



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO DE AUDITORIA

Auditoria de Avaliação da Política de Incentivo à
Participação Institucional Feminina no
Poder Judiciário



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

FICHA TÉCNICA

| | |
|---------------------------------|--|
| Objeto da Auditoria: | Avaliação da implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina |
| Tipo de Auditoria: | Ação Coordenada de Auditoria - Avaliação de Política (Conformidade) |
| Escopo da Auditoria | Exames de conformidade e operacionais em dois eixos principais: (i) Estratégia, Governança e <i>Accountability</i> , e (ii) Gestão Inclusiva. Análise de programas e procedimentos que promovem a equidade socioprofissional entre homens e mulheres e a inclusão institucional das mulheres, de acordo com a Resolução CNJ n. 255/2018 e o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) da Rede Equidade. |
| Solicitante do trabalho: | Conselho Nacional de Justiça - CNJ |
| Período examinado: | Exercício 2024 |
| Processo nº | 2310/2024 |
| Áreas envolvidas | Secretaria-Geral da Presidência - SGP Diretoria-Geral - DG Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP Secretaria da Escola Judicial - SEJUD Secretaria Administrativa - SA Secretaria de Orçamento e Finanças - SOF Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais - SECOM |
| Supervisor: | Whander Jeffson da Silva Costa |
| Equipe de Auditoria: | Marcos Rogério Reis da Silva (Coordenador) Regina Socorro Freitas Zoghbi Rivoredo (Membro) Edson Furtado Alves Júnior (Membro) |
| Formatação: | Edson Furtado Alves Júnior |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 5 |
| 2. Período de realização da auditoria | 5 |
| 3. Composição da equipe de Auditoria..... | 5 |
| 4. Gestores responsáveis pelo Tribunal..... | 6 |
| 5. Objeto da Auditoria | 6 |
| 6. Critérios | 6 |
| 7. Metodologia utilizada | 6 |
| 8. Benefícios estimados da fiscalização | 7 |
| 9. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES AUDITADAS..... | 7 |
| 10. RESULTADO DOS TRABALHOS..... | 7 |
| 11. AÇÕES INSTITUCIONAIS DO TRT DA 14ª ALINHADAS COM AS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO..... | 7 |
| 11.1. - Política Institucional..... | 7 |
| 11.2. - Estrutura de Governança..... | 8 |
| 11.3. - Controle e Accountability..... | 11 |
| 11.4. - Gestão Inclusiva..... | 11 |
| 11.5 - Comunicação..... | 12 |
| 11.6 - Relação com a Sociedade..... | 12 |
| 12. ACHADOS DE AUDITORIA | 14 |
| Achado de Auditoria n. 1: Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico do TRT da 14ª Região | 14 |
| Achado de Auditoria n. 2: Inexistência de instância para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres..... | 16 |
| Achado de Auditoria n. 3: Não atendimento aos percentuais mínimos de participação institucional feminina, e de metodologia e critérios próprios para fomentar a igualdade de gênero..... | 17 |
| Achado de Auditoria n. 4: Ausência de divulgação de dados relacionados ao repositório de mulheres juristas e de diretrizes de gestão de documentos referentes à promoção da equidade e inclusão institucional feminina..... | 19 |
| Achado de Auditoria n. 5: Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do público interno sobre as ações para a promoção de equidade de gênero, e ausência de política de benefícios que promova a participação institucional feminina..... | 21 |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Achado de Auditoria n. 6: Ausência de atendimento a critérios formais de participação feminina em contratação de serviços terceirizados e em contratos de estagiários.....23

Achado de Auditoria n. 7 - Ausência de previsão orçamentária específica para a Política de Participação Institucional Feminina.....25

| | |
|--|-----------|
| 13. DO PRAZO PARA ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS..... | 27 |
| 14. RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS..... | 27 |
| 15. CONCLUSÃO..... | 28 |
| 16. SIGLAS | 29 |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO DE AUDITORIA

| | |
|---|--|
| AO EXMO. SR. DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRT DA 14ª REGIÃO | |
| TIPO DE AUDITORIA: | AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO |
| INTERESSADOS: | - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO |
| PERÍODO EXAMINADO: | EXERCÍCIO 2024 |
| PROAD N° | 2.310/2024 |

1. Introdução

Em cumprimento à Resolução CNJ nº 309/2020 e por força do Ofício-Circular nº 10/COSI (id. 2) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) encaminhado à todas as Unidades de Auditoria do Poder Judiciário, apresentamos o resultado da Auditoria de Avaliação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, e autorizada pela Presidência do TRT da 14ª Região nos autos do Proad. 2310-2024, sendo que a apuração dos dados foi materializada por meio de questionário disponibilizado, submetida às unidades auditadas deste Regional (Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SSGEST, Secretaria Administrativa - SA, Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP, Secretaria de Orçamento e Finanças - SOF, e Secretaria de Comunicação Social e Eventos Institucionais - SECOM) e analisada pela equipe de auditoria deste Tribunal.

