



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO

RELATÓRIO TRF2 0004611

AUDITORIA ESPECIAL

**PAA 2024 – ITEM 1.1 – AUDITORIA COORDENADA PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)
SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO
PODER JUDICIÁRIO.**

AGOSTO/2024

Órgãos Auditados: Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2)

Seção Judiciária do Rio de Janeiro (SJRJ)

Seção Judiciária do Espírito Santo (SJES).

Período: julho a agosto de 2024.

Processo: SEI 0000459-26.2024.4.02.8000 ([TRF2-AUD-2024/00035](#)).

SUMÁRIO EXECUTIVO

O QUE FOI AUDITADO PELA SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA (SAI)?

Foi auditada a implementação da **Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário**, conforme a Resolução CNJ nº 255/2018 e suas alterações.

O QUE FOI ENCONTRADO?

Foram encontradas deficiências nos dois eixos avaliados:

1. Estratégia, Governança e Accountability:

- Baixa ocupação feminina em cargos de segunda instância.
- Falta de diretrizes para designação equânime de mulheres em cargos de chefia/assessoramento.
- Ausência de divulgação periódica das iniciativas e resultados.

2. **Gestão Inclusiva:**

- Inobservância de critérios de diversidade de gênero em capacitações e eventos.
- Falta de monitoramento contínuo da participação feminina na força de trabalho.

Como ponto positivo, há de se ressaltar a preocupação da atual gestão com temas relacionados ao objeto auditado, quais sejam: combate a assédio moral e sexual, violência doméstica e familiar e violência contra a mulher, e, ainda, a implementação de ações com foco em acessibilidade, inclusão e diversidade de gênero, raça e orientação sexual.

QUAIS AS PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO?

Em resumo, as principais recomendações incluem:

1. **Reavaliar processos de trabalho** para garantir a ocupação mínima de 50% por mulheres em convocações e designações.
2. **Monitorar a evolução** do quantitativo de mulheres designadas e divulgar os dados no portal da 2ª Região.
3. **Realizar programas de sensibilização e capacitação** sobre igualdade de gênero e liderança feminina.
4. **Adequar editais de licitação e contratos** para incluir cláusulas de reserva de vagas para mulheres, conforme previsto na Resolução CNJ nº. 497/2023.
5. **Promover parcerias** com outras instituições para compartilhamento de boas práticas para ampliação da participação feminina.

RELATÓRIO DE AUDITORIA

I – DA AUDITORIA

Natureza: Auditoria de conformidade

Ato Originário: Plano Anual de Auditoria 2024 – PAA/2024 (Ação 1.1)

Objeto: Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito da 2ª Região.

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

Ato de designação da equipe regional de auditoria: [TRF2-ODS-2024/00002](#), de 06 de fevereiro de 2024.

Composição da equipe:

Auditora responsável (art. 29 da Resolução CNJ 309/2020):

Adriana Dias Couto - matrícula T2 16.280 - Diretora da Divisão de Auditoria Especializada em Gestão de Pessoas DIAUP/SAI/TRF2.

Audidores responsáveis pelo apoio local:

Rosana Cucino Tinoco - matrícula RJ 12.474 - Diretora da Subsecretaria de Auditoria Interna - SJRJ

Fábio Santos Trevisan - matrícula ES 10.714 - Diretor da Divisão de Auditoria Interna - SJES

Membros de equipe:

Cleonice Azeredo da Silva – matrícula T2 10.358 - Supervisora FC5 da Seção de Auditoria de Direitos e Vantagens - SEADIV/DIAUP/SAI/TRF2;

Marcus Bergami de Carvalho – matrícula T2 12.123 - Assistente IV, DIAUP/SAI/TRF2.

II – DAS UNIDADES AUDITADAS:

Unidades Administrativas do TRF2 e das Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e do Espírito Santo

1 - INTRODUÇÃO

Trata-se de relatório de auditoria realizada com objetivo de avaliar a implementação da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no âmbito da 2ª Região, conforme previsto no item 1.1 do Plano Anual de Auditoria de 2024 (PAA2024), aprovado pelo Órgão Colegiado do TRF2 por meio da [TRF2-CET-2023/02401](#), nos termos do memorando [TRF2-MEM-2023/06567](#).

