



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO
Av. Gov. Agamenon Magalhães, 1.160 - Bairro Graças - CEP 52010904 - Recife - PE

RELATÓRIO

FINAL DE AUDITORIA

OBJETO DE AVALIAÇÃO: Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário

PROCESSO SEI: 0009604-24.2024.6.17.8000

MODALIDADE: Auditoria de Conformidade

ATO ORIGINÁRIO: Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça – CNJ ([acesse aqui](#)) e Plano Anual de Auditoria (PAA) da Secretária de Auditoria do Tribunal Regional Eleitoral (constante no SEI n.º 0027901-16.2023.6.17.8000).

OBJETIVO: Avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política, 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.

EQUIPE DE AUDITORIA: Fátima Cristina Parahym Xavier, Noélia Mirna M. Pereira da Motta, Sabrinna Maria Passos (Estagiária) e Rosivaldo Veloso do Nascimento (Chefe da Seção de Auditoria de Gestão e Governança).

SUPERVISÃO DOS TRABALHOS: Maria Roberta Reis Lins (Coordenadora de Auditoria Interna de Gestão e Governança - COAUD).

DIRIGENTE DE AUDITORIA: Ruy Gustavo Rattacaso de Araújo (Secretário de Auditoria)

I. INTRODUÇÃO:

As ações coordenadas do 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.

II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO:

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.º 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.º 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.

III. OBJETIVO DA AUDITORIA:

A referida ação coordenada de auditoria teve 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, 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.

IV. ESCOPO:

O escopo da auditoria abrangeu exames de conformidade e operacionais, concentrando-se em dois eixos (eixo 1: Estratégia, Governança e *Accountability*; e eixo 2: Gestão Inclusiva). Foram realizados procedimentos destinados a verificar a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n.º 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

V. CRITÉRIOS:

As normas básicas necessárias para a realização da auditoria foram:

Norma	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 Res. CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023	Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Portaria CNJ n. 176/2022	Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
Portaria TCU n. 67/2023	Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.
Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal	Regulamento da Rede Equidade.
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.

VI. METODOLOGIA:

A metodologia adotada para execução da auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário norteou-se nos procedimentos estabelecidos no programa de auditoria desenvolvido pelo CNJ para avaliar a implementação eficaz das políticas de incentivo feminino. A estrutura do programa buscou responder as questões de auditoria previamente estabelecidas, que guiou a equipe de auditoria na coleta e análise de dados, garantindo que todos os aspectos relevantes da política sejam considerados.

Em seguida, na etapa de execução da auditoria, foram realizados exames de conformidade e operacionais. Esses exames se concentraram em verificar a aderência à política e a eficácia das práticas de inclusão feminina. O processo envolveu a análise de documentos, realização de entrevistas e aplicação de questionários para coletar informações robustas sobre a situação atual.

Após a fase de coleta de dados, a equipe de auditoria procedeu com a análise detalhada das informações. Essa verificação permitiu detectar pontos com necessidade de aprimoramento.

Por fim, o componente de acompanhamento será fundamental para assegurar a implementação das recomendações feitas neste relatório de auditoria – etapa de monitoramento das recomendações.

VII. ACHADOS DE AUDITORIA:

Os presentes achados, foram submetidos às unidades auditadas para fins de validação, cabendo à Seção de Auditoria de Gestão e Governança - SEAGE analisar as manifestações e apresentar as respectivas conclusões de auditoria.

No tocante as iniciativas e demandas que envolvem a CEERG - Comissão para Equidade Étnico-Racial e de Gênero, é oportuno ressaltar que não houve manifestação no sentido de afastar os achados e recomendações direcionadas a aludida comissão.

Por sua vez, a Presidência, por meio do Despacho SEI DOC 2625505, acolhendo os argumentos elencados no Despacho SEI DOC. 262503, manifestou-se pelo restabelecimento da Comissão de Incentivo à Participação Feminina deste Tribunal. Assim, quanto às recomendações direcionadas à CEERG, considerando que durante todas as fases do trabalho de auditoria identificou-se a aludida comissão como responsável pela temática, a equipe de auditoria manteve a mencionada comissão como detentora da competência para atuar nas recomendações 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.4.1, 1.4.2, 1.5.2, 1.6.1, 1.8.1, 1.8.2, 2.1.1, 2.2.1, 2.3.1, 2.4.1, 2.5.1, 2.7.1 e 2.8.1.

Isto posto, de relevo anotar que, uma vez restabelecida a Comissão de Incentivo à Participação Feminina para atuação sobre a temática em ótica, essa passará a ser responsável pelas recomendações inicialmente endereçadas à Comissão para Equidade Étnico-Racial e de Gênero – CEERG.

EIXO 01 – Estratégia, Governança e Accountability

Achado 1.1 – Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização.

Situação encontrada:

Na dimensão estratégica, o Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) recomenda que o tema diversidade, inclusão e equidade, como política institucional, esteja presente, de forma expressa, no Planejamento Estratégico da instituição.

Assim, verificou-se que a temática da participação institucional feminina não está contemplada no Planejamento Estratégico do TRE-PE - PEI 2021-2026, constatando-se a ausência de referências expressas no conjunto que define a missão, visão, valores e objetivos estratégicos do Tribunal.

Critérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, requisito 1.1, item 1.
- Resolução TRE-PE n.º 444/2023, que dispõe sobre o Regulamento Administrativo do Tribunal, arts. 28 e 29, I, a e II, b.

Evidências:

- PEI 2021-2026, instituído pela Portaria TRE-PE n.º 458/2021;
- Respostas da ASPLAN aos itens 1.1.1 e 1.1.2 do questionário de auditoria - Eixo 1 – Governança (2620624).

Causa:

- A Política instituída para a diversidade e equidade de gênero e raça, notadamente quanto à participação institucional feminina, não está incorporada à estratégia do Tribunal.

Efeito:

- Dificuldade em implementar a política de igualdade de gênero, no que concerne à participação feminina.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A ASPLAN manifestou-se pela concordância com o achado 1.1, recomendações 1.1.1 e 1.1.2. (2629605).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.1. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.1.1: Que a ASPLAN defina com o COGEST a inclusão de referência expressa à temática da participação institucional feminina no Planejamento Estratégico Institucional – PEI, podendo constar na descrição da missão, visão, valores, seja nos objetivos e/ou iniciativas estratégicas. **Prazo:** abril/2025.

1.1.2: Que a ASPLAN avalie a formulação de indicador(es) estratégico(s) com finalidade de mensurar e consolidar os resultados obtidos com a implementação da política relacionada à participação institucional feminina no TRE-PE. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

O Planejamento Institucional – PEI induzirá o alinhamento de ações e iniciativas implementadas em decorrência da política relacionada à participação institucional feminina no TRE-PE, assegurando mais transparência e eficácia na sua implementação.

Achado 1.2 – Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo TRE-PE para a promoção da participação institucional feminina.**Situação encontrada:**

Na dimensão estratégica, o Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) recomenda a edição de atos normativos que instituam e estruturam os meios de promoção da equidade e diversidade.

Verificou-se, assim, que o TRE-PE não possui normativo instituído para a promoção da participação institucional feminina, no que concerne à aprovação de uma política própria ou à regulamentação da Resolução CNJ n.º 255/2018. Observou-se também a ausência de documentos formalizados para orientar as iniciativas relativas à temática, tomando-se como exemplo, a publicação de carta de compromisso ou de outros que tenham sido gerados no nível da gestão organizacional.

Crítérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça. Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, Requisito 1.1, item 2.
- Resolução TRE-PE n.º 444/2023, que dispõe sobre o Regulamento Administrativo do Tribunal, arts. 28, 29, VI.

Evidências:

- Resultado de pesquisa realizada sobre políticas instituídas no Tribunal por meio de resoluções.
- Respostas da ASPRE aos itens 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 (2620620); e da CEERG ao item 1.2.1 (2620615), do questionário de auditoria - Eixo 1 – Governança.

Causa:

- Falta de políticas e diretrizes formais estabelecidas pelo Tribunal para promover a participação institucional feminina.

Efeito:

- Não dispor de garantias institucionalizadas para a igualdade de gênero, com participação efetiva da mulher na tomada de decisões nos diversos níveis da estrutura organizacional do Tribunal.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A ASPRE e ASPLAN não apresentaram manifestação contrária ao achado 1.2, à proposta de recomendação 1.2.1, nem ao prazo sugerido. (2629605).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.2. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.2.1: Que a Presidência, por intermédio da ASPRE e da ASPLAN, avalie meios de promover a participação institucional feminina no TRE-PE, mediante aprovação de política própria ou pela regulamentação da Política do Poder Judiciário instituída pela Resolução CNJ n.º 255/2018, podendo ser utilizado como referencial a IN TRE-PE n.º 75/2024. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

Estruturação da participação institucional feminina no âmbito do Tribunal. Formalização de modelo de atuação, instâncias e competências estabelecidas e dos meios de promoção da temática.

