher da carreira da magistratura em um percentual mínimo de 50% na composição das comissões atualmente resultaria em sobrecarga de trabalho e excessivo ônus para elas, em vista do exíguo número de mulheres magistradas aptas a desempenhar essas atribuições.

Contudo, a fim de dar cumprimento a tal recomendação, informo que, nas atos de instituição de Comitês, Comissões ou Grupos de Trabalho, que sejam da competência da Diretoria do Foro, fica atribuído ao Núcleo de Assistência Jurídica (Nuaju) a verificação acerca do atendimento do percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação.

## **2.9 Recomendação Final**

Dar publicidade da indicação do Núcleo de Assistência Jurídica (Nuaju) para a verificação do percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação por meio de portaria, bem como, no mesmo instrumento, indicar os núcleos/seções/serviços responsáveis pela fiscalização da aplicação do percentual mínimo, sempre que possível, nas mesas de eventos institucionais, nas contratações de estagiários e nas contratações de empresas de serviço terceirizado, conforme disposto no art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018.

### **ACHADO 3: AUSÊNCIA DE DIRETRIZES E MECANISMOS QUE ORIENTE PARA A DESIGNAÇÃO DE MULHERES, DE FORMA EQUÂNIME COM OS HOMENS, PARA CARGOS DE CHEFIA E ASSESSORAMENTO.**

#### **3.1 Situação Encontrada**

Não são adotadas medidas para garantir a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento de livre indicação.

#### **3.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei 14.523/2023).

Portaria Presidência CNJ n. 136/2023.

#### **3.3 Evidências**

Questionário respondido pela SECAD - Secretaria Administrativa (20748735), Diref 20639555 e Nucgp 20755103.

#### **3.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

### 3.5 Efeitos

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

### 3.6 Responsável

Diretoria do Foro - DIREF

### 3.7 Recomendação Preliminar

Adotar medidas concretas, como critérios de alternância, para garantir a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento de livre indicação, levando em consideração a realidade da Seccional.

### 3.8 Resposta da Área Auditada

A Diretoria do Foro - DIREF informa que a designação para exercício de cargos de chefia e assessoramento de livre indicação não são de competência desta Diretoria do Foro. Esta Seccional limita-se a encaminhar as indicações apresentadas ao Tribunal Regional Federal da 1ª Região, que é o responsável pelo acolhimento, ou não, da indicação. Assim, a atividade desta Diretoria do Foro, neste ponto, é meramente instrumental, não podendo editar atos normativos que imponham a observância de critérios que garantam a ocupação de 50% desses cargos por mulheres, no mínimo.

### 3.9 Análise da Equipe de Auditoria

Conforme resposta do NUCGP (20755103), a SJMT vem atendendo a exigência de manter o mínimo de 50% de mulheres nas designações de cargos em comissão, funções comissionadas de chefia e assessoramento, no entanto, não há critérios que garantiriam esse mínimo. Contudo, ao analisar a resposta da área auditada, o [Provimento Coger](#), o [Regimento Interno](#) do TRF1, a equipe de auditoria reconsiderou o achado, entendendo que a Diretoria do Foro não possui competência para elaborar normativo criando critérios para a garantia do mínimo de ocupação de mulheres.

### 3.10 Recomendação Final

Garantir, sempre que possível, a ocupação de 50% (cinquenta por cento) por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento de livre indicação, levando em consideração a realidade da Seccional, até que sobrevenha norma estabelecendo diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.

## **ACHADO 4: AUSÊNCIA DE REPOSITÓRIO PRÓPRIO DE MULHERES JURISTAS OU SUA ADESÃO AO REPOSITÓRIO NACIONAL DE MULHERES JURISTAS**

#### **4.1 Situação Encontrada**

Não existe repositório próprio de mulheres juristas.

#### **4.2 Evidências**

Questionário respondido pela SECAD - Secretaria Administrativa (20748735).