Após a abertura da auditoria, esta Controladoria Interna realizou reunião com as unidades auditadas, conforme demonstra a ata anexada no id. 15, explanando os objetivos da auditoria sendo disponibilizado o Questionário de Auditoria às unidades supracitadas, conferindo-lhes prazo razoável para que fossem respondidos os quesitos, havendo, posteriormente, a análise e conferência das respostas e das respectivas evidências com catalogação dos possíveis achados para inserção no relatório preliminar.

O Plano de Trabalho onde consta o detalhamento da auditoria, as orientações de planejamento e o cronograma de execução encontra-se anexado nos presentes autos (id. 3).

Esclarecemos que durante os trabalhos de auditoria houve a integração da Secretaria de Auditoria Interna com as unidades auditadas, equacionando todas as dúvidas existentes, até a validação definitiva das respostas.

2. Período de Realização da Auditoria

Os trabalhos da presente Auditoria foram realizados no período de 05/04/2024 a 22/07/2024, quando então expediu-se o relatório final à Presidência do TRT da 14ª Região, para conhecimento e providências que entender pertinentes.

3. Composição da Equipe de Auditoria

A equipe de auditoria foi formada pelos servidores:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

- Whander Jeffson da Silva Costa (Supervisor);
- Marcos Rogério Reis da Silva (Coordenador)
- Regina Socorro Freitas Zoghbi Rivoredo (Membro)
- Edson Furtado Alves Júnior (Membro)

4. Gestores Responsáveis pelo Tribunal

Gestores responsáveis pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:

Biênio de 2023/2024:

- Osmar João Barneze - Desembargador-Presidente; e
- Lélío Lopes Ferreira Júnior – Diretor–Geral.

5. Objeto da Auditoria

A auditoria tem como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, 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.

Ao término dos trabalhos, esta Unidade de Auditoria Interna produziu os seguintes produtos: a) relatório contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários, contendo sumário dos achados e recomendações à alta administração; e b) respostas ao questionário eletrônico, respondido ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ, em 26/07/2024 e disponível no seguinte endereço eletrônico <https://formularios.cnj.jus.br/siaud-jud-acao-coordenada-de-auditoria-sobre-a-politica-de-participacao-feminina-no-pj>

6. Critérios

Os critérios utilizados nesta auditoria estão estabelecidos no Plano de Trabalho onde consta o detalhamento da auditoria, as orientações de planejamento e o cronograma de execução (doc. 3), nos eixos estratégia, governança, accountability e gestão inclusiva, e em conformidade com as medidas previstas nas seguintes Resoluções do CNJ, dentre outros normativos correlatos: 255/2018, 343/2020, 492/2023, 496/2023, 525/2023, bem como no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

7. Metodologia Utilizada

Conforme realçado, os trabalhos desta auditoria foram realizados levando-se em consideração as normas descritas no Plano de Trabalho (doc. 3) que tratam dos critérios a serem aplicados neste procedimento. Assim, objetivando alcançar a finalidade proposta neste procedimento, elaborou-se o Questionário de Auditoria contendo 2 (duas) questões de auditoria, subdivididas em vários itens, para Avaliação da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, nos seguintes termos:

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

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

As questões de auditoria, após respondidas pelos respectivos setores, foram analisadas pela Equipe de Auditoria deste Tribunal, sendo coletadas e analisadas as informações adicionais mediante requisições de informações, normas aplicáveis à matéria e consolidação das respostas no questionário, com conferência e análise das evidências apresentadas.

Salientamos que os procedimentos dispostos no Plano de Trabalho e no Questionário de Auditoria foram realizados e nenhuma restrição foi imposta aos exames por parte das unidades auditadas.

8. Benefícios Estimados

É possível elencar como benefícios estimados da presente Auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, além da possibilidade de correção de possíveis achados, o incremento dos critérios de adequação, eficiência e economicidade dos processos de trabalho, sistemas de informações e controles internos administrativos.

9. DO QUESTIONÁRIO DISPONIBILIZADO ÀS UNIDADES

Adotados os procedimentos de Auditoria, as unidades auditadas apresentaram respostas, comentários e evidências ao questionário a que foram submetidas (doc. 06), cujo prazo expirou em 14/05/2024.

Considerando que um dos produtos gerados na presente auditoria foi o Questionário Eletrônico disponível no seguinte endereço: <https://formularios.cnj.jus.br/siaud-jud-acao-coordenada-de-auditoria-sobre-a-politica-de-participacao-feminina-no-pj/>, encaminhado ao CNJ em em 26/07/2024, cujas respostas somente poderiam ser “sim” ou “não”, foi disponibilizado para as unidades campo próprio para apresentação de evidências e justificativas com fim de avaliação pela Equipe de Auditoria e emissão do Relatório Preliminar de Auditoria.

10. RESULTADO DOS TRABALHOS

Após a aplicação dos testes de auditoria, por intermédio do Questionário a que foram submetidas as Unidades deste TRT14, verificamos procedimentos e ações implementadas, as que ainda não foram executadas, outras em andamento e algumas com oportunidade de melhorias.