Achado 1.3 – Possibilidade de implementação de um programa/plano de trabalho/projeto formalizado para a promoção da participação institucional feminina**Situação encontrada:**

Verificou-se a ausência de programas, planos de trabalho ou projetos formalizados, por meio de manual ou ato normativo, com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas na promoção da participação institucional feminina, não havendo adesão do TRE-PE à recomendação

do item 3 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE).

Em que pese essa constatação, reconhece-se que o Tribunal promove ações voltadas para a temática da participação feminina, a exemplo do evento “Mulheres Pioneiras”; a outorga de premiação anual, que homenageia servidoras e servidores pelo trabalho que desempenham ou desempenharam no Tribunal; ou ainda a indicação de ambos os gêneros para o recebimento de Medalha de Mérito Eleitoral Frei Caneca. São ações que se encontram institucionalizadas por meio de normativos internos ou por práticas que favorecem a cultura de valorização do trabalho da mulher.

Nesse sentido ainda, a EJE, em resposta à questão de auditoria 1.3.1, apresentou plano de ação anual da unidade, que detalha as ações programadas, algumas sobre a temática, mas que não visam à promoção da participação institucional feminina propriamente, porquanto estão alinhadas a outros objetivos estratégicos.

Constata-se, assim, que as iniciativas realizadas não estão inseridas em Programa, Plano de Trabalho ou Projeto em que se possa evidenciar um contexto estruturado de promoção à participação institucional feminina. As existentes caracterizam-se como ações pontuais, fragilizando-se no objetivo de fomentar a participação institucional feminina de forma continuada, gerenciada e evolutiva.

Crítérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça. Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, requisito 1.1, item 3.
- Resolução TRE-PE n.º 444/2023, que dispõe sobre o Regulamento Administrativo do Tribunal, art. 30, VII, a, b e c.

Evidências:

- Pesquisas em processos administrativos e/ou portais para verificar a existência de Programa formalizado em manual ou em ato normativo.
- Respostas da ASPLAN (2620624), SGP (2620266), CEERG (2620615) e EJE (2620674) aos itens 1.3.1 e 1.3.2 do questionário de auditoria - Eixo 1 – Governança, com a análise das evidências.

Causas:

- Ausência de normativos que formalizem atribuições a unidades para a promoção da política de participação institucional feminina do Poder Judiciário.
- Práticas de gestão que orientam a formalização de ações por meio de programas, planos de trabalhos ou projetos não internalizadas.

Efeito:

- Promoção de iniciativas pontuais para a participação institucional feminina, em prejuízo de ações conjuntas que possam aferir resultados mais eficazes.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG, ASPRE e ASPLAN não apresentaram manifestação contrária ao achado 1.3; às propostas de recomendação 1.3.1, 1.3.2 e 1.3.13; nem ao prazo sugerido. (2625303e 2629605).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.3. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.3.1: Que a CEERG, com o suporte da ASPLAN, formalize suas iniciativas por meio de programa, plano de trabalho ou projeto, com o detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da participação feminina. **Prazo:** abril/2025.

1.3.2: Que a CEERG, dentro das suas atribuições específicas para a participação institucional feminina, adote mecanismos para monitorar a sua atuação permanente na promoção da temática, de modo a gerenciar as suas iniciativas, os resultados aferidos, assim como a força de trabalho, podendo recorrer à ASPLAN, no que lhe for pertinente. **Prazo:** abril/2025.

1.3.3: Que a Presidência, por intermédio da ASPRE e com o suporte da ASPLAN, avalie a formalização do modelo organizacional destinado à promoção da participação institucional feminina, a ser sugerido pela CEERG, que fique condicionado à elaboração de um programa, plano de trabalho ou projeto, a fim de viabilizar a sua atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho. **Prazo:** maio/2025.

Benefício esperado:

Estruturação de um modelo de atuação institucionalmente alinhado e coordenado para a promoção da participação institucional feminina.

Achado 1.4 – Possibilidade de aperfeiçoamento com a formalização das atribuições da CEERG para promover a participação e inclusão feminina no TRE-PE

Situação encontrada:

Na dimensão estratégica, o Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) recomenda a existência de estrutura própria na instituição, seja unidade administrativa, designação de comissão, grupo de trabalho ou comitê especificamente para promoção da temática da participação e da inclusão feminina, observando-se a diversidade na sua composição. Alternativamente, poderia haver especialista dentro da organização para fornecer conhecimento técnico, atuando ativamente como consultor interno.

Assim, verificou-se que a Comissão para Equidade Étnico-Racial e de Gênero – CEERG estaria, em tese, designada para propor medidas e diretrizes à observância da igualdade de gênero, assim como da equidade racial.

Importante destacar que a CEERG resultou da ampliação do escopo da Comissão de Incentivo à Participação Feminina do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, a qual tinha por objetivo específico dar cumprimento à Política Nacional instituída pela Resolução CNJ n.º 255/2018. As atribuições da

antiga comissão estavam previstas na TRE-PE n.º 417/2017.

Entretanto, com a revogação da portaria em comento, a CEERG ficou sem uma referência formal para atuar na temática em foco, vez que a Portaria revogadora n.º 372/2023, que ora rege a sua atuação, não convalidou as atribuições relacionadas à participação institucional feminina, ainda que fossem minimamente estabelecidas.

Crítérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça. Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, requisito 1.1, item 3.
- Processo administrativo SEI n.º 0030865-86.2022.6.17.8300 (2183909).
- Portaria TRE-PE n.º 17/2017, art. 1º, que estabelece os requisitos para a constituição de comissão ou grupo de trabalho.

Evidências:

- Portarias TRE-PE n.º 417/2021, 747/2021 c/c 372/2023.
- Respostas aos itens 1.4.1 e 14.2 do questionário de auditoria pela CEERG - Eixo 1 - Governança (2620615).
- *Benchmarking* com tribunais eleitorais que criaram comissões permanentes com o objetivo de fomentar a participação institucional feminina.

Causa:

- Revogação da Portaria TRE-PE n.º 417/2021 e edição da Portaria TRE-PE n.º 372/2023 sem convalidar as atribuições relativas à participação institucional feminina.

Efeitos:

- Constituição de Comissão sem atribuições formalizadas para atuar na promoção de temática de participação e inclusão feminina na instituição.
- A atuação da CEERG focada nas ações de equidade racial, em detrimento da participação institucional feminina.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG e a SGP não apresentaram manifestação contrária ao achado 1.4; às propostas de recomendação 1.4.1 e 1.4.2; nem ao prazo sugerido (2625303e 2621598).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.4. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.4.1: Que a CEERG promova as ações necessárias para formalizar suas competências, dando o devido suporte para que a SGP edite nova portaria para a formalização de suas atribuições, caso necessário. **Prazo:** março/2025.

1.4.2: Que a SGP convalide para a CEERG as atribuições relativas à participação institucional feminina, previstas na Portaria revogada TRE-PE n.º 471/2021, conforme manifestação contida no Despacho de desembargadores (2183909). Recomenda-se também que a SGP formalize na Portaria a ser instituída as atribuições concernentes ao Tribunal para a equidade racial, conforme estabelecido no item 4.2, do Termo de Adesão ao ACT CNJ n.º 053/2022 (2186252), devendo ter o suporte da CEERG, quando necessário ao cumprimento desta recomendação. **Prazo:** março/2025.

Benefício esperado:

Formalização das atribuições da CEERG induz melhorias e mais transparência na sua atuação nas temáticas de igualdade de gênero e equidade étnico-racial.

Achado 1.5 – Necessidade de estabelecer atribuições específicas para a comissão responsável pela apuração qualificada de discriminação e desrespeito a direitos relacionados às mulheres.

Situação encontrada:

De acordo com Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), a instituição deve dispor de estrutura própria ou de comissão/comitê qualificada e especificamente incumbida para apuração e encaminhamentos pertinentes, relativos à discriminação e ao assédio, ou contar com especialista dentro da organização que forneça conhecimento técnico para a compreensão e direcionamento dessas questões.

Verificou-se, assim, que a Comissão de Prevenção, Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação é a instância designada para apurar as notícias que envolvem os direitos relacionados à participação e inclusão das mulheres neste Tribunal, conforme se depreende do art. 5º, I, a, da Resolução TRE-PE n.º 417/2022, que regulamenta a Ouvidoria da Mulher.

Entretanto, a referida comissão não possui atribuições específicas para atuar como instância especializada, capaz de apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a todos os direitos relacionados à participação e inclusão das mulheres no âmbito deste Tribunal, devendo ser suprida essa lacuna mediante inclusão de atribuições explícitas nesse sentido.

Por outro lado, em pesquisas realizadas nos tribunais eleitorais, identificaram-se situações em que a comissão responsável em promover a participação institucional feminina é a instância designada para a apuração das notícias que envolvessem violações nessa temática, sendo referenciais os TREs do Maranhão, Ceará e Rio Grande do Norte.