#### **4.3 Critérios**

Resolução do CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023) n. 525/2023, n. 343/2020 e n. 492/2023;

Portaria CNJ n. 176, 27/05/2022.

#### **4.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nos normativos do CNJ – Conselho Nacional de Justiça sobre a política de incentivo à participação feminina.

#### **4.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à política de incentivo à participação feminina.

#### **4.6 Responsável**

Diretoria do Foro - DIREF

#### **4.7 Recomendação Preliminar**

1 - Criar, divulgar e manter atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderir ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ, divulgando no Portal da seccional um link do repositório do CNJ, a exemplo do TRE de Roraima/RR: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/repositorio-de-mulheres-juristas-cnj-1/repositorio-de-mulheres-juristas-cnj>.

2 - Informar e conscientizar as unidades envolvidas nos processos de trabalho de capacitação e realização de eventos institucionais sobre a necessidade, sempre que possível, de realizar a consulta prévia ao Repositório de Mulheres Juristas do CNJ, a fim de viabilizar a participação das mulheres nele inscritas ou para promover as citações de suas obras.

#### **4.8 Resposta da Área Auditada**

A Diretoria do Foro - DIREF informou que já foi solicitado ao Núcleo de Tecnologia da Informação a criação de link no portal da SJMT que direcione para o Repertório de Mulheres Juristas do CNJ.

## **4.9 Recomendação Final**

Conforme Informação 21176265 do NUTEC, a recomendação referente à adesão ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ, divulgando no Portal da seccional já foi implementada, restando à Diref informar e conscientizar as unidades envolvidas nos processos de trabalho de capacitação e realização de eventos institucionais sobre a necessidade, sempre que possível, de realizar a consulta prévia ao Repositório de Mulheres Juristas do CNJ, a fim de viabilizar a participação das mulheres nele inscritas ou para promover as citações de suas obras.

## **ACHADO 5: AUSÊNCIA NO SITE DA SEÇÃO JUDICIÁRIA DE MATO GROSSO (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.**

### **5.1 Situação Encontrada**

Não há no site da Seção Judiciária de Mato Grosso diretrizes de gestão e documentos relativos à inclusão institucional feminina.

### **5.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei 14.523/2023).

### **5.3 Evidências**

Consulta ao site da Seção Judiciária de Mato Grosso;

Questionário respondido pela SECAD - Secretaria Administrativa (20748735).

Questionário respondido pela NUCGE - Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação (20806279)

### **5.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

### **5.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à política de incentivo a participação feminina.

### **5.6 Responsável**

Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação - NUCGE.

### **5.7 Recomendação Preliminar**

Disponibilizar no site da Seção Judiciária de Mato Grosso diretrizes de gestão e documentos relativos à inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo. Podendo direcionar para os documentos constantes no portal do TRF1 (Comissão TRF1 Mulheres), no seguinte link: <https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao> ou através do *banner*, remetendo à página da Comissão TRF1 Mulheres.

## **5.8 Resposta da área auditada**

O NUCGE já informou ao Núcleo de Tecnologia da Informação (NUTEC) o local do site da SJMT em que deve ser publicado o link, que irá direcionar para o Repositório de Mulheres Juristas do CNJ.

## **5.9 Recomendação Final**

Conforme Informação 21176265 do NUTEC, a recomendação já foi implementada, uma vez que já se encontra disponível no site da Seção Judiciária de Mato Grosso as diretrizes de gestão e os documentos relativos à inclusão institucional feminina por meio do direcionamento no site da SJMT ao portal do TRF1 (Comissão TRF1 Mulheres), no seguinte link: <https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao> , remetendo à página da Comissão TRF1 Mulheres.

**ACHADO 6: AUSÊNCIA DE DIVULGAÇÃO (OU DIVULGAÇÃO INSUFICIENTE) PARA A SOCIEDADE AS INICIATIVAS E RESULTADOS ALCANÇADOS PELA INSTITUIÇÃO NA TEMÁTICA DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

### **6.1 Situação Encontrada**

Não existe divulgação periódica para a sociedade sobre as iniciativas adotadas pela instituição voltados ao tema participação institucional feminina da SJMT.