Cumprindo inicialmente salientar que o presente trabalho é fruto de ação coordenada pelo CNJ, visando promover uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário, tendo sido eleita a temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina” como objeto de auditoria para o ano de 2024.

A ação foi programada para ser desenvolvida entre os meses de abril e julho de 2024. O envio das conclusões de auditoria pela SAI ao CNJ, assim entendidas: questionário eletrônico com as respostas aos testes de auditoria previstos no plano de trabalho, ocorreu nos dias 29 e 30/07/2024.

A análise se concentrou no exame da conformidade da aderência da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 2ª Região à política instituída pela Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº. 540, de 18 de dezembro de 2023, tendo por base, ainda, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, a fim de avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no referido modelo.

Os trabalhos de auditoria foram executados de forma direta, nos termos do inciso I do artigo 26 da Resolução CNJ nº 309/2020.

A equipe de auditoria foi constituída pela servidora Adriana Dias Couto, como auditora responsável, pela servidora Cleonice Azeredo da Silva, pelo servidor Marcus Bergami de Carvalho, como membros de equipe, e pelos servidores Fábio Santos Trevisan e Rosana Cucino Tinoco, auditores responsáveis pelo apoio local nas SJES e SJRJ, respectivamente, conforme previsto no art. 27 da referida resolução.

1.1 – Visão geral do objeto

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. Contudo, 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 daquele Conselho, determinou a realização desta Ação Coordenada de Auditoria para verificar a aderência à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina.

1.2 – Objetivos

O trabalho desenvolvido na presente auditoria teve por finalidade avaliar, no âmbito da 2ª Região, a implementação da política pública de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 255/2018, e suas alterações, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, a fim de avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no referido modelo.

Neste contexto, no Plano de Trabalho proposto pela Secretaria de Auditoria do CNJ, foram formuladas as seguintes questões de auditoria:

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

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

1.3 – Escopo

A auditoria envolveu exames de conformidade concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability e (ii) Gestão Inclusiva, e considerou o período de apuração que se segue à edição da Resolução CNJ nº 255/2018, normativo que instituiu referida política pública em 04/09/2018, entrando em vigor na data de sua publicação. 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 referida resolução, e suas alterações, e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

1.4 – Metodologia

As informações para compreender o objeto auditado podem ser obtidas mediante a aplicação de diversas técnicas de coleta de dados. Sendo assim, durante a fase de execução deste trabalho, foram aplicados questionários e realizadas pesquisas, análise documental e de banco de dados que permitissem reunir as evidências necessárias para fundamentar as conclusões do presente relatório.

2 – PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES

Inicialmente, cumpre informar que, para a execução desta auditoria, foi encaminhado à Assessoria de Governança, Gestão Estratégica, Conformidade e Inovação (AGOV/DG/TRF2) o expediente [TRF2-REQ-2024/00848](#) contendo as subquestões de auditoria, disponibilizadas no Plano de Trabalho proposto pelo CNJ, que especificaram os diversos aspectos a serem observados a fim de se obter as evidências necessárias aos trabalhos. Foram encaminhadas vias do referido documento a diversas unidades dos três órgãos.

Dessa forma, considerando as respostas ao [TRF2-REQ-2024/00848](#) e as demais pesquisas e análises realizadas, as constatações da equipe de auditoria foram formalizadas no SEI, por meio de ACHADOS DE AUDITORIA, os quais compõem o processo de auditoria e são parte integrante deste relatório. Nesses documentos, encontra-se o detalhamento das situações encontradas, os critérios de auditoria, as causas, os efeitos, as recomendações efetuadas e as manifestações das unidades auditadas, tudo com vistas a subsidiar e facilitar a deliberação da Alta Administração acerca dos assuntos assinalados diretamente nos documentos.