Tais referenciais tornam-se parâmetros relevantes para que se avalie alternativas capazes de suprir a necessidade de conhecimento técnico para compreensão e direcionamento das questões afetas à discriminação e assédio contra a Mulher.

Critérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça. Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, requisito 1.1, item 9.
- Perguntas e Respostas Frequentes (FAQ) 2024 – Portal CNJ, item 13.

Evidências:

- Unidades para as quais são encaminhadas notícias de assédio e discriminação praticadas contra mulheres, previstas na Resolução TRE-PE n.º 417/2022, art. 5º, I.
- Atribuições da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, previstas na Instrução normativa TRE-PE n.º 75/2024, art. 1º, parágrafo único c/c art. 7º.

Causa:

- Política de incentivo à participação institucional feminina não implementada no TRE-PE.

Efeitos:

- Comissão responsável pela apuração de notícias de discriminação contra a mulher não dispor de conhecimentos técnicos especializados para atuar, de forma qualificada, nos casos que envolvam a discriminação e o desrespeito a todos os direitos relacionados à participação e inclusão das mulheres no Tribunal.
- Não incentivar as mulheres a formalizarem situações de discriminação e desrespeito aos seus direitos relacionados à igualdade de gênero.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A Presidência não apresentou manifestação contrária ao achado 1.5; às propostas de recomendação 1.5.1. e 1.5.2; nem ao prazo sugerido. Por sua vez, a Ouvidoria registrou ciência nos termos da recomendação 1.5.2 (2621338).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.5. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.5.1: Que a Presidência, ao regulamentar a política de incentivo à participação institucional feminina, avalie a pertinência de incluir a comissão responsável pela temática no âmbito deste Tribunal como instância responsável por apurar, de forma qualificada, as notícias e reclamações relacionadas à discriminação contra a mulher, nos termos do art. 5º, I da Resolução 417/2022. Alternativamente, caso seja mantida a competência da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deste Tribunal, recomenda-se que se inclua expressamente a sua responsabilidade para atuar especificamente na temática de participação e direitos das mulheres no art. 7º da Instrução Normativa n.º 75/2024. **Prazo:** abril/2025.

1.5.2: Que a Ouvidoria seja comunicada no caso de ser atribuída à CEERG a competência para apurar, de forma qualificada, as notícias de discriminação e desrespeito a direitos relacionados à mulher, para que se promova a atualização da Resolução TRE-PE n.º 417/2022, no que lhe for pertinente. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

A formalização de atribuições específicas induzirá a capacitação da instância responsável para atuar em situações que envolvam violação de direitos à participação institucional feminina.

Achado 1.6 – Possibilidade de aperfeiçoamento da divulgação das iniciativas e resultados na promoção da participação institucional feminina para a sociedade.**Situação encontrada:**

Verificou-se que a CEERG não utiliza espaço reservado no portal da transparência às comissões do TRE-PE para publicação das pautas e atas de reuniões realizadas pela comissão.

Na aba “comissões, conselhos e comitês internos”, a CEERG pode prestar informações à sociedade sobre a sua finalidade, os normativos aplicados e as reuniões realizadas.

Também se verificou que a página da *internet* reservada à Participação Feminina foi utilizada apenas para acesso ao formulário do repositório local de mulheres juristas, não havendo outras informações relativas às diretrizes de gestão ou a documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.

Conforme o Modelo IDE, item 14, o objetivo dessas divulgações é proporcionar transparência e facilitar o acesso ao público interno e externo das ações promovidas pelo Tribunal.

Nesse sentido, práticas adotadas em outros tribunais, especialmente os eleitorais, podem contribuir para aprimorar os meios de divulgação deste regional, podendo servir de referência os estados da Bahia, Ceará, além do Distrito Federal. Neles, verificou-se que há páginas específicas que concentram todas as informações relevantes à temática, tais como programas instituídos no órgão, dados da comissão responsável, normativos aplicáveis, atas de reuniões, repositórios, dentre outras pertinentes.

Critérios:

- Manual de Aplicação do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça. Modelo IDE, Tema 1 – Estratégia, Requisito 1.1, item 15.

- Instrução Normativa TRE-PE n.º 17/2017, art. 1º.
- Catálogo de Transparência Ativa do TRE-PE – Boas práticas (<https://www.tre-pe.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/sugestao-novo-portal-transparencia-1/sugestao-novo-portal-transparencia>).

Evidências:

- Páginas do TRE-PE na internet: 1) Comissões, conselhos e comitês internos (<https://www.tre-pe.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/sugestao-novo-portal-transparencia-1/conselhos-comites-e-comissoes>); 2) Participação Feminina (<https://www.tre-pe.jus.br/institucional/participacao-feminina-1/participacao-feminina>).
- Levantamento de referenciais de boas práticas: TRE-BA, TRE-CE, TRE-DF, dentre outros.

Causas:

- Ausência de atribuições formalmente estabelecidas para a atuação da CEERG na promoção da participação institucional feminina.
- Não adotar a prática de divulgar periodicamente as iniciativas e resultados alcançados na promoção da participação institucional feminina.

Efeitos:

- Ausência de publicidade e transparência sobre as iniciativas promovidas para a participação institucional feminina.
- Não haver registros ou pautas de reuniões sobre a temática.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG não apresentou manifestação contrária ao achado; à proposta de recomendação 1.6.1; nem ao prazo sugerido (2625303).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.6. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.6.1: Que a CEERG adote práticas para a divulgação à sociedade, nas páginas criadas na *internet* destinadas à participação institucional feminina e comissões permanentes, de informações relativas a sua atuação na temática, a exemplo das atas de reuniões realizadas, programas instituídos, iniciativas, dentre outras pertinentes, podendo utilizar como referenciais de boas práticas os modelos adotados em outros tribunais. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

Aderência ao modelo IDE, itens 14 e 15, com a divulgação periódica de diretrizes de gestão, documentos relativos à promoção da equidade e inclusão, de iniciativas e resultados pertinentes à temática, todos acessíveis à sociedade.

Achado 1.7 – Oportunidade de implementação de medidas para assegurar o cumprimento do percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de magistradas para atividades jurisdicionais e administrativas.

Situação encontrada:

Verificou-se que o TRE-PE não atingiu o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas e juizes para exercer a função eleitoral no estado. O não atendimento do percentual pode ser observado nas planilhas solicitadas à SGP, que também ratifica a constatação, conforme respostas dadas aos itens 1.9.1 e 1.9.2 do questionário de auditoria.

De acordo com as referidas planilhas, a proporção média entre juízes e juízas eleitorais é de 70% e 30%, respectivamente.

Cumprir ressaltar que, de acordo com as regras previstas na Resolução TSE n.º 21.009/2002 e no Regimento Interno deste Tribunal, publica-se edital para inscrição de juizes(as) interessados no exercício da função eleitoral de 1º grau, mas as normas aplicadas ao processo de seleção não possuem critérios que incentivem a paridade de gênero, nos casos em que se faça possível a sua adoção.

No caso de nomeação de desembargadores para compor o Pleno do TRE-PE, a situação encontrada não difere quanto à ausência de paridade de gênero, considerando-se a atual composição da corte. Nesse aspecto, cumpre observar que as vagas de desembargadores(as) eleitorais têm formas diferenciadas de provimento, cujos critérios poderão ser estabelecidos pelo TJPE e TRF, conforme o caso, vez que ambos estão submetidos à mesma política estabelecida pelo CNJ. Não obstante a atuação deste Tribunal encontrar-se limitada pelos fatores acima mencionados, o TRE-PE pode avaliar a oportunidade de validar critérios que incentivem a maior participação institucional feminina.

Critério:

- Art. 2º, I, da Resolução CNJ n.º 255/2018, com redação alterada pela Resolução 540/2023.

Evidências:

- Processo SEI 0009069-95.2024.6.17.8000 (GP - Processo - designação de juízas e juizes), (2531262, 2594019), (itens 4.1, 3.3.1, 3.5, 3.6).
- Processos SEI 0009714-93.2024.6.17.8300 e 0006406-49.2024.6.17.8300.
- Resposta ao item 1.9.1 e planilhas fornecidas pela SGP, conforme item 1.9.2, do questionário de auditoria - Eixo 1 – Governança (2620266).
- Análise de planilhas com a composição dos quadros de juízas e juizes e de desembargadoras e desembargadores eleitorais.

Causa:

- Não adoção de critérios que estimulem a paridade de gênero, sempre que possível, na designação de juízas e juizes eleitorais.

Efeito:

- Não há equidade de gênero no exercício da função eleitoral, podendo comprometer o processo de tomada de decisões.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A ASPRE e a SGP não apresentaram manifestação contrária ao achado 1.7, às propostas de recomendação apresentadas no relatório preliminar, e nem ao prazo sugerido (2625303).

