



SEÇÃO JUDICIÁRIA DO TOCANTINS

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

SEÇÃO DE AUDITORIA INTERNA - SEAUD/SJTO



AÇÃO DE AUDITORIA COORDENADA PELO CNJ SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO (PAe/SEI nº 0000903-44.2024.4.01.8014)

	<p>OBJETIVO DA AUDITORIA</p> <p>A auditoria tem como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, 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.</p>	<p>CONSTATAÇÕES DA AUDITORIA</p> <p>Necessidades de melhorias nas ações que envolvem a política de incentivo à participação institucional feminina, com o apoio do sistema de governança, promovendo a valorização institucional da mulher, sustentadas por práticas de inclusão, em cumprimento às exigências da Resolução CNJ nº 255/2018, das Portarias CNJ nº 176/2022 e 136/2023; e do Decreto nº 4.377/2002.</p>	
	<p>RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA</p> <p>Após manifestação das unidades auditadas, em resposta às solicitações de auditoria expedidas, a Equipe de Auditoria entendeu que permanecem relevantes as recomendações constantes do Quadros 1 do presente relatório, que serão objeto de monitoramento.</p>	<p>CONCLUSÃO E BENEFÍCIOS ESPERADOS</p> <p>Concluídos os trabalhos da auditoria, verificaram-se esforços da gestão em atender as demandas geradas pela auditoria, informando as medidas já adotadas ou em curso de atendimento. Contudo, ainda foram identificadas fragilidades e oportunidades de melhorias que, após a avaliação das manifestações das unidades auditadas, mantiveram-se neste Relatório Final de Auditoria para monitoramento.</p> <p>Dentre os potenciais benefícios que se esperam, caso sejam implementadas todas as recomendações, será o alcance dos objetivos de aderência à Política Pública de Incentivo à Participação Institucional Feminina nos órgãos do Poder Judiciário e suas instâncias.</p>	
<p>PALMAS - TO Agosto/2024</p>			

Processo Vinculado: PAe/SEI nº 0000903-44.2024.4.01.8014

Período de realização da auditoria: abril a agosto de 2024

Equipe de Auditoria:

- Eveni Alves Dias - Supervisor da Equipe de Auditoria
- José Denilson de Sousa Cruz - Membro da Equipe

SUMÁRIO

QUADRO 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS DE AUDITORIA, RECOMENDAÇÕES E INDICAÇÃO DAS UNIDADES RESPONSÁVEIS

I - INTRODUÇÃO

1. Visão geral do objeto da auditoria e antecedentes
2. Objetivo, escopo e não-escopo da auditoria
3. Questões de auditoria
4. Declaração de conformidade com normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas

II - ACHADOS DE AUDITORIA

- ACHADOS Relacionadas à [Estratégia, Governança e Accountability](#).
- ACHADOS Relacionados à [Gestão Inclusiva](#)

III - CONCLUSÃO DA AUDITORIA

IV - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA, DOS PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA UTILIZADAS E CRITÉRIOS

1. Da metodologia aplicada
2. Dos exames, dos procedimentos e das técnicas de auditoria
3. Dos critérios, legislação e normas aplicadas

APÊNDICE II - PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA
APÊNDICE III - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS
LISTA DE QUADROS
ANEXO - QUESTIONÁRIO SIAUD-JUD (CNJ)