Diante disso, apresentamos nos tópicos seguintes as ações implementadas e em franco alinhamento com a política de participação institucional feminina, bem como a consolidação dos achados de auditoria, os esclarecimentos e evidências apresentadas pela unidades auditadas e, ainda, as análises e considerações dessa Unidade de Auditoria Interna.

11. AÇÕES INSTITUCIONAIS DO TRT DA 14ª ALINHADAS COM AS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

No tocante à política institucional vinculada ao sistema de governança, diante das informações produzidas com auxílio da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região atende às seguintes diretrizes:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

11.1 Política Institucional:

a) Item 1.2 do questionário de auditoria: o TRT da 14ª possui instituída no seu âmbito a Política Interinstitucional de Equidade de Gênero, de Raça e Diversidade, inclusive com o correlato Comitê, conforme se observa da literalidade da Resolução n. 041/2021 e Portaria GP n. 007/2024. Nesse sentido, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, item 2 (parâmetro formal adotado pelo CNJ para aferição do êxito da política), descreve o seguinte: o requisito afere se a instituição tem portaria, resolução ou outro normativo que institui e estrutura os meios de promoção da equidade e diversidade. Trata-se de resolução ou outro normativo que institui uma Política de Inclusão e/ou Equidade.”

Conforme se observa, a política é atendida, no presente aspecto.

b) Item 1.3 do questionário de auditoria: o presente item estabeleceu a indagação quanto à existência de programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina. Com base nisso, a SEGGEST esclareceu:

Inicialmente, foi instituído o Grupo de Trabalho (GT), composto por magistrados(as) e servidores(as), pela Portaria n. 0930, de 17 de junho de 2019, com o objetivo de promover ações destinadas à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no âmbito do TRT da 14ª Região. O GT realizou reuniões, pesquisas e planos de ação, conforme consta no Proad n 7114/2019. Posteriormente, as ações locais destinadas à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina passaram a ser conduzidas pelo Comitê Gestor Interinstitucional da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, criado pela Portaria GP 922/2021 e alterado pela 465/2022, tendo em vista congregar as funções que seriam exercidas por aquele Grupo, conforme Ata de Reunião, constante do Proad 7114/2019, id. 39, culminando com a revogação do Grupo de Trabalho pela Portaria GP n. 0186, de 23 de fevereiro de 2024.

Concomitantemente, foi instituída a Política interinstitucional de Equidade de Gênero, de Raça e Diversidade pela Resolução Administrativa n. 041/2021; bem como o Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ad referendum do Pleno pela Portaria GP n. 077, de 29 de janeiro de 2024.

Nesse propósito, o Modelo IDE, item 3 descreve o seguinte: “o requisito afere se a instituição tem um programa formalizado em manual ou ato normativo com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidos com a política institucional de promoção da equidade e diversidade.”

Como visto, importante salientar a coexistência de processo administrativo (proad n. 7114/2019) autuado para a promoção da diversidade, equidade de gênero e raça, inclusive para fins de participação feminina, conforme atesta a recente Portaria GP N. 0186/2024, revelando, nesses moldes, o pleno atendimento à referida política institucional, inclusive com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidos (vide nesse sentido o disposto nos arts. 5º, 6º e 8º, da Resolução Administrativa n. 041/2021).

No que se refere à estrutura de governança e com base nas informações reunidas perante a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região cumpre as seguintes diretrizes:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

11.2 - Estrutura de Governança:

c) Item 1.4 do questionário de auditoria: o item sob referência perquiriu se o TRT14 possui instância especializada para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina, resultando esclarecido pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica o atendimento ao item, com a existência do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, com respectiva composição, bem ainda o Comitê Gestor Interinstitucional da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

No particular, o Modelo IDE assim dispõe:

O requisito refere-se à existência de estrutura própria na instituição, seja unidade administrativa, designação de comissão, grupo de trabalho ou comitê especificamente para promoção do tema (observada a diversidade na sua composição); ou ainda especialista dentro da organização que forneça conhecimento técnico para ações institucionais e para integração da perspectiva de gênero/raça, que atue ativamente como consultor interno.

A análise da Portaria GP n. 077/2024, inclusive das informações fornecidas pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica demonstra que o Regional da 14ª Região atendeu a diretriz estabelecida pelo Modelo IDE. No aspecto, a existência do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, bem como do Comitê Gestor Interinstitucional da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, revela o compromisso em promover a temática da participação e inclusão feminina. Ambos os comitês possuem composição diversificada, com predisposição para desempenhar um papel relevante no fornecimento de conhecimentos hábeis à integração das perspectivas de gênero e raça nas ações institucionais.

d) Item 1.6 do questionário de auditoria: o item correlato indaga se a Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina. Nesse ponto, registrou a SEGGEST:

A alta administração patrocina as ações relacionadas à equidade e inclusão feminina, na medida que autoriza a execução de planos de ação, indica membros(as) para compor os comitês de equidade de gênero, institui a política de equidade de gênero, de raça e