A DG manifestou-se por meio dos despachos de números 4552 (2624392) e 4580 (2625377), para apontar a competência da Corte na aprovação da designação de juízas e juizes eleitorais, conforme preceitua a Resolução TRE-PE n.º 292/2017.

Por conseguinte, no que se refere à recomendação 1.7.2, a DG argumenta não dispor de elementos para avaliar critérios ou metodologias para a seleção de magistradas e magistrados, razão pela qual entendeu com mais oportuno que a recomendação fosse dirigida diretamente à SGP para ulterior avaliação e validação da Presidência, com a prévia ciência da Diretoria Geral.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

No que concerne à matéria em foco, importa esclarecer que a recomendação objetivou a proposição de possíveis critérios ou metodologias que poderiam ser adotados pelo Tribunal para viabilizar ou incentivar uma maior participação de juízas no exercício da função eleitoral de 1º grau, considerando que a Resolução TSE n.º 21.009/2002 e o Regimento Interno deste Tribunal não estabelecem normas nesse sentido.

Nesse esteio, a SGP teria como contribuir na elaboração da política interna por força de suas atribuições operacionais, na medida em que lida diretamente com o gerenciamento de rodízio de magistradas e magistrados para o exercício da função eleitoral de 1º grau, assim como na realização do processo seletivo de juízas e juizes Auxiliares.

Não obstante, considerando a sugestão da DG, foram promovidas adequações para melhor compreensão textual da situação encontrada, bem como readequadas recomendações, visando o alinhamento de competências das unidades envolvidas.

Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.7.1: Que a ASPRE, ao instituir ou regulamentar a política de participação institucional feminina no âmbito do TRE-PE, avalie a viabilidade de estabelecer critérios que fomentem a paridade de gênero no preenchimento das vagas de desembargadoras e desembargadores eleitorais, especialmente no que concerne às cotas destinadas às juízas e aos juizes eleitorais, assim como às advogadas e aos advogados. **Prazo:** abril/2025.

1.7.2: Que a ASPRE, ao instituir ou regulamentar a política de participação institucional feminina no âmbito do TRE-PE, avalie a oportunidade de demandar a SGP, por intermédio da DG, para a proposição de critérios que possam viabilizar a paridade de gênero no exercício da função eleitoral de primeiro grau, formalizando-os no que lhe for pertinente. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

Implementação da política de participação institucional feminina na tomada de decisões do Tribunal.

Achado 1.8 – Necessidade de aprimoramento no acesso ao banco de dados de mulheres juristas, nacional e local, disponíveis em páginas distintas do sítio TRE-PE.**Situação encontrada:**

Para fomentar a política de participação institucional feminina, o Poder Judiciário criou o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, com o objetivo de divulgar mulheres que atuam no sistema de justiça ou na atividade acadêmica, com expertise em determinada área do Direito. Por sua vez, os tribunais que não dispusessem de repositório próprio, deveriam aderir ao banco de dados do CNJ e, nesse esteio, os tribunais foram informados sobre os requisitos necessários à adesão ao Repositório Nacional,

Verificou-se, assim, que o TRE-PE aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas (1943954 e 1974687), o que se evidencia no *link* disponível no site do TRE-PE, permitindo o acesso direto ao CNJ para a mulher jurista cadastrar-se em banco de dados nacional, visando aos objetivos estabelecidos no art. 2-A da Resolução CNJ n.º 255/2018, com redação alterada pela Resolução CNJ n.º 540/2023.

Ocorre que o TRE-PE também mantém ativo na internet o acesso a um repositório local de mulheres juristas (<https://www.tre-pe.jus.br/institucional/participacao-feminina-1/participacao-feminina>), cujo cadastro atende apenas a uma base de dados exclusiva do Tribunal, que não é compartilhada, nem integrada ao banco de dados nacional do CNJ.

Um aspecto relevante à auditoria referiu-se à adoção de ações de manutenção e atualização periódica do banco de dados, a qual seria de responsabilidade do TRE-PE, no caso do repositório local; diferentemente do repositório nacional, a que caberia ao CNJ.

Avaliando-se, assim, aspectos relacionados à manutenção de duas bases de dados distintas, constataram-se três vulnerabilidades relevantes para o Tribunal:

- a. Criação de duas páginas independentes, quais sejam: “Repositório Nacional de Mulheres Juristas”, contendo o link direto para o cadastro nacional, e “Participação Feminina”, para o cadastro local, sem alertas ou ressalvas que permitam à mulher jurista entender que, nesta opção, os seus dados estarão disponíveis apenas localmente;
- b. Dadas as limitações inerentes à ferramenta de publicação da *internet* Plone, são necessários procedimentos rotineiros e complementares para garantir o armazenamento dos dados, demandando a adoção de medidas paliativas, atualmente sob a responsabilidade da EJE, até o desenvolvimento de uma solução definitiva, o que não ocorreu até o momento; e
- c. Ausência de divulgação periódica, não apenas do repositório local, com também da lista de pessoas cadastradas, com a devida autorização.

Diante desse quadro, importa à CEERG e EJE analisarem a necessidade e a viabilidade em manter ativo o cadastramento em repositório local, considerando que duas mulheres estão cadastradas até o momento e apenas uma delas possui perfil jurista, conforme resposta da EJE ao questionário de auditoria (2620678),

Critério:

- Resolução CNJ n.º 255/2018, art. 2º-A, alterada pela Resolução CNJ n.º 540/2023.

Evidências:

- Processo SEI 0024395-73.2021.6.17.8300 - Informação 21626 (1965383).
- Processo SEI 0020334-38.2022.6.17.8300 – Ofício-Circular CNJ n.º 86/2022 (0943954).
- Respostas da EJE (2620674; 2620678) e ASCOM (2620633; 2620640) às questões de auditoria n. 1.15.1 e questões complementares.

Causa:

- Não adequação dos espaços dedicados à participação institucional feminina na *internet* do TRE-PE.

Efeito:

- Divulgação esparsa das informações relativas à temática feminina, impactando no gerenciamento dos repositórios de mulheres juristas.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG e a EJE não apresentaram manifestação contrária ao achado 1.8; às propostas de recomendação 1.8.1 e 1.8.2; nem aos prazos sugeridos (2625303e 2624074).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.8. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.8.1: Que a CEERG avalie a necessidade de manter os dois repositórios de mulheres juristas, considerando a viabilidade da base de dados do CNJ suprir a demanda do TRE-PE de participação de mulheres juristas, devendo, se for o caso, consultar o CNJ quanto à aplicação do art. 2º, § 3º da Resolução CNJ n.º 255/2018, com redação dada pela Resolução 540/2023. **Prazo:** fevereiro/2025.

1.8.2: Que a CEERG, caso decida inativar do repositório local de Mulheres Juristas, comunique à ASCOM para a exclusão do formulário disponível na página Participação Feminina do sítio TRE-PE. Mantendo-se o referido repositório, recomenda-se que a CEERG, com o suporte da EJE, adote medidas para implementar uma solução definitiva para o armazenamento e atualização do banco de dados do repositório local, conforme documento SEI 1965383, além promover a sua divulgação periódica, conforme art. 2º-A, § 2º da Resolução CNJ n.º 255/2018, com redação dada pela Resolução 540/2023. **Prazo:** fevereiro/2025.

Benefício esperado:

Redução dos riscos inerentes à manutenção de repositórios com a mesma finalidade.

Achado 1.9: Ausência de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos gestão, assessoramento e outros coletivos de livre nomeação.**Situação encontrada:**

Ao instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina, o CNJ estabeleceu um percentual mínimo de 50% de ocupação de mulheres na designação de cargos de chefias e assessoramento, assim como na composição de coletivos, visando, por este mecanismo, a uma participação equânime de gêneros, sempre que possível, entre outras situações previstas no normativo. Assim, verificou-se que, no TRE-PE o percentual de ocupação feminina alcança uma média de 60% (sessenta por cento) nos diversos cargos de chefias existentes nas unidades administrativas. Nos cargos de assessoramento, a taxa de ocupação feminina ultrapassa 70% (setenta por cento). Em ambas as situações, obteve-se um índice favorável, comparativamente ao percentual de servidoras ativas no tribunal.

Nos cargos de gestão mais elevados, assim considerados as coordenadorias e secretarias administrativas, observou-se, no entanto, que essa proporção diminui gradativamente, vez que os percentuais de ocupação feminina alcançam, respectivamente, 45% e 38%, portanto aquém da proporção de servidoras ativas no Tribunal, que é de 55%.

Importante destacar que o Tribunal não estabeleceu critérios, nem adota medidas formalizadas capazes de assegurar a paridade de gênero na gestão administrativa, de modo que a predominância de mulheres ocupando cargos de chefia e de assessoramento atualmente observada deve ser compreendida como algo circunstancial.

Por outro lado, no que concerne às comissões permanentes deste Tribunal, observou-se que, embora o percentual de participação de servidoras esteja equilibrado, em torno de 55%, essa taxa cai quando se apura que apenas 44% das integrantes ocupam a sua presidência.