QUADRO 1 - SÍNTESE DOS ACHADOS DE AUDITORIA, RECOMENDAÇÕES E INDICAÇÃO DAS UNIDADES RESPONSÁVEIS

1. Achados relacionados à Estratégia, Governança e Accountability (Política Institucional, Estrutura de Governança, controle/ Accountability)	Recomendações Finais	Unidade Responsável
1.1.1. Não há política própria ou compromisso formalmente instituído em nível local para a promoção da participação institucional feminina (20683133).	1.6.1. Analisar a viabilidade de elaborar compromisso formal que atenda as diretrizes contidas nas normas sobre a promoção e participação institucional feminina, em consonância com a Portaria Presi (9896321).	• Secad
1.1.2. Não há programas, projeto ou plano de ação específico (manuais, atos normativos) que detalhem as atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas, visando à promoção da temática de participação institucional feminina.	1.6.2 Analisar a possibilidade de implementação de ações, programas ou criação de manual/cartilha que promovam a temática de participação institucional feminina ou adesão de programas já implementados por outros órgãos.	• Secad
1.1.3. Não há em nível local instância ou unidade especializada que promova a temática da participação e inclusão feminina ou que apure, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres no ambiente de trabalho (20651782).	1.6.3. Analisar a viabilidade de criação de instância ou atribuir competência à unidade existente para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres no ambiente de trabalho.	• Secad
1.1.4. Não consta carta de compromisso, normativos, instâncias ou campanhas institucionais que ofereçam suporte direto à agenda institucional para promover a equidade e inclusão feminina.	1.6.4. Promover ações e campanhas institucionais de conscientização envolvendo o tema e elaborar carta de compromisso para dar suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina no órgão.	• Secad
1.1.5. Não há rotina de monitoramento para demonstrar o percentual de participação feminina na força de trabalho da instituição, inclusive na Direção do Foro. De acordo com informação da gestão, atualmente, a ocupação de mulheres designadas para cargos de chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, representa 41% dos cargos e que do total de mulheres, em efetivo exercício, 78% ocupam Função ou Cargo de Confiança.	1.6.5. Implementar controles para monitorar o alcance do percentual mínimo de 50% de participação feminina nas designações de cargos de chefia e assessoramento, de acordo com o estabelecido nas normas.	• Secad
1.1.6. A organização não controla o percentual de participação feminina na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.	1.6.6. Adotar controle para monitorar a alcance mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês ou grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação.	• Secad
1.1.7. Não há diretrizes e ações que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento. Atualmente, a ocupação de mulheres designadas para cargos de chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, representa 41% dos cargos.	1.6.7. Implementar diretrizes e mecanismos formais para atender de forma equânime as designação de mulheres para os cargos de chefia e assessoramento, quando de livre nomeação e exoneração, em atendimento às normas.	• Secad
1.1.8. A entidade não dispõe de repositório próprio (banco de dados) para indicação de mulheres juristas, nem aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas.	1.6.8. Analisar a viabilidade de elaborar repositório próprio (banco de dados) para indicação de mulheres juristas, visando cumprir os termos do art. 2-A, § 1º da Resolução CNJ nº 255/2018 ou aderir para publicação do repositório nacional publicado no Portal do CNJ.	• Secad
1.1.9. Não constam diretrizes de gestão ou documentos que promovam a equidade e inclusão institucional feminina, para livre e fácil acesso ao público interno e externo.	1.6.9. Elaborar e publicar as diretrizes, documentos, iniciativas e política relativa à inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo, ou fazer referência à página da Comissão TRF1 Mulheres. https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao .	• Secad
1.1.10. Ausência de divulgação periódica (site) para conhecimento da sociedade de iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição, envolvendo a temática da participação institucional feminina.	1.6.10. Adotar iniciativas para divulgar os resultados alcançados pela instituição sobre a promoção da participação institucional feminina nos portais e área de comunicação social do órgão ou fazendo referência à página do TRF1 que divulga essas informações: www.trf1.jus.br .	• Ascom
1.1.11. Em nível local, não consta divulgação de resultados de boas práticas como política sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade interna ou externa.	1.6.11. Reproduzir o conteúdo publicado no Portal da Seccional , envolvendo a temática, divulgando os resultados por meio de relatórios e informes aos órgãos ou entidades externas.	• Secad
2. Achados relacionados à Gestão Inclusiva (Gestão de Pessoas, de Contratações, Relação com a Sociedade e Gestão Orçamentária)	Recomendações Finais	Unidade Responsável
2.1.1. Ausência de monitoramento contínuo e estruturado, como instrumento de controle, do percentual de participação feminina na composição da força de trabalho da instituição. Foi informado que atualmente a força de trabalho no órgão conta com 39% de mulheres. A ocupação de FC/CJ por mulheres é 41,03%.	2.6.1 Analisar a viabilidade de adotar controles (estruturado e contínuo) para monitoramento do percentual de mulheres na composição da força de trabalho da instituição (ocupação de vagas em cargos gerenciais, mesas de eventos, dentre outros) ou fazendo referências às informações disponíveis no site do TRF1.	• Nucgp
2.1.2. Não adotar os critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores internos ou externo das capacitações ofertadas. De acordo com resposta da gestão, a seleção é feita pelos critérios da especialidade e disponibilidade dos palestrantes/instrutores (20650930).	2.6.2. Adotar, na medida do possível, além dos critérios da especialidade e disponibilidade, os critérios de diversidade de gênero na seleção de palestrantes e instrutores para realização de treinamentos e capacitações.	• Nucgp
2.1.3. A instituição não adota critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as).	2.6.3. Observar, na medida do possível, os critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações e expositores, inclusive, para composição das mesas de eventos institucionais.	• Secad
2.1.4 Não identificado no contrato de prestação de serviço (20898699), critério formal que garanta percentual mínimo de participação feminina, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, ainda que o número atual de mulheres contratadas supere o número de homens nos serviços terceirizados de limpeza, conservação e apoio administrativo.	2.6.4. Cumprir as exigências da Resolução CNJ nº 255/2018 , quanto à garantia do percentual mínimo de participação feminina quando da contratação de empresa prestadora de serviços terceirizados, sem deixar a cargo das empresas contratadas ou dos gestores dos contratos o cumprimento dessa exigência legal.	• Nucad
2.1.5. Não observância de critérios formais que garantam, na contratação de estagiários(as), o mínimo de 50% de participação feminina. De acordo com informação da gestão, o preenchimento das vagas de estágio se dá em observância à ordem de classificação nos respectivos processos seletivos (20650930). Informa ainda que atualmente, 67,39% das vagas são ocupadas por mulheres.	2.6.5 Avaliar a possibilidade de estabelecer critérios formais nos processos seletivos, para garantir a participação feminina mínima de 50% no preenchimento das vagas de estágio.	• Nucgp
2.1.6. Não há registros da celebração de parcerias ou convênios com outras instituições públicas ou privadas para tratar da temática da participação institucional feminina.	2.6.6. Avaliar a viabilidade de celebrar parcerias qualificadas para tratar da temática, por meio do intercâmbio/integração com outros órgãos ou entidade privadas, a exemplo da Rede Equidade do Senado Federal, em atendimentos às Resoluções do CNJ.	• Nucgp
2.1.7. Ausência de previsão orçamentária específica para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.	2.6.7. Criar demanda para verificar a possibilidade de inclusão na proposta orçamentária anual, de previsão de gastos para o custeio de ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina no órgão.	• Secad