Achado de Auditoria - Eixo "Estratégia, Governança e Accountability" : Deficiência na institucionalização da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Situação encontrada:

- a) ocupação feminina de 17,65% dos cargos de segunda instância - desembargadoras;
- b) convocação/designação de 31% de mulheres magistradas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;
- c) participação de 42,2% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação, em desconformidade com o mínimo de 50% estabelecido no art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018;
- d) inexistência de diretrizes e mecanismos concretos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento;
- e) ausência de divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina.

Achado de Auditoria - Eixo "Gestão Inclusiva" : Deficiência na gestão dos processos de inclusão feminina.

Situação encontrada:

- a) inobservância de critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, nas capacitações ofertadas pela instituição;

b) não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as);

c) celebração de contratos envolvendo prestação de serviços contínuos e terceirizados, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, sem previsão de reserva de vagas para mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social e sem fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento de vagas e/ou ausência de monitoramento dos critérios de participação feminina no decorrer da execução do contrato;

d) ausência de monitoramento estruturado e contínuo na SJES do percentual de mulheres na composição da sua força de trabalho.

3 – CONCLUSÃO

Em que pese todas as considerações feitas pelas unidades auditadas, incluindo o registro de louváveis iniciativas de combate a assédio moral e sexual, violência doméstica e familiar e violência contra a mulher, e, ainda, a implementação de ações com foco em acessibilidade, inclusão e diversidade de gênero, raça e orientação sexual, todas elas de grande relevância para o clima organizacional, a equipe de auditoria, após a análise das respostas apresentadas nos Achados de Auditoria, pautando-se nos aspectos incorporados ao ambiente de trabalho da 2ª Região, especificamente no que se refere à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, entende que os referidos achados devem ser monitorados até que as recomendações sejam atendidas.

Órgão	Achados de Auditoria	Unidade responsável pelo monitoramento
TRF2	SEI 0000219 (TRF2-ACH-2024/00001) e SEI 0000220 (TRF2-ACH-2024/00004)	DIAUP/SAI/TRF2
SJRJ	SEI 0000222 (TRF2-ACH-2024/00002) e SEI 0000272 (TRF2-ACH-2024/00005)	SAU/SJRJ
SJES	SEI 0000224 (TRF2-ACH-2024/00003) e SEI 0000225 (TRF2-ACH-2024/00006)	DAI/SJES

4 – RECOMENDAÇÕES

Portanto, considerando as conclusões apresentadas neste relatório e nos Achados de Auditoria, esta equipe de auditoria propôs as seguintes recomendações com a finalidade de corrigir as desconformidades relatadas, visando auxiliar a organização no alcance dos objetivos estratégicos e melhoria dos processos de gerenciamento de riscos, de controle e da governança corporativa, na forma que se segue:

1) Reavaliar os fluxos e processos de trabalho para, sempre que possível:

1.1) proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juízas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;

1.2) garantir a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;

1.3) fomentar a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.

2) Realizar monitoramento da evolução do quantitativo de mulheres designadas, alertando os gestores em caso de desequilíbrio para que adotem providências, caso entendam necessário.

3) Divulgar no Portal da 2ª Região a proporcionalidade de gênero da força de trabalho de forma acessível à consulta pública.

4) Sensibilização e treinamento:

4.1) Realizar programas de sensibilização e capacitação regulares sobre igualdade de gênero, diversidade e inclusão, abordando questões específicas que afetam as mulheres no ambiente de trabalho, com proposições para mitigar vieses inconscientes que possam afetar a igualdade de oportunidades, tanto para servidoras e prestadoras de serviço terceirizado quanto para gestores(as) e lideranças.

4.2) Promover ações de conscientização, em especial, dos gestores de contratos, com vistas a evitar qualquer tipo de discriminação, em razão da condição de especial vulnerabilidade econômico-social vivenciada por parte das mulheres contratadas.