### **6.2 Evidências**

Questionário respondido pela Diretoria do Foro - Diref (20639555).

### **6.3 Critérios**

Resolução do CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023)

### **6.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nos normativos do CNJ – Conselho Nacional de Justiça sobre a política de incentivo à participação feminina.

### **6.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à política de incentivo à participação feminina.

## **6.6 Responsável**

Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação - NUCGE.

## **6.7 Recomendação Preliminar**

Disponibilizar no portal da seccional, um link ou banner, remetendo ou direcionando a **Comissão TRF1 Mulheres**, no qual constam os resultados alcançados na temática da participação institucional feminina.

## **6.8 Resposta da área auditada**

O NUCGE já informou ao Núcleo de Tecnologia da Informação (NUTEC) o local do site da SJMT em que deve ser publicado o link, que irá direcionar para a Comissão TRF1 Mulheres, local onde constam os resultados alcançados na temática da participação institucional feminina.

## **6.9 Recomendação Final**

Conforme Informação 21176265 do NUTEC, a recomendação já foi implementada, uma vez que já se encontra disponível no site da Seção Judiciária de Mato Grosso os documentos relativos à inclusão institucional feminina por meio do direcionamento no site da SJMT ao portal do TRF1 (Comissão TRF1 Mulheres), no seguinte link: <https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao>, remetendo à página da Comissão TRF1 Mulheres.

## **ACHADO 07: NÃO OBSERVÂNCIA AOS CRITÉRIOS DE DIVERSIDADE DE GÊNERO NA ESCOLHA DE PALESTRANTES E INSTRUTORES, INTERNOS OU EXTERNOS, NA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÕES.**

### **7.1 Situação Encontrada**

Não são observados critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.

### **7.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei n. 14.523/2023);

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015, que estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.

### **7.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP, doc. 20755103

#### **7.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações de diversidade de gênero.

#### **7.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à diversidade de gênero.

#### **7.6 Responsável**

Núcleo de Gestão de Pessoas-NUCGP.

#### **7.7 Recomendação Preliminar**

Que a unidade auditada, NUCGP, de agora em diante observe os critérios estabelecidos de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.

#### **7.8 Resposta da Área Auditada**

Em resposta, o NUCGP informa que, conforme documento 20755103, verifica-se que esta Seccional vem promovendo gradualmente a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, na realização de suas capacitações, de modo que observa-se a contratação no ano de 2022 de 6 instrutores do gênero masculino e apenas 03 do gênero feminino, enquanto no ano de 2023 foram 9 do gênero masculino e 07 do gênero feminino. Já no ano de 2024 foram contratados, até a presente data, 06 masculinos e 06 femininos o que demonstra a diversidade de gêneros.

#### **7.9 Análise da Equipe de Auditoria**

Conforme resposta do NUCGP 21072143, o núcleo não está alheio ao exigido na Resolução CNJ 255, pois vem atendendo, na medida do possível, a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores. A equipe de auditoria entende que não cabe a SJMT criar critérios por meio de normativos, uma vez que a Diretoria do Foro não possui competência para criar tais critérios, sendo estes da competência do TRF1.

#### **7.10 Recomendação Final**

Manter, sempre que possível, a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações até que sobrevenha norma que aponte os critérios a serem adotados para garantir a diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, na realização de capacitações.

**ACHADO 8: NÃO ADOÇÃO DO CRITÉRIO DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NA COMPOSIÇÃO DAS MESAS DE EVENTOS INSTITUCIONAIS E NA ESCOLHA DE EXPOSITORES(AS).**



## **8.1 Situação Encontrada**

Ausência de adoção pela Seção Judiciária do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).

## **8.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei n. 14.523/2023) e Lei n. 8112/90, de 11/12/1990.

## **8.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP, doc. 20755103 e Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação- NUCGE, doc. 20806279.