2.1.8. Os investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina estão incluídos no orçamento geral voltado para as ações de treinamentos e capacitações.	2.6.8. Analisar a possibilidade de inclusão de orçamento para oferta de ações de capacitação com enfoque em gênero, por meio do Plano Anual de Capacitação da instituição.	• Secad
--	--	---------

I – INTRODUÇÃO

Trata-se da Ação de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, realizada em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria - PAA SJTO 2024 (20240446), cujo objetivo é avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do CNJ, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, conforme os Ofícios-Circular 33/2023 - COSI/CNJ (20247341) e 10/2024 COSI/CNJ (20277943).

A Seção de Auditoria Interna - Seaud, por meio da equipe designada para atuar na presente auditoria, após realizar os procedimentos e exames necessários para responder as questões de auditoria propostas no Plano de Trabalho elaborado pelo CNJ (20279236), efetuou o levantamento dos achados descritos neste Relatório Final, tendo também como referência o [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade (20282119).

Destaca-se que os papéis de trabalho que não compuseram os processos eletrônicos relacionados neste relatório ficarão sob a guarda da Seaud, armazenados na pasta da unidade de auditoria no diretório da rede, no endereço: W:\SEAUD\AUDITORIAS\Auditoria CNJ - Participação Feminina no PJ.

1. Visão geral do objeto da 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. A equidade, porém, 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 (20279236).

No âmbito do judiciário, o Conselho Nacional de Justiça publicou a [Resolução CNJ nº 255/2018](#), 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. 540/2023, 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 (20279236).

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 do tema apontado como mais crítico para ser submetido a uma auditoria (20279236).

Considerando a vinculação das Seções Judiciárias da 1ª Região ao TRF1, as políticas e iniciativas estratégicas são tomadas em nível regional. Nesse sentido, há adesão das gestões locais às ações e diretrizes do Tribunal sobre o tema Participação Feminina na Justiça Federal da 1ª Região. Essa política está mais consolidada em nível de Tribunal (segundo grau), cabendo às Seções Judiciárias (primeiro grau) implementar e incentivá-las em nível local, na medidas das suas competências, como apoio à agenda institucional de promoção e equidade de gênero.

2. Objetivo, escopo e não-escopo da auditoria

A auditoria teve como objetivo avaliar a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, 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 (20282119).

A auditoria abrangerá exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos:

- (i) Estratégia, Governança e Accountability, e
- (ii) Gestão Inclusiva.

Para alcançar seu objetivo, foram 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 nº 255/2018](#) e no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#), da Rede Equidade (20282119).

Não integraram o escopo da auditoria outros eixos sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, além dos determinados pelo CNJ, conforme estabelecido no Plano de Trabalho do CNJ (20279236).

3. Questões de auditoria

Para o alcance dos objetivos de auditoria foram formuladas questões de auditoria, estruturadas em 2 (dois) eixos, conforme tabela abaixo, de acordo com o Plano de Trabalho do CNJ (20279236), baseado no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#), da Rede Equidade (20282119).

Quadro 2 - Eixos Temáticos e questões de auditoria relacionadas

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

4. Declaração de conformidade com as normas aplicáveis e de ausência de restrições significativas

A presente auditoria foi realizada em conformidade com as normas de auditoria aplicáveis ao setor público e com as normas profissionais e técnicas relativas à auditoria, expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça - Resoluções CNJ [308/2020](#) e [309/2020](#), pelo Conselho da Justiça Federal - Resoluções CJF [676/2020](#) e [677/2020](#) e pelo TRF 1ª Região - [Resolução Presi/TRF1 57/2017](#). Tais normas requerem o cumprimento de exigências éticas, planejamento adequado e execução suficiente para se obter segurança razoável sobre as conclusões com base nas informações obtidas.