No caso dos comitês instituídos, a presença de mulheres também é menor e, em regra, refletem a desproporção já observada em cargos de maior hierarquia, dada as características da sua composição, como o COGEST, ou comitês setoriais.

Critério:

- Art. 2º, II e III, §§ 4º e 5º da Resolução CNJ n.º 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n.º 540/2023.

Evidências:

- Respostas da SGP aos itens 1.10.1, 1.13.1 e 1.13.2 do questionário de auditoria - Eixo 1 – Governança.
- Planilhas contendo dados de servidoras e servidores ocupantes de cargos de chefia, coordenadoria e assessoramento no TRE-PE, com a posição de 30/04/2024, solicitadas à SGP.

- Planilhas contendo dados da composição de comissões, comitês e grupos de Trabalhos com posição de 15/05/2024, solicitadas à SGP.

Causas:

- Ausência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de secretaria, coordenadoria, chefia e assessoramento.
- Ausência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens na composição de comissões, comitês e grupos de trabalhos no TRE-PE.

Efeitos:

- Não assegurar a ocupação equânime de cargos de coordenadoria, chefia e assessoramento, quando de livre nomeação.
- Prejuízo à tomada de decisões pela gestão, decorrente da ausência de diversidade na composição de equipes de gestão ou de outros coletivos com comissões, comitês e grupos de trabalho.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A DG manifestou-se pela concordância com o achado 1.9 e às propostas de recomendação 1.9.1 e 1.9.2 (2624392).

A SGP não apresentou manifestação contrária ao achado 1.9 e às propostas de recomendação 1.9.1 e 1.9.2 (2621598).

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 1.9. Mantiveram-se os prazos inicialmente sugeridos para as recomendações, considerando a ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

1.9.1: Que a Diretoria-Geral com o apoio da SGP formalize a adoção de medidas e diretrizes que assegurem, sempre que possível, a observância da paridade de gênero na designação de servidoras e servidores para cargos de secretaria, coordenadoria, chefia e assessoramento, quando de livre nomeação, em observância ao disposto no art. 2º da Resolução CNJ n.º 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023, considerando as ressalvas nele contidas, em especial a prevista no seu § 5º. **Prazo:** abril/2025.

1.9.2: que a Diretoria-Geral com o apoio da SGP formalize a adoção de medidas e diretrizes que assegurem, sempre que possível, a observância da paridade de gênero na designação de servidoras e servidores na composição de coletivos, como comissões, comitês e grupos de trabalhos, em observância ao disposto no art. 2º da Resolução CNJ n.º 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023, considerando as ressalvas nele contidas, em especial a prevista no seu § 5º. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

Participação equânime das mulheres na gestão e na tomada de decisões no tribunal.

EIXO 02 – Gestão Inclusiva

Achado 2.1 - Insuficiência de monitoramento estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho.

Situação encontrada:

O monitoramento dos dados que compõe a força de trabalho do TRE-PE, é um comando previsto inicialmente na Portaria CNJ n.º 66/2018, cujo teor foi comunicado ao TRE-PE por meio do Ofício-Circular 01/GAB/2019, do CNJ, SEI 00006865-27 (0847258), seu objetivo é traçar um diagnóstico da Participação feminina do Poder Judiciário. Busca-se aferir se a instituição possui ferramentas ou metodologia para o acompanhamento contínuo da força de trabalho quanto a gênero por meio de relatórios anuais ou outros meios.

A Secretaria de Gestão de Pessoas informou que vem realizando o monitoramento do quantitativo de mulheres enquanto força de trabalho, cuja informação integra o Relatório de Gestão do TRE-PE. Os dados de servidoras e servidores são extraídos anualmente do Sistema de Pessoal, por meio de planilhas fornecidas pela STIC, cabendo a SGP realizar a contabilização dos percentuais gerando a informação do percentual da força de trabalho por gênero. A descrição demonstra haver uma metodologia para a realização do monitoramento contínuo, cujo resultado é contemplado no Relatório de Gestão. Todavia, o monitoramento demonstra-se incompleto, já que os dados coletados ainda são insuficientes conforme demonstrado em tratativas evidenciadas no SEI 0006865-27.2019.6.17.8300, doc n.º 1505621.

Conclui-se que o monitoramento do percentual de mulheres enquanto força de trabalho não abrange os percentuais de ocupação dessas mulheres em áreas diversas de atuação dentro da instituição, tais como: percentuais de ocupação de vagas nas listas para a 2ª instância da magistratura, convocações e designações de juízas auxiliares, ocupação para cargos gerenciais (de gestão), composição de coletivos, composição das mesas de eventos e como expositoras.

Critério de Auditoria:

- Modelo IDE, item 17 (adaptado).
- Resolução CNJ n.º 255/2018.
- Ofício Circular CNJ 01/GAB, de 4 de fevereiro de 2019 (0847258).

Evidências:

- Resposta ao Questionário de Auditoria E-mail SGP, respostas aos itens 2.1.1; 2.1.2 e 2.1.3 (2620750).
- Relatório de Gestão TRE-PE – 2022, pág.121, contendo distribuição de força de trabalho por gênero.

- SEI 0006865-27.2019 (1505621).

Causas.

1. Insuficiência de dados que permitam o levantamento de informações estratificadas e abrangentes, incluindo a ocupação de vagas nas listas para a 2ª instância da magistratura, convocações e designações de juízes auxiliares, ocupação para cargos gerenciais (de gestão), composição de coletivos, composição das mesas de eventos e como expositoras.
2. Indefinição/imprecisão da unidade competente para realização do monitoramento quanto ao quantitativo de mulheres que integram listas para a 2ª instância da magistratura, convocações e designações de juízas auxiliares, ocupação para cargos gerenciais (de gestão), composição de coletivos, composição das mesas de eventos e como expositoras.

Efeito:

- Insuficiência de informações para balizar o planejamento de ações que viabilize a promoção da equidade de gênero no âmbito da força de trabalho do TRE-PE.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A DG apresentou manifestação acerca da proposta de recomendação, Despacho DG SEI Doc. 4552 (2624392), alegando não deter competência para matéria, todavia sugeriu que fosse cientificada do conteúdo do procedimento adotado antes da validação final para que possa avaliar possíveis contribuições. Não houve manifestação contrária ao prazo sugerido.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A unidade de auditoria acatou o posicionamento da Unidade, entretanto esclarece que o direcionamento da proposta de recomendação objetiva apenas que a DG tome ciência dos fatos e impulsione a ação convocando, com o apoio da CEERG, as unidades envolvidas a se reunirem e deliberarem sobre a matéria, cabendo a análise e solução da recomendação à CEERG e demais unidades envolvidas. Portanto, considerando que as alterações realizadas na recomendação buscaram, apenas, esclarecer o texto inicial, não contemplando mudanças no conteúdo, a equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado e recomendações. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Em atenção ao conteúdo final da manifestação da DG, sugere-se a esta unidade que, ao impulsionar a CEERG e demais unidades para cumprimento da recomendação, faça constar a necessidade de ser cientificada sobre a conclusão da atividade para possíveis contribuições antes da validação do procedimento a ser adotado.

Recomendação:

2.1.1: Que a DG convoque as unidades envolvidas para que, sob a coordenação da CEERG, deliberem sobre a matéria e definam procedimento a ser formalizado para monitoramento de vagas ocupadas por mulheres que compõe a força de trabalho do TRE-PE, cujo teor deve incluir aferição de percentuais nas listas para a 2ª instância da magistratura, convocações e designações de juízas auxiliares, ocupação cargos gerenciais, composição de coletivos, composição de mesas de eventos e como expositoras, além dos dados já monitorados pela SGP. O procedimento de monitoramento deve prever a divulgação anual do resultado no Relatório de Gestão ou em outros meios que julgarem pertinentes. **Prazo:** maio/2025.

Benefício esperado:

Diagnóstico abrangente do percentual de mulheres que compõe a força de trabalho de modo a alimentar o Sistema de Estatísticas do Poder Judiciário, bem como permitir o acompanhamento e a adoção de diretrizes para a promoção da equidade no ambiente institucional do TRE-PE.

Achado 2.2 - Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificação da percepção do corpo funcional sobre as ações voltadas à promoção da equidade de gênero.

Situação encontrada:

Por meio de resposta ao questionário de auditoria, a Secretaria de Gestão de Pessoas confirmou a ausência de aplicação de pesquisa de clima organizacional para colher a percepção de servidoras e servidores acerca da atuação do TRE-PE quanto a adoção de ações para a promoção da política de participação institucional feminina. Pesquisas realizadas no SEI e no sistema interno de *Quest* da intranet confirmaram a não existência de pesquisas aplicadas ao corpo funcional para elaboração de diagnóstico acerca da equidade de gênero.