## **8.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

## **8.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

## **8.6 Responsável**

Secretaria Administrativa – SECAD e Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação - NUCGE.

## **8.7 Recomendação Preliminar**

Adotar critérios de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores (as).

## **8.8 Resposta da área auditada**

O Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação - NUCGE informou que, apesar de ter o cuidado de fazer representar as mulheres nas mesas de honra e para apresenta eventos, ainda não adotou critérios para garantir a representatividade das mulheres, mas que adotará a partir do resultado desta auditoria os critérios indicados pelos normativos que tratam da temática.

## **8.9 Recomendação Final**

Garantir, sempre que possível, a representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores (as).

## **ACHADO 9: AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS FORMAIS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS(AS)**

### **9.1 Situação Encontrada**

Não são adotadas medidas nos critérios formais da participação feminina na contratação de estagiários(as).

### **9.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023).

### **9.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP (20755103).

### **9.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

### **9.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

### **9.6 Responsável**

Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP e SECAD - Secretaria Administrativa.

### **9.7 Recomendação Preliminar**

Estabelecer critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio.

### **9.8 Resposta da Área Auditada**

O NUCGE, em sua resposta, informa que a contratação dos estagiários segue estritamente o critério melhor classificado na lista de aprovados do processo seletivo público, realizado por intermédio do CIEE, com observância da reserva de vagas estipuladas em lei, sendo 10% das vagas oferecidas para cada curso às pessoas com deficiência e 30% aos negros (pretos ou pardos). Deste modo, diante da ausência de normativo autorizador não cabe a este Núcleo definir como critério do processo seletivo a reserva de 50%

das vagas de estágio às mulheres, competindo tão somente o cumprimento e a execução das normas existentes.

### **9.9 Análise da Equipe de Auditoria**

A equipe de Auditoria entende que a unidade auditada busca atender as determinações normativas expedidas pelo TRF1, como a IN 13-01, em que prevê reserva de vagas apenas para estudantes portadores de deficiência e estudantes negros, não havendo previsão de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio.

Conforme previsto no Título II da IN, que trata do quadro de estagiários, cabe ao presidente do Tribunal definir o quantitativo e a alocação de estagiários nas unidades administrativas, cabendo aos diretores do foro apenas propor o quantitativo e a forma de alocação.

### **9.9 Recomendação Final**

Não há recomendações.

## **ACHADO 10: NÃO ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS QUALIFICADAS PARA TRATAR DA TEMÁTICA DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

### **10.1 Situação Encontrada**

Não existem parcerias na SJMT para tratar sobre o tema da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada.

### **10.2 Evidências**

Questionário respondido pela SECAD - Secretaria Administrativa (20748735).

### **10.3 Critérios**

Resolução do CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023) n. 525/2023, n. 343/2020 e n. 492/202.

### **10.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nos normativos do CNJ – Conselho Nacional de Justiça sobre a política de incentivo à participação feminina.

### **10.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas à política de incentivo à participação feminina.

## **10.6 Responsável**

SECAD - Secretaria Administrativa.

## **10.7 Recomendação Preliminar**

Avaliar o estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática, em consonância com as resoluções do CNJ.

## **10.8 Resposta da Área Responsável**

A DIREF informou que a Seccional irá promover estudos por meio da Seção de Desenvolvimento e Avaliação dos Direitos Humanos, a fim de promover as parcerias necessárias.

## **10.9 Recomendação Final**

Buscar parcerias qualificadas para tratar da temática, em consonância com as resoluções do CNJ.

## **ACHADO 11: NÃO REALIZAÇÃO DE EVENTOS PARA PROMOÇÃO E A SENSIBILIZAÇÃO DAS TEMÁTICAS DE EQUIDADE E INCLUSÃO DE GÊNERO E DA PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

### **11.1 Situação Encontrada**

Ausência da realização de eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.