Como parte do trabalho, em conformidade com as referidas normas, a Equipe de Auditoria exerceu julgamento profissional e manteve o ceticismo profissional exigido.

Devido às limitações inerentes às ações de auditoria, somadas às limitações inerentes aos controles internos administrativos, houve o risco inevitável de que algumas distorções relevantes não fossem detectadas, ainda que o trabalho tenha sido adequadamente planejado e executado de acordo com as normas de auditoria aplicáveis.

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

II - ACHADOS DE AUDITORIA

De acordo com o TCU, achado de auditoria é "Qualquer fato significativo, digno de relato pelo auditor, constituído de quatro atributos: situação encontrada, critério, causa e efeito. Decorre da comparação da situação encontrada com o critério e deve ser devidamente comprovado por evidências juntadas ao relatório. O achado pode ser negativo (quando revela impropriedade ou irregularidade) ou positivo (quando aponta boas práticas de gestão)". **Fonte:** Boletim Especial do Tribunal de Contas da União, Brasília, 3 de fevereiro de 2010 - Ano XLIII - Nº2

Na presente auditoria, os achados de auditoria foram identificados por meio dos exames e procedimentos de auditoria adotados por ocasião da análise das respostas demandadas às unidades competentes para responder o Questionário estruturado elaborado pelo CNJ, para coletar informação de forma padronizada, visando obter dados a respeito da percepção da efetividade da implementação e da gestão da política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, mediante Solicitações de Auditoria, tendo como referência o [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#), da Rede Equidade (20282119).

Após conclusão dos exames e análise, foram identificados os achados de auditoria listados nos quadros abaixo, julgados pela Equipe de Auditoria como passíveis de recomendação, considerando os atributos que os compõem e as questões de auditoria elaboradas com base no citado modelo, constante do Plano de Trabalho do CNJ (20279236) e do Programa de Trabalho da Seção de Auditoria Interna - Seaud (20412747), elaborado com essa finalidade.

ACHADOS relacionados à [Estratégia, Governança e Accountability](#) (Política Institucional, Estrutura de Governança, Controle/Accountability).

1.1. Situação Encontrada

Quadro 3 - Achados relacionados à Estratégia, Governança e Accountability

Descrição dos Achados
I.1.1 Não há política própria ou compromisso formalmente instituído em nível local para a promoção da participação institucional feminina (20683133).
I.1.2 Não há programas, projeto ou plano de ação específico (manuais, atos normativos) que detalhem as atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas, visando à promoção da temática de participação institucional feminina.
I.1.3 Não há em nível local instância ou unidade especializada que promova a temática da participação e inclusão feminina ou que apure, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres no ambiente de trabalho (20651782).
I.1.4 Não consta carta de compromisso, normativos, instâncias ou campanhas institucionais que ofereçam suporte direto à agenda institucional para promover a equidade e inclusão feminina.
I.1.5 Não há rotina de monitoramento para demonstrar o percentual de participação feminina na força de trabalho da instituição, inclusive na Direção do Foro. De acordo com informação da gestão, atualmente, a ocupação de mulheres designadas para cargos de chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, representa 41% dos cargos e que do total de mulheres em efetivo exercício, 78% ocupam Função ou Cargo de Confiança.
I.1.6 A organização não controla o percentual de participação feminina na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.
I.1.7 Não há diretrizes e ações que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento. Atualmente, a ocupação de mulheres designadas para cargos de chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, representa 41% dos cargos.
I.1.8 A entidade não dispõe de repositório próprio (banco de dados) para indicação de mulheres juristas, nem aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas.
I.1.9 Não constam diretrizes de gestão ou documentos que promovam a equidade e inclusão institucional feminina, para livre e fácil acesso ao público interno e externo.
I.1.10 Ausência de divulgação periódica (site), para conhecimento da sociedade, de iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição envolvendo a temática da participação institucional feminina.
I.1.11 Em nível local, não consta divulgação de resultados de boas práticas como política sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade interna ou externa.

1.2. Critérios

- [Modelo IDE](#), itens 2, 3, 8, 9, 10, 14, 16 adaptados (Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria 20265039);
- [Resolução CNJ nº 255/2018](#), Art. 2º, II, III, alterada pela Resolução n. 540/2023 e Art. 2-A;
- Planilha de Aplicação do [Modelo IDE](#), item 15; Art. 2º, § 3º.