A pesquisa de clima organizacional é destinada a obtenção de diagnóstico capaz de captar a visão de servidoras e servidores em relação à prática da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Trata-se de ferramenta que carrega o atributo de direcionar os esforços institucionais para ações mais assertivas, cujo resultado poderá ser utilizado para priorização e otimização de ações voltadas para uma gestão mais inclusiva.

Critério:

- Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023/2024 – Iniciativas e boas práticas.

Evidência:

- Respostas ao questionário de auditoria.

Causa:

- Ausência de direcionador estratégico orientado para a análise da necessidade de aplicação de pesquisa organizacional sobre a temática.

Efeitos:

- O planejamento de ações para implementação de políticas institucionais, não pautadas em diagnóstico, pode representar uma perda de oportunidade de fazer escolhas mais assertivas quanto à priorização de ações.

- Não adoção de medidas corretivas baseadas nos resultados das pesquisas de percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG não apresentou manifestação contrária o achado e/ou a proposta de recomendação apresentada.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.2 e da recomendação 2.2.1. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.2.1: Que a CEERG delibere acerca da necessidade de incluir no planejamento para implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, a elaboração e aplicação de pesquisa interna para aferir a percepção do corpo funcional quanto à adoção de ações para promoção de equidade de gênero, devendo atentar a possível necessidade de adoção de medidas corretivas baseadas nos resultados das pesquisas para direcionamento de ações voltadas à promoção da equidade de gênero. **Prazo:** abril/2025.

Benefício esperado:

Obtenção de diagnóstico relacionado à percepção do corpo funcional sobre a promoção da equidade de gênero no âmbito do TRE-PE, visando orientar a adoção de ações para implementação da Política de Participação Institucional Feminina no âmbito do TRE-PE.

Achado 2.3 - Possibilidade de aperfeiçoamento na política/normatização de benefícios não monetários para promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho, visando a inclusão de recorte de gênero.**Situação encontrada:**

Questionada acerca da existência de política de benefícios não monetários que contemple e promova a participação institucional feminina, a SGP informou que o TRE-PE vem observando o conteúdo previsto na Resolução CNJ n.º 343/2020 e na Resolução TRE-PE n.º 394/2021, esta última com o fito de instituir condições especiais de trabalho para magistradas e magistrados e servidoras e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes legais nessas mesmas condições, inclusive condições especiais para gestantes e lactantes consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos da Lei n.º 13.146/2015, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar sujeito a homologação por junta médica.

Todavia, consultando os arts. 1º e 3º da Resolução TRE-PE n.º 394/2021, verificou-se que as condições especiais de trabalho constantes dos comandos normativos, estão motivados pelo fato de servidoras e servidores e magistradas e magistrados, independentemente do gênero, ter sido diagnosticado com alguma deficiência, doença grave ou condição especial de saúde. Portanto, embora o normativo alcance as “servidoras” com deficiências, constatou-se que o benefício, não foi impulsionado pela singularidade própria do gênero feminino, vez que direitos idênticos também são conferidos “aos servidores”. Portanto, constata-se a ausência de iniciativas para a promoção de benefícios não monetários, concedidos em virtude de recorte de gênero feminino.

Critério:

- Modelo IDE, item 24 (adaptado).

Evidências:

- Respostas ao questionário de auditoria.
- E-mail enviado em 03/06/2024.

Causa:

- Ausência de diretrizes internas que conduzam o planejamento de ações voltadas à promoção de benefícios não monetários direcionados à saúde e a qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero.

Efeito:

- Perda de oportunidade para aplicar a equidade de gênero em situações que colocam a mulher em condições que demandam um olhar isonômico no ambiente de trabalho.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG não apresentou manifestação que refutasse o achado e/ou a proposta de recomendação 2.3.1 apresentada.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.3 e da recomendação 2.3.1. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.3.1: Que a Diretoria-Geral requeira à SGP, à CEERG, bem como a outras unidades que julgar necessário, a elaboração de estudos, com aplicação de *benchmarking*, sobre a viabilidade de adoção de políticas de benefícios, não monetárias, voltadas à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero, visando suprir lacunas que favoreçam às servidoras e aos servidores em situações de desigualdade decorrente de particularidades do gênero. **Prazo:** maio/2025.

Benefício esperado:

Melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho decorrentes da promoção da equidade de gênero dentro do ambiente institucional.

Achado 2.4 - Possibilidade de aperfeiçoamento nos procedimentos adotados para atender aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.**Situação encontrada:**

O Modelo de Inclusão e Equidade item 20 (com adaptação) traz como requisito que as escolhas de palestrantes e instrutores internos e externos nas ações de capacitação sejam pautadas por critérios de gênero. Observou-se, no âmbito do TRE-PE, consoante resposta da SGP, que não há critérios formalizados para atender a tal requisito, ressalvada iniciativa da EJE, conforme evidenciado por Termo Aditivo ao convênio de cooperação técnica n.º 004/2019 relativo ao curso de Pós-Graduação – Especialização em Direito Eleitoral, que em sua alínea “h” determina que a relação de professores, obrigatoriamente deve observar a paridade de gênero, sendo 50% para professoras e 50% para professores.

Constatou-se, portanto, que a observação a critérios de gênero na distribuição de vagas para escolha de palestrantes e instrutores, internos e externos, embora tenha sido mencionada em um caso concreto trazido pela EJE, não demonstra ser conduta alicerçada no estabelecimento de critérios e adoção de procedimentos que evidenciem a continuidade e consolidação institucional da prática de acordo com diretrizes previstas na Resolução CNJ n.º 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n.º 418/2021.

Crítérios:

- Modelo IDE, item 20.
- Resolução CNJ n.º 255/2018, Art. 2A.
- Resolução CNJ n.º 540/2023.
- Resolução CNJ n.º 418/2021.

Evidências:

- Respostas aos questionários de Auditoria.
- E-mail enviado pela EJE, em 03/06/2024.
- SEI 0018342-13.2020.6.17.830.

Causa:

- Ausência de formalização por parte do TRE-PE quanto à necessidade de implementar as diretrizes emanadas pelo CNJ quanto a adoção de critério de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos para as capacitações oferecidas pelo TRE-PE.

Feito:

- Perda de oportunidade de promover a paridade de gênero na escolha de palestrante e instrutores para as capacitações oferecidas pelo TRE-PE

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG não apresentou manifestação contrária ao achado 2.4 e/ou a proposta de recomendação 2.4.1. Por sua vez, a EJE, enquanto unidade envolvida, informou por meio do Despacho SEI DOC. 32345 (2624074), que vem demonstrando atenção à temática, e colocou-se à disposição da CEERG para que possam implementar a recomendação. A DG manifestou concordância com o achado 2.4 e recomendação 2.4.2, consoante Despacho DG 4552 (2624392) – GABDG.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.4, e da recomendação 2.4.1. e 2.4.2. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.4.1: Que a CEERG, junto com as demais unidades envolvidas na temática em ótica, deliberem sobre adoção de critérios que viabilizem a observação da diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos para as capacitações oferecidas pelo TRE-PE, cujo ato deve ser formalizado em procedimento devendo incluir, nos casos pertinentes, a consulta prévia a repositório para viabilizar a participação de mulheres juristas nele inscritas, nos termos do art. 2-A, §3º da Resolução CNJ n.º 255/2018, incluído pela Resolução CNJ n.º 540/2023. **Prazo:** maio/2025.

2.4.2: Que a Diretoria-Geral formalize, junto às unidades envolvidas, a necessidade de observação dos critérios de diversidade de gênero estabelecidos para a escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos para as capacitações oferecidas pelo TRE-PE. **Prazo:** junho/2025.

Benefício Esperado:

Colaborar com a promoção da efetiva igualdade entre homens e mulheres no Poder Judiciário por meio da adoção de critérios de paridade de gênero na escolha de profissionais para as capacitações promovidas pelo TRE-PE.

Achado 2.5 - Possibilidade de aperfeiçoamento nos procedimentos adotados para atender aos critérios de participação feminina na composição das mesas e eventos institucionais.**Situação encontrada:**

Em relação à adoção de critérios de representatividade feminina na composição das mesas e eventos institucionais, escolha de tutores, palestrantes e expositores, o comando previsto no art. 2-A, §3º determina que os órgãos do Poder Judiciário deverão realizar consulta prévia ao repositório, sempre que

possível, para viabilizar a participação de mulheres juristas nele inscritas em eventos e ações institucionais, ou para promoção de citações de suas obras.

Em resposta ao questionário de auditoria, tanto a EJE quanto a Assessoria da Presidência informaram que já vêm buscando compor de forma mista e quantitativa as mesas de honra dos eventos institucionais, assim como os próprios facilitadores e/ou palestrantes, todavia não foram evidenciados adoção de procedimentos para a prática. A Assessoria da Presidência confirmou não observar um procedimento regulamentado.

Portanto, constatou-se não haver procedimento formalizado para a padronização da conduta das unidades de modo a assegurar que os eventos institucionais, bem como a organização de celebrações adotem critérios de representatividade feminina na composição das mesas e para a escolha de tutores e expositores, prevendo, inclusive, a consulta a repositório no caso de participação de mulheres juristas, sempre que possível.