### **11.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei n. 14.523/2023) e Lei n. 8112/90, de 11/12/1990.

### **11.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP (20755103) e pela Diretoria do

Foro - DIREF (20639555).

#### **11.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

#### **11.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

#### **11.6 Responsável**

Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP e Secretaria Administrativa - SECAD.

#### **11.7 Recomendação Preliminar**

Realizar eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação feminina.

#### **11.8 Resposta da Área Auditada**

O Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP informou que solicitará a inclusão na programação de eventos e capacitação, ano de 2025, do tema equidade, inclusão de gênero e participação institucional feminina.

#### **11.9 Recomendação Final**

Realizar eventos para promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação feminina.

### **ACHADO 12: FALTA DE PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA PARA AÇÕES VOLTADAS À IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

#### **12.1 Situação Encontrada**

Ausência de previsão orçamentária para as ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

#### **12.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei n. 14.523/2023) e Lei n. 8112/90, de 11/12/1990.

### **12.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP (20755103) e pelo Núcleo de Administração Financeira e Patrimonial - NUCAF (20748687).

### **12.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

### **12.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

### **12.6 Responsável**

Secretaria Administrativa – SECAD.

### **12.7 Recomendação Preliminar**

Que a Administração doravante providencie previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

### **12.8 Resposta da Unidade Auditada**

Informa que nos dias 12 e 13 de setembro de 2024, será realizado no auditório do Conselho Nacional de Justiça o evento "Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 - 3ª Edição", que tem como objetivo fortalecer e propor aperfeiçoamentos concretos à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, abordando as necessidades, desafios e anseios que impactam a atividade profissional das mulheres no Poder Judiciário (magistradas, servidoras, terceirizadas, estagiárias e voluntárias).

Após o evento será possível definir as políticas de participação institucional feminina que serão implementadas e promovidas nesta Seccional e, conseqüentemente, providenciar a previsão orçamentária para o implemento de tais ações, no ano de 2025.

### **12.9 Recomendação Final**

Providenciar, na medida do possível, previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

## **ACHADO 13: INSUFICIÊNCIA DE RECURSO PARA A CAPACITAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA TEMÁTICA DE PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA.**

### **13.1 Situação Encontrada**

Falta de recurso para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.

### **13.2 Critérios**

Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023 e Lei n. 14.523/2023) e Lei n. 8112/90, de 11/12/1990.

### **13.3 Evidências**

Questionário respondido pelo Núcleo de Administração Financeira e Patrimonial - NUCAF (20748687).

### **13.4 Possíveis Causas**

Inobservância dos critérios estabelecidos nas legislações da política de incentivo a participação feminina.

### **13.5 Efeitos**

Desconformidade com as normas de regência relativas a política de incentivo a participação feminina.

### **13.6 Responsável**

Diretoria do Foro - DIREF e Secretaria Administrativa - SECAD

### **13.7 Recomendação Preliminar**

Providenciar recurso suficiente para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.

### **13.8 Resposta da Unidade Auditada**

Informa que nos dias 12 e 13 de setembro de 2024, será realizado no auditório do Conselho Nacional de Justiça o evento "Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 - 3ª Edição", que tem como objetivo fortalecer e propor aperfeiçoamentos concretos à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, abordando as necessidades, desafios e anseios que impactam a atividade profissional das mulheres

no Poder Judiciário (magistradas, servidoras, terceirizadas, estagiárias e voluntárias).

Após o evento será possível definir as políticas de participação institucional feminina que serão implementadas e promovidas nesta Seccional e, conseqüentemente, providenciar a previsão orçamentária para o implemento de tais ações, no ano de 2025.

### 13.9 Recomendação Final

Providenciar, na medida do possível, recurso suficiente para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.