1.3. Evidências

- PAe/SEI nº 0000921-65.2024.4.01.8014 - Informação Secad (20683133), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20628852);
- PAe/SEI nº 0001161-54.2024.4.01.8014 - Informação NuGP (20650930), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629023);
- PAe/SEI nº 0001162-39.2024.4.01.8014 - Informação Ascom (20698192), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20627839);
- PAe/SEI nº 0001163-24.2024.4.01.8014 - Informação CPEFAMAS/SJTO (20651782), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629068);
- PAe/SEI nº 0001164-09.2024.4.01.8014 - Informação Nucad (20642394), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629048);
- Portal da SJTO na [internet](#) e [intranet](#).

1.4. Possíveis Causas

- Desconhecimento das normas que tratam do tema, expedidas pelos órgãos competentes;
- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham a aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 540 de 18/12/2023](#), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

1.5. Efeitos

- Descumprimento parcial das normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário ([Resolução CNJ nº 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ nº 540/2023](#)).
- Baixa aderência à política pública de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

1.6. Recomendações Finais

Quadro 4 - Recomendações Finais de Auditoria relacionadas à Estratégia, Governança e Accountability

Recomendações Finais	Unidade Responsável
1.6.1. Analisar a viabilidade de elaborar compromisso formal que atenda as diretrizes contidas nas normas sobre a promoção e participação institucional feminina, em consonância com a Portaria Presi (9896321).	• Secad
1.6.2 Analisar a possibilidade de implementação de ações, programas ou criação de manual/cartilha que promovam a temática de participação institucional feminina ou adesão de programas já implementados por outros órgãos.	• Secad
1.6.3. Analisar a viabilidade de criação de instância ou atribuir competência à unidade existente para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres no ambiente de trabalho.	• Secad
1.6.4. Promover ações e campanhas institucionais de conscientização envolvendo o tema e elaborar carta de compromisso para dar suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina no órgão.	• Secad
1.6.5. Implementar controles para monitorar o alcance do percentual mínimo de 50% de participação feminina nas designações de cargos de chefia e assessoramento, de acordo com o estabelecido nas normas.	• Secad
1.6.6. Adotar controle para monitorar a alcance mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês ou grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação.	• Secad
1.6.7. Implementar diretrizes e mecanismos formais para atender de forma equânime as designações de mulheres para os cargos de chefia e assessoramento, quando de livre nomeação e exoneração, em atendimento às normas.	• Secad
1.6.8. Analisar a viabilidade de elaborar repositório próprio (banco de dados) para indicação de mulheres juristas, visando cumprir os termos do art. 2-A, § 1º da Resolução CNJ n. 255/2018 ou aderir para publicação do repositório nacional publicado no Portal do CNJ.	• Secad
1.6.9. Elaborar e publicar as diretrizes, documentos, iniciativas e política relativa à inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo, ou fazer referência à página da Comissão TRF1 Mulheres. https://www.trf1.jus.br/trf1/trf1-mulheres/apresentacao .	• Secad
1.6.10. Adotar iniciativas para divulgar os resultados alcançados pela instituição sobre a promoção da participação institucional feminina nos portais e área de comunicação social do órgão ou fazendo referência à página do TRF1 que divulga essas informações: www.trf1.jus.br .	• Ascom
1.6.11. Reproduzir o conteúdo publicado no Portal da Seccional , envolvendo a temática, divulgando os resultados por meio de relatórios e informes aos órgãos ou entidades externas.	• Secad

ACHADOS relacionados à Gestão Inclusiva (Gestão de Pessoas, de Contratações, Comunicação, Relação com a Sociedade e Gestão Orçamentária).

2.1. Situação Encontrada

Quadro 5 - Achados relacionados à Gestão Inclusiva

Descrição dos Achados
2.1.1. Ausência de monitoramento contínuo e estruturado, como instrumento de controle, do percentual de participação feminina na composição da força de trabalho da instituição. Foi informado que atualmente a força de trabalho no órgão conta com 39% de mulheres. A ocupação de FC/CJ por mulheres é de 41,03%.
2.1.2. Não adotar os critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores internos ou externos das capacitações ofertadas. De acordo com resposta da gestão, a seleção é feita pelos critérios da especialidade e disponibilidade dos palestrantes/instrutores (20650930).
2.1.3. A instituição não adota critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as).
2.1.4. Não identificado no contrato de prestação de serviço (20898699), critério formal que garanta percentual mínimo de participação feminina, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, ainda que o número atual de mulheres contratadas supere o número de homens nos serviços terceirizados de limpeza, conservação e apoio administrativo.
2.1.5. Não observância de critérios formais que garantam, na contratação de estagiários(as), no mínimo de 50% de participação feminina. De acordo com informação da gestão, o preenchimento das vagas de estágios se dá em observância a ordem de classificação nos respectivos processos seletivos (20650930). Informa ainda que atualmente, 67,39% das vagas são ocupadas por mulheres.
2.1.6. Não há registros da celebração de parcerias ou convênios com outras instituições públicas ou privadas para tratar da temática da participação institucional feminina.
2.1.7. Ausência de previsão orçamentária específica para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.
2.1.8. Os investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina estão incluídos no orçamento geral voltado para as ações de treinamentos e capacitações.