Critérios:

- Modelo IDE, item 26.
- Resolução CNJ n.º 255/2018, Art. 2A.
- Resolução CNJ n.º 540/2023.
- Resolução CNJ n.º 418/2021.

Evidência:

- Respostas aos questionários.

Causa:

- Ausência de formalização quanto à necessidade de implementar diretrizes emanadas pelo CNJ para observância da representatividade feminina, sempre que possível, na composição das mesas de eventos e na escolha de expositores em eventos institucionais.

Efeito:

- Deixar de observar a paridade de gênero na composição das mesas de eventos e escolha de expositores em eventos institucionais.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG não apresentou manifestação contrária ao achado 2.5 e/ou a proposta de recomendação 2.5.1 apresentada. A EJE, por sua vez, enquanto unidade envolvida, colocou-se à disposição da CEERG para que possam implementar a recomendação, Despacho SEI DOC. 32345 (2624074). Quanto ao achado 2.5 e recomendação 2.5.2, a DG manifestou concordância, conforme Despacho DG 4552 (2624392) – GABDG.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.5 e da recomendação 2.5.1. e 2.5.2. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.5.1: Que a CEERG, junto com as demais unidades envolvidas na temática em ótica, deliberem pela adoção de critérios para assegurar a representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais relacionadas a celebrações e capacitações, e para escolha de expositores(as), prevendo, inclusive, a consulta a repositório no caso de participação de mulheres juristas, sempre que possível, nos termos do art. 2-A, §3º da Resolução CNJ n.º 255/2018, incluído pela Resolução CNJ n.º 540/2023. **Prazo:** maio/2025.

2.5.2: Que a Diretoria-Geral formalize às unidades envolvidas, a necessidade de observância aos critérios de diversidade de gênero estabelecidos para a escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos para composição das mesas de eventos e escolha de expositores em eventos institucionais. **Prazo:** junho/2025.

Benefícios esperados:

Colaborar com a promoção da efetiva igualdade entre homens e mulheres no Poder Judiciário por meio da adoção de critérios de paridade de gênero na escolha de profissionais para compor as mesas dos eventos institucionais promovidos pelo TRE-PE.

Permitir a fiscalização quanto a adoção de critérios de participação feminina na composição das mesas de eventos institucionais.

Achado 2.6 - Ausência, nos contratos de prestação de serviços firmados, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica.

Situação encontrada:

Em relação à gestão da contratação, questionou-se a SA, a STIC a ASSEC e a CEERG, se os contratos de prestação de serviços e outros estabelecem cláusula com percentual mínimo de 50% para preenchimento de vagas por mulheres, sempre que possível, visando a promoção da equidade de gênero.

A STIC informou que os contratos de solução de TIC não estabelecem cláusula com indicação de percentual mínimo 50% de mulheres para preenchimento de vagas e apresentou considerações para fundamentar a não adoção da prática. Quanto à **inclusão na contratação de percentual de mulheres vítimas de violência doméstica a STIC mencionou o parecer 428 (2235678)- SEI n.º 0009882-32.2023, pontuando que " a regra de promoção da reserva de 5% para mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social, durante toda a execução contratual, se aplica, de forma cogente, para os contratos com quantitativos mínimos de 25 (vinte e cinco) colaboradores"**. A ASSEC confirmou que os contratos de prestação de serviços e outros ainda não estabelecem cláusula com percentual mínimo de 50% para preenchimento de vagas por mulheres, assim como não há dentro desse percentual, reserva de vagas para as mulheres em situação de vulnerabilidade.

As unidades informaram que estão tomando providências para implementação da demanda, e as informações apresentadas foram validadas por meio de análise de Processos SEIs, cujas tramitações demonstram haver tratativas entre a SA, DG, ASPLAN e CEERG acerca do tema, **todavia, as tratativas demonstram que ainda não há evidências de contratos que contemplem a aludida cláusula.**

Analisando-se as últimas movimentações no SEI n.º 0018342-13.2020, registradas até 05/07/2024, as tratativas evidenciam um trabalho conjunto das unidades envolvidas para se chegar a uma definição quanto à formalização e aplicação das diretrizes emanadas pelo CNJ, todavia ainda não se verifica conclusão quanto à implementação do comando normativo.

Portanto, constata-se que não há procedimentos estabelecidos e divulgados para assegurar a observância de critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços, cuja cláusula contratual deverá contemplar a fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, nos termos do Art. 2º, inciso VI da Resolução CNJ 455/2023 C/C o art. 2º e 3º da Resolução CNJ n.º 497/2023.

Critérios:

- Modelo IDE, item 27.
- Resolução CNJ n.º 255/2018, art.2º, caput e inciso VI.
- Resolução CNJ n.º 540/2023.
- Resolução CNJ n.º 497/2023.
- Decreto n.º 11.430/2023.
- Resolução CNJ n.º 497/2023.

Causa:

- Não observância às diretrizes do CNJ quanto à aplicação da Política Participação Feminina no Poder Judiciário no que tange à contratação de prestação de serviços contínuos(as).

Efeito:

- Perda de oportunidade de implementar a prática da paridade de gênero no processo de contratação de serviços contínuos proporcionando, inclusive, a inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos vulneráveis.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A DG manifestou concordância com o achado e recomendação apresentados, conforme SEI ID 4552 (2624392). A SA emitiu o Despacho 31962 (2621583) e a Informação 14778 (2624614), todavia, o conteúdo apresentado não registrada manifestação contrária ao achado 2.6 e/ou proposta de recomendação 2.6.1.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.6 e da recomendação 2.6.1. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.6.1: Que a DG faça gestão, junto as unidades ou grupos envolvidos na temática, para que deliberem e definam regramento interno, ou, sendo o caso, atualizem o(s) normativo(s) já aprovados, no sentido de fazer constar critérios formais para participação feminina na contratação de prestação de serviços, levando em consideração a necessidade de inclusão de cláusula que observe o percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vagas para inclusão de vítimas de violência doméstica, bem como garantia de não redução percentual total de mulheres no contrato, conforme diretrizes do CNJ. **Prazo:** maio/2025.

Benefícios esperados:

Implementação da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário no que tange à promoção da equidade de gênero na contratação de prestação de serviços realizados pelo TRE-PE.

Redução das desigualdades e inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos vulneráveis.

Achado 2.7 - Inexistência de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiárias e estagiários.

Situação encontrada:

A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário prevê que os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, na contratação de estagiárias e estagiários, inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento, consoante disposto no art. 2º, V, incluído pela Resolução CNJ n.º 540/2023.

Questionada acerca da observância de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiárias e estagiários, tanto a CEERG quanto a SGP informaram ausência de ações nesse sentido. Constatou-se, portanto, que os contratos firmados para a contratação de estagiárias e estagiários não preveem a cláusula que fixe o percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, visando promover a equidade de gênero, sempre que possível. Ademais não há evidências de existência de implementação de procedimento ou fluxo que assegure a prática.

Critérios:

- Resolução CNJ n.º 255/2018, art. 2º, inciso V.
- Resolução CNJ n.º 540/2023.

Evidências:

- Resposta ao questionário de auditoria.

- Planilha de contratação de estagiárias e estagiários entre 2022 a 2024.

Causa:

- Não observância às diretrizes do CNJ quanto à aplicação da Política Participação Feminina no Poder Judiciário no que tange à contratação de estagiárias e estagiários.

Efeito:

- Perda de oportunidade de implementar a prática da paridade de gênero no processo de contratação de estagiárias e estagiários.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A SGP pronunciou-se por meio do Despacho SEI DOC 31962 (2621598), não havendo manifestação contrária ao achado 2.7 e proposta de recomendação 2.7.1.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção da recomendação 2.7.1., bem como do prazo inicialmente sugerido, considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.7.1: Que a SGP, com apoio da CEERG, e com base nas diretrizes já estabelecidas pelo CNJ, defina procedimentos que inclua a adoção de critérios para assegurar a paridade de gênero na contratação de estagiárias e estagiários. **Prazo:** maio/2025.

Benefício esperado:

Promoção da equidade de gênero no âmbito da contratação de estagiárias e estagiários no TRE-PE.

Achado 2.8 - Necessidade de aperfeiçoamento na adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero, e critérios de diversidade visual na comunicação interna.

Situação encontrada:

O Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), item 29, contempla o uso de linguagem inclusiva, não sexista e com flexão de gênero. Na avaliação das notícias publicadas de março a junho de 2024, na aba “comunicação” do site do TRE-PE, realizada conforme corte amostral definido, constatou-se que o órgão tem demonstrado preocupação em utilizar linguagem que respeite a equidade de gênero. No entanto, verifica-se que a prática ainda não está plenamente incorporada, já que foram observadas publicações sem a devida flexão de gênero.