## V - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminha-se este Relatório Final à Diretoria do Foro, nos termos do art. 93 da [Resolução CJF n. 677/2020](#), sugerindo que o processo seja encaminhado às unidades auditadas (Secretaria Administrativa – SECAD, Núcleo de Gestão de Pessoas – NUCGP e Núcleo de Gestão Estratégica e Comunicação - NUCGE), para conhecimento e providências cabíveis, visando, na medida do possível, à implementação das recomendações finais ou, alternativamente, apresentação das manifestações e justificativas pertinentes.

Encaminha-se também o presente Relatório Final ao Núcleo de Tecnologia da Informação - NUTEC para publicação no site da Seção Judiciária de Mato Grosso, menu Transparência e Prestação de Contas, Relatórios de Auditoria 2024.

Por fim, esta unidade de auditoria ratifica os achados em tela (Quadro 1 - Resultados) - **RESUMO DOS ACHADOS E RECOMENDAÇÕES**, 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.

**Crislaine Aparecida Mendes dos Santos**

Membro da Equipe de Auditoria

**Eduardo Rodrigues Ferreira**

Coordenador da Equipe de Auditoria

**Mônica Oliveira Castro Pimenta**

Supervisora da Equipe de Auditoria Interna

---

## 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.

A ação iniciou com a realização do Comunicado de Auditoria (20386011) e as Solicitações de Auditoria (20587801, 20604444, 20748735, 20595336, 20628593, 20628638), de acordo com o Plano de Trabalho do CNJ (20286027).

Na fase de execução e para realizar as avaliações foram aplicadas as técnicas e procedimentos constantes no Programa de Trabalho (). Durante essa fase foram identificados os achados de auditoria, que consistem em fatos significativos e que serão encaminhados para as devidas manifestações das unidades auditadas, através deste relatório preliminar. O trabalho será finalizado com a apresentação do relatório final, que será enviado à Diretoria do Foro - Diref para ciência dos resultados.

## **APÊNDICE II - PROCEDIMENTOS REALIZADOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA**

As atividades executadas durante a auditoria são as seguintes:

- a) Avaliação prévia e planejamento;
- b) Levantamento e estudo das normais aplicáveis, manuais e processos eletrônicos;
- c) Elaboração dos papéis de trabalho e instrução dos processos;
- d) Avaliação dos resultados, análises das respostas (solicitações de auditoria) e confronto com os critérios aplicáveis;
- e) Confecção do relatório preliminar com os possíveis achados; e
- f) Confecção do relatório final com a expedição das recomendações e proposta de encaminhamento.

Neste trabalho foram aplicadas as seguintes técnicas:

- 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 dados ou esclarecimentos de dúvidas sobre o objeto auditado; e

f) Entrevista – questionamentos e esclarecimentos de dúvidas presencialmente e via Teams.

### APÊNDICE III - CRITÉRIOS APLICADOS

[Resolução CNJ n. 255/2018](#) compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

[Resolução CNJ n. 343/2020](#) que institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências;

[Resolução CNJ n. 492/2023](#), que estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário;

[Resolução CNJ n. 496/2023](#), que 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](#), que 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](#), que Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

[Portaria CNJ n. 176/2022](#), que institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

[Portaria TCU n. 67/2023](#), que 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. 01/2022, Senado Federal Regulamento da Rede Equidade;

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015, que estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.



Documento assinado eletronicamente por **Crislaine Aparecida Mendes dos Santos, Analista Judiciário**, em 03/09/2024, às 20:09 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Monica Oliveira Castro Pimenta, Diretor(a) de Núcleo**, em 04/09/2024, às 14:21 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Rodrigues Ferreira, Supervisor(a) de Seção**, em 05/09/2024, às 13:40 (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 **21175887** e o código CRC **C5BCA1FA**.

---

Av. Rubens de Mendonça, 4888 - Fórum Federal JJ Moreira Rabelo - Bairro Centro Político Administrativo - CEP 78049-942 - Cuiabá - MT -  
[www.trf1.jus.br/sjmt/](http://www.trf1.jus.br/sjmt/)

0001521-04.2024.4.01.8009

21175887v30