2.2. Critérios

- [Modelo IDE](#), itens 17, 20, 21, 26, 27, 31, 35, adaptados (Plano de Trabalho da Ação Coordenada de Auditoria 20265039)
- [Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023](#);
- [Resolução CNJ nº 255/2018](#), alterada pela Resolução nº 540/2023. Art. 2-A, § 3º; Art. 2º, caput e VI; Art. 2º, caput e V

2.3. Evidências

- PAe/SEI nº 0000921-65.2024.4.01.8014 - Informação Secad (20683133), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20628852);
- PAe/SEI nº 0001161-54.2024.4.01.8014 - Informação NucGP (20650930), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629023);
- PAe/SEI nº 0001162-39.2024.4.01.8014 - Informação Ascom (20698192), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20627839);
- PAe/SEI nº 0001163-24.2024.4.01.8014 - Informação CPEFAMAS/SJTO (20651782), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629068);
- PAe/SEI nº 0001164-09.2024.4.01.8014 - Informação Nucad (20642394), em resposta à Solicitação de Auditoria/Questionário (20629048);
- Portal da SJTO na [internet](#) e [intranet](#).

2.4. Possíveis Causas

- Desconhecimento das normas que tratam do tema, expedidas pelos órgãos competentes;
- Fragilidade ou não implementação de controles internos administrativos que acompanham a aderência da política pública instituída pela [Resolução CNJ nº 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#), que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

2.5. Efeitos

- Descumprimento parcial das normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça sobre a política de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário ([Resolução CNJ 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#)).
- Baixa aderência à política pública de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

2.6. Recomendações Finais

Quadro 6 - Recomendações Finais de Auditoria relacionadas à Gestão Inclusiva

Recomendações Finais	Unidade Responsável
2.6.1 Analisar a viabilidade de adotar controles (estruturado e contínuo) para monitoramento do percentual de mulheres na composição da força de trabalho da instituição (ocupação de vagas em cargos gerenciais, mesas de eventos, dentre outros) ou fazendo referências às informações disponíveis no site do TRF1.	• Nucgp
2.6.2. Adotar, na medida do possível, além dos critérios da especialidade e disponibilidade, os critérios de diversidade de gênero na seleção de palestrantes e instrutores para realização de treinamentos e capacitações.	• Nucgp
2.6.3. Observar, na medida do possível, os critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações e expositores, inclusive para composição das mesas de eventos institucionais.	• Secad
2.6.4. Cumprir as exigências da Resolução CNJ nº 255/2018 , quanto à garantia do percentual mínimo de participação feminina quando da contratação de empresa prestadora de serviços terceirizados, sem deixar a cargo das empresas contratadas ou dos gestores dos contratos o cumprimento dessa exigência legal.	• Nucad
2.6.5 Avaliar a possibilidade de estabelecer critérios formais nos processos seletivos, para garantir a participação feminina mínima de 50%, no preenchimento das vagas de estágio.	• Nucgp
2.6.6. Avaliar a viabilidade de celebrar parcerias qualificadas para tratar da temática, por meio do intercâmbio/integração com outros órgãos ou entidade privadas, a exemplo da Rede Equidade do Senado Federal, em atendimentos às Resoluções do CNJ.	• Nucgp
2.6.7. Criar demanda para verificar a possibilidade de inclusão na proposta orçamentária anual de previsão de gastos para o custeio de ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina no órgão.	• Secad
2.6.8. Analisar a possibilidade de inclusão de orçamento para oferta de ações de capacitação com enfoque em gênero, por meio do Plano Anual de Capacitação da instituição.	• Secad

III - CONCLUSÃO DA AUDITORIA

A Ação de Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que envolveu o TRF da 1ª Região, possibilitou verificar se a gestão local da Seção Judiciária do Tocantins tem aderido a contento à política pública instituída pela [Resolução CNJ 255/2018](#), alterada pela [Resolução CNJ Nº 540 de 18/12/2023](#), cumprindo assim as diretrizes estabelecidas na referida política.