4.3) Realizar consulta prévia ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas para, sempre que possível, viabilizar participação de mulheres nele inscritas na composição das mesas de eventos e ações institucionais de capacitação como palestrantes, expositoras e instrutoras internas e externas.

5. Adequação dos editais de licitação e dos contratos envolvendo prestação de serviços contínuos e terceirizados, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, e monitoramento da execução contratual:

5.1) Incluir rotineiramente cláusula estipulando a reserva de vagas de que trata o Capítulo II da Resolução CNJ n. 497/2023, durante toda a vigência do contrato.

5.2) Estabelecer, sempre que possível, percentual mínimo de 50% de mulheres, considerada cada função do contrato.

5.3) Reavaliar os fluxos e processos de trabalho para garantir a fiscalização adequada da aplicação dos critérios de participação feminina no decorrer da execução do contrato.

5.4) Buscar ampliar o número de convênios, acordos de cooperação técnica ou outros instrumentos, com instituições públicas, organizações da sociedade civil ou, ainda, com outros organismos e instituições credenciadas que atuem na atenção aos grupos de que trata a Resolução CNJ n. 497/2023, a fim de viabilizar a participação dessas pessoas no processo seletivo para a contratação.

5.5) Solicitar verificações periódicas nos bancos de dados das instituições conveniadas quando a consulta realizada na fase inicial do contrato não permitir que se atinja os percentuais estipulados nas Resoluções CNJ n. 497/2023 e n. 255/2018.

6) Monitoramento estruturado e contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho em toda a 2ª Região de forma acessível à consulta pública.

Por fim, foi elaborado o documento [TRF2-INF-2024/06214](#) (Oportunidade de Melhorias) com sugestões de boas práticas, abaixo transcritas, cuja implementação deverá ser considerada pelas áreas auditadas avaliando-se benefícios, custos, pertinência, dentre outros fatores.

1) Instituir normativo ou manual com Programa/Plano de Trabalho/Projeto formal que vise especificamente à promoção da participação institucional feminina.

2) Avaliar a oportunidade de criação de campanhas institucionais de modo a sensibilizar o público interno quanto à promoção da participação institucional feminina.

3) Realizar o monitoramento de atividades de capacitação sobre o tema para subsidiar o planejamento de ações de forma a atingir a plenitude de igualdade de oportunidades e um ambiente inclusivo na instituição.

4) Considerar potenciais benefícios da realização de previsão orçamentária específica para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

5) Instituir parcerias com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada em iniciativas relacionadas à igualdade de gênero.

6) Implementar programas que incentivem e apoiem a participação ativa das mulheres em posições de liderança dentro do órgão, incluindo políticas de desenvolvimento de carreira específicas para mulheres.

7) Definir metas para garantir a representação e a valorização das mulheres dentro da organização, acompanhando regularmente os progressos por meio de indicadores quantitativos e qualitativos.

8) Instituir medidas de monitoramento e avaliação para acompanhar o progresso na implementação de políticas de igualdade de gênero, incluindo a análise regular de dados sobre a representação de mulheres em diferentes níveis da organização e a eficácia das medidas adotadas, visando subsidiar a tomada de decisões assertivas pela alta Administração.

9) Aplicar pesquisas de clima organizacional específicas para identificar a percepção do corpo funcional sobre ações para a promoção de equidade de gênero.

10) Avaliar a pertinência de incluir botão no menu do Portal do TRF2, onde se encontram destacados o Fórum de Direitos Humanos e Fundamentais da JF da 2ª Região, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o Repositório Nacional de Mulheres Juristas e outros, que direcione o usuário para uma página que consolide normas legais, diretrizes de gestão, manuais, boas práticas, links para cursos e palestras ministrados ou previstos, estatísticas e demais documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.

11) Promover divulgação periódica em âmbito interno e externo das iniciativas adotadas e dos resultados alcançados na promoção de maior participação institucional feminina.



Documento assinado eletronicamente por **ADRIANA DIAS COUTO**, **Diretora**, em 12/09/2024, às 14:55, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf2.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **0004611** e o código CRC **F671A2B8**.