A sua vez, o item 30 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) examina se a comunicação institucional do órgão abrange amplitude e representatividade, incluindo gênero, raça, pessoas idosas, pessoas com deficiência e outros marcadores, em todas as ações de comunicação, e não apenas em campanhas específicas de inclusão. Os resultados dos testes promovidos, mostraram imagens de *banners* que refletem a diversidade de gênero, como verificado nas notícias de 18/03/2024, 30/05/2024 e 02/02/2024. Contudo, foram identificadas diversas ilustrações de campanhas do TRE-PE que não representam essa diversidade, notadamente porque veiculam a imagem de uma única pessoa, mesmo tratando-se de campanhas direcionadas a um público diversificado, conforme disposto no item evidências.

Não foi identificada cartilha ou outro meio de padronização para atender ao Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), bem como ao conteúdo da Resolução CNJ n.º 376/2021. Nesse cenário, a equipe de auditoria realizou *benchmarking*, sendo identificadas boas práticas que podem ser utilizadas para balizar os padrões deste Tribunal, a exemplo de cartilhas elaboradas pelos Tribunais: TRE-PA, TRE-PI e TRE-PR.

Critérios:

- Resolução CNJ n.º 376/2021, art. 1º e 2º.
- Modelo IDE, item 29.
- Modelo IDE, item 30.
- Benchmarking:

TRE-PA(<https://www.tre-pa.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Setembro/linguagem-inclusiva-para-flexao-de-genero-aspectos-praticos#:~:text=No%20m%C3%AAs%20de%20agosto%2C%20por,todas%20e%20todos%20seus%20integrantes.>)

TRE-PI(https://servicos.tre-pi.jus.br/mulheremacao/anexos/Guia_de_Linguagem_Inclusiva_2013_Secom_TSE.pdf).

TRE-PR(https://www.tre-pr.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tre-pr.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/justica-eleitoral-do-parana-lanca-cartilha-sobre-linguagem-cidada/@/download/file/Cartilha.pdf).

Evidências:

Evidências positivas quanto a prática de flexão de gênero e uso de imagens que representam a diversidade:

- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/justica-eleitoral-realiza-consulta-publica-para-definir-as-metas-da-justica-eleitoral-em-2025> - texto.
- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/conheca-os-recursos-da-urna-eletronica-para-pessoas-com-deficiencia> – texto.
- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/conheca-os-recursos-da-urna-eletronica-para-pessoas-com-deficiencia> - texto.
- (<https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Marco/participe-do-festival-primeiro-voto-com-a-justica-eleitoral>) - imagem.
- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Maio/eleicoes-2024-tre-pe-recebe-inscricoes-para-mesario-voluntario> – imagem.
- [TRE Pernambuco prorroga parceria de atendimento ao eleitor no Shopping Guararapes — Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco \(tre-](#)

pe.jus.br) - imagem.

Evidências de textos sem flexão de gênero:

- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/eleicoes-2024-tre-pe-realiza-primeira-reuniao-preparatoria-com-juizes-e-chefes-de-cartorio>.
- [TRE-PE realiza rodas de conversa sobre assédio e discriminação com colaboradores terceirizados - Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco](#).
- [Publicada relação dos juízes inscritos nos editais 3 e 4/2024 para fins de rodízio — Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco \(tre-pe.jus.br\)](#).
- [TRE-PE ultrapassa os 315 mil atendimentos ao eleitor em 2024](#).
- [Eleições 2024: TRE-PE recebe inscrições para mesário voluntário](#).
- <https://www.tre-pe.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Maio/evento-no-tse-expande-para-alem-do-brasil-debate-sobre-impacto-da-ia-nas-eleicoes>.
- [Central de Atendimento ao Eleitor de Jaboatão funcionará de forma remota nos dias 09 e 10 de maio](#).

Evidências de imagens que não transmitem diversidade:

- [TRE-PE divulga resultado definitivo do Programa de Estágio 2024 — Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco](#).
- [Dia Mundial da Reciclagem é celebrado nesta sexta-feira, 17 de maio — Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco \(tre-pe.jus.br\)](#).
- [Dia Nacional da Língua Brasileira de Sinais — Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco \(tre-pe.jus.br\)](#).

Causa:

- Ausência de instrumento de padronização com estabelecimento de regras para adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação, incluindo a definição e padronização de conteúdo mínimo para que seja caracterizada a diversidade nas imagens de campanhas institucionais

Efeito:

- Veiculação de textos e imagens que não agregam atributos de diversidade de gênero, raça, etc, podem gerar na sociedade sensação de comunicação não inclusiva em virtude do público não se sentir contemplado pelo conteúdo.

Manifestação da(s) Unidade(s) Auditada(s):

A CEERG e ASCOM, não apresentaram manifestações contrárias ao achado 2.8 e proposta de recomendação 2.8.1. A ASCOM, por meio do Despacho SEI DOC 31984 (2621666), informou que aguarda orientações da CEERG para cumprimento da recomendação.

Conclusão da Equipe de Auditoria:

A equipe de auditoria conclui pela manutenção do achado 2.8 e da recomendação 2.8.1. Manteve-se o prazo inicialmente sugerido para recomendação considerando ausência de manifestação contrária.

Recomendação:

2.8.1: Que a CEERG, com o apoio da ASCOM e demais unidades que julgar pertinente, elabore e divulgue cartilha, ou outro instrumento voltado para a definição e padronização de critérios para adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero em todas as ações de comunicação institucional, bem como conteúdo mínimo que deve ser considerado para caracterizar a diversidade nas imagens de todas as campanhas institucionais, considerando o disposto na Resolução CNJ n.º 376/2021 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade. **Prazo:** maio/2025.

Benefício esperado:

Melhoria da relação com a sociedade a partir da manutenção de uma comunicação inclusiva consistente.

VIII. CONCLUSÃO:

A auditoria constatou a ausência de normatização interna no Tribunal, o que compromete o estabelecimento de diretrizes claras e a melhoria das práticas de participação feminina. Esse déficit normativo evidencia a necessidade urgente de regulamentações que possam orientar e fortalecer a inclusão de mulheres em todas as esferas do Tribunal, assegurando um ambiente de trabalho mais equitativo e representativo.

Observou-se que a implementação da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário se mostra incipiente no Tribunal. O cenário verificado demanda esforço conjunto e estruturado de toda a Administração para promover a equidade de gênero, notadamente porque sem ações concretas e contínuas, a promoção da participação feminina pode permanecer superficial, sem produzir mudanças significativas na cultura organizacional.

Por fim, a auditoria identificou diversas oportunidades de melhorias cuja implementação sistemática contribuirá para o aprimoramento contínuo da gestão inclusiva, garantindo que a participação feminina seja efetivamente incentivada e valorizada. Nesse sentido, a atuação da comissão responsável pelo cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo CNJ, com o apoio e suporte da Alta Administração, torna-se crucial para alavancar e coordenar as iniciativas relacionadas à matéria, conduzindo as unidades envolvidas na área que lhes for pertinente.

Por meio do resultado apresentado neste relatório, a unidade de auditoria enquanto terceira linha, busca contribuir com a gestão pública, fomentando as gestoras e gestores a adotar medidas que reforçarão o compromisso do Tribunal com a equidade de gênero, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo.

IX. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Por todo o exposto, submetem-se o presente relatório à consideração superior sugerindo o seu encaminhamento ao Gabinete do Diretor-Geral, à Assessoria da Presidência, à Comissão para Equidade Étnico-Racial e de Gênero – CEERG, à Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica - ASPLAN e à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP para ciência dos resultados da auditoria.

Recife, 31 de julho de 2024.

Equipe de Auditoria:

Fátima Cristina Parahym Xavier
Analista Judiciário

Noélia Mirna M. Pereira da Motta
Técnica Judiciário

Rosivaldo Veloso do Nascimento
Chefe de Seção

Sabrinna Maria Passos
Estagiária

De acordo. Ao senhor Secretário de Auditoria.

Maria Roberta Reis Lins
Coordenadora de Auditoria Interna de Gestão e Governança- COAUD

De acordo. Às unidades auditadas para manifestação .

Ruy Gustavo Rattacaso de Araújo
Secretário de Auditoria



Documento assinado eletronicamente por **NOÉLIA MIRNA MARTINS PEREIRA DA MOTTA, Técnico(a) Judiciário(a)**, em 15/10/2024, às 10:52, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **FÁTIMA CRISTINA PARAHYM XAVIER, Analista Judiciário(a)**, em 15/10/2024, às 10:53, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROSIVALDO VELOSO DO NASCIMENTO, Chefe de Seção**, em 15/10/2024, às 10:54, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA ROBERTA REIS LINS, Coordenador(a)**, em 15/10/2024, às 10:58, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RUY GUSTAVO RATTACASO DE ARAUJO, Secretário(a)**, em 15/10/2024, às 11:00, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-pe.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **2636033** e o código CRC **CCA148E0**.