Para o alcance do objetivo da auditoria, foram aplicadas questões às áreas auditadas, de acordo com o modelo apresentado no Plano de Trabalho do CNJ (20279236), quando foi possível identificar necessidades de melhorias na implementação de ações da gestão, conforme apresentado no Quadros I, visando assim alcançar maior aderência à política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Dos 2 (dois) eixos temáticos objeto de análise (Estratégia, Governança, Accountability e Gestão Inclusiva), verifica-se que a gestão tem envidado esforços e adotado iniciativas em cumprimento às normas que tratam do tema. No entanto, pela análise das informações levantadas durante a execução dos trabalho, verifica-se que há oportunidades de melhorias para alcançar plenamente o objetivo desta Ação de Auditoria Coordenada pelo CNJ, o que justificou a expedição de recomendações apresentadas no presente relatório e que serão objeto de monitoramento por meio de Plano de Ação.

Concluídos os trabalhos, a Equipe de Auditoria verifica que as ações e iniciativas até então adotadas pela gestão envolvendo o tema ainda não são suficientes para o alcance dos objetivos quanto à política pública de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela [Resolução CNJ n. 255/2018](#) e demais normas vigentes.

Ressalta-se que a conclusão desta auditoria e as respostas ao Questionário do CNJ (21138257), em conjunto com as demais Seccionais e com o TRF1, foram encaminhadas ao Conselho Nacional de Justiça, dando conhecimento do nível de aderência da Justiça Federal da 1ª Região à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

IV - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, encaminha-se este Relatório Final à Diretoria do Foro, para conhecimento, propondo o encaminhamento à **Secretaria Administrativa, à Assessoria de Comunicação Social, ao Núcleo de Administração, ao Núcleo de Gestão de Pessoas e à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, para conhecimento e atendimento às recomendações finas, sintetizadas no Quadro I, ressaltando que as medidas a serem adotadas e o prazo previsto para conclusão das ações deverão ser apresentados no Plano de Ação a ser enviado oportunamente às unidades auditadas.

Palmas (TO), 23 de agosto de 2024.

EVENIALVES DIAS
Supervisor da Seção de Auditoria Interna
Supervisor da Equipe de Auditoria

JOSÉ DENILSON DE SOUSA CRUZ
Central de Auditoria de Gestão Administrativa e Contábil
Membro da Equipe de Auditoria

APÊNDICE I - METODOLOGIA APLICADA, DOS PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA UTILIZADAS E CRITÉRIOS**1. Da metodologia aplicada**

Por se tratar de Auditoria Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, conforme as diretrizes constantes dos Ofícios-Circular 33/2023 - COSI/CNJ (20247341) e 10/2024 COSI/CNJ (20277943), o CNJ elaborou o Plano de Trabalho - (20279236 com as diretrizes e metodologias básicas na condução dos trabalhos. No entanto, cada unidade de auditoria pode expandir os exames ou inserir exames complementares para obter as evidências julgadas necessárias na condução dos trabalhos da auditoria.

Considerando essas diretrizes estabelecidas pelo CNJ, em específico a [Resolução CNJ n. 255/2018](#), tendo por base, ainda o [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade (20282119), a Equipe de Auditoria encaminhou - por meio de Solicitações de Auditoria às unidades auditadas - questionário visando obter a percepção quanto à Política Institucional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário no âmbito da SJTO, a fim de aferir o nível de maturidade em relação aos eixos temáticos Estratégia, Governança e Accountability e Gestão Inclusiva.

Não foi adotada amostra estatística, em função do objeto da auditoria, mas houve a seleção das unidades auditadas envolvidas direta ou indiretamente no escopo do trabalho, considerando o questionário elaborado pelo CNJ, constante do seu Plano de Trabalho e adaptado para a realidade da unidade auditada. Os questionários foram encaminhados às unidades auditadas em forma de Solicitações de Auditoria, cujas respostas foram dadas nos respectivos processos: PAe/SEI nºs 0000921-65.2024.4.01.8014, 0001161-54.2024.4.01.8014, 0001162-39.2024.4.01.8014, 0001163-24.2024.4.01.8014 e 0001164-09.2024.4.01.8014.

2. Dos Exames, dos procedimentos e das técnicas de auditoria

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, por sugestão do Programa do CNJ, foram aplicadas as seguintes técnicas, quando julgadas necessárias pela Equipe de Auditoria:

- Análise documental - verificação de processos, atos formalizados, planilhas e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências;
- Correlação entre as informações obtidas - cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados.
- Exame dos registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.
- Aplicação de questionários – formulário usado para obter informação de forma padronizada sobre grande número de unidades de pesquisa.

3. Dos Critérios, legislação e normas aplicadas

Normas	Assunto
Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023)	Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 343/2020	Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências.
Resolução CNJ n. 492/2023	Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 496/2023	Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 525/2023	Altera a Resolução 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.
A agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015	Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.

APÊNDICE III - PROCESSOS RELACIONADOS À AUDITORIA

Processo	Assunto/Objeto
PAe/SEI nº 0011157-21.2024.4.01.8000	- Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política Institucional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário/TRF1/P
PAe/SEI nº 0000903-44.2024.4.01.8014	- Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política Institucional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário/SJTO/P
PAe/SEI nº 0000917-28.2024.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Fase Planejamento
PAe/SEI nº 0000918-13.2024.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Fase Execução
PAe/SEI nº 0000919-95.2024.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Atas de Reuniões
PAe/SEI nº 0000921-65.2024.4.01.8014	- Papéis de Trabalho/Solicitações de Auditoria às unidades auditadas
PAe/SEI nº 0001161-54.2024.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0001162-39.2024.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0001163-24.2024.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0001164-09.2024.4.01.8014	
PAe/SEI nº 0001164-09.2024.4.01.8014	

APÊNDICE IV - LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CJF - Conselho da Justiça Federal

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

Diref - Diretoria do Foro

CPEFAMAS - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

IDE - Inclusão da Diversidade e Equidade

JF - Justiça Federal

JFTO - Justiça Federal de Primeiro Grau no Tocantins

NUCAD - Núcleo de Administração

PAA - Plano Anual de Auditoria

PAe - Processo Administrativo Eletrônico

PJ - Poder Judiciário
 SEAUD - Seção de Auditoria Interna
 SECAD - Secretaria Administrativa
 SECAU - Secretaria de Auditoria Interna do TRF1
 SEI - Sistema Eletrônico de Informações
 SIAUD-Jud - Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário
 NUCGP - Núcleo de Gestão de Pessoas
 SJTO - Seção Judiciária do Tocantins
 TCU - Tribunal de Contas da União
 TRF1 - Tribunal Regional Federal da Primeira Região

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Síntese dos achados de auditoria, recomendações e indicação das unidades responsáveis
 Quadro 2 - Eixos Temáticos e questões de auditoria relacionadas
 Quadro 3 - Achados relacionados à Estratégia, Governança e Accountability
 Quadro 4 - Recomendações Finais de Auditoria relacionadas à Estratégia, Governança e Accountability
 Quadro 5 - Achados relacionados à Gestão Inclusiva
 Quadro 6 - Recomendações Finais de Auditoria relacionadas à Gestão Inclusiva

ANEXO QUESTIONÁRIO SIAUD-JUD (CNJ)

	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	Registro SIAUD-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2024 - Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário	05/08/2024 11:33:21
Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2024 - Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário			
Insira a senha para prosseguir			
FN25B5			
Selecione o órgão			
Seção Judiciária do Tocantins			
Política Institucional			
1.1. O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?			
Não			
1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina?			
Sim			
1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina?			
Não			
Estrutura de Governança			
1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição?			
Sim			
1.5. A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres?			
Sim			
1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina?			
Sim			
1.7. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores(as))?			
Não se aplica			
Justificativa para marcação da opção Não Se Aplica			
Decisão em nível de Tribunal			
ID da Entrada: 400180		1 / 4	
ID da Entrada: 400180		1 / 4	

**1.8. A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a)?**

Não se aplica

Justificativa para marcação da opção Não Se Aplica

Decisão em nível de Tribunal

1.9. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?

Não

1.10. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação?

Não

1.11. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação?

Não

1.12. A organização adota metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?

Não

1.13. A organização estabelece diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento?

Não

1.14. São aplicados critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura?

Não se aplica

Justificativa para marcação da opção Não Se Aplica

Decisão em nível de Tribunal

1.15. O órgão criou, divulgou e mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas?

Sim

Controle/Accountability**1.16. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo?**

Não

ID da Entrada: 400180

2 / 4

ID da Entrada: 400180

2 / 4



1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?

Sim

1.18. A instituição adota como boa prática a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas)?

Sim

Gestão de Pessoas

2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?

Não

2.2. A organização promove pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina?

Sim

2.3. Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina?

Sim

2.4. As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos?

Não

2.5. Existem ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero?

Sim

2.6. A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as)?

Não

Gestão de Contratações

2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços?

Sim

2.8. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica?

Não

ID da Entrada: 400180

3 / 4

ID da Entrada: 400180

3 / 4



Comunicação

2.9. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação

Sim

2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?

Sim

Relação com a Sociedade

2.11. A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIIP, associações etc.)?

Não

2.12. São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina?

Sim

Gestão Orçamentária

2.13. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina?

Não

2.14. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina?

Sim

E-mail

seaud.to@trf1.jus.br

ID da Entrada: 400180

4 / 4

ID da Entrada: 400180

4 / 4



Documento assinado eletronicamente por **José Denilson de Sousa Cruz, Analista Judiciário**, em 23/08/2024, às 13:48 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Eveni Alves Dias, Supervisor(a) de Seção**, em 23/08/2024, às 13:48 (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 **21138354** e o código CRC **78EAB7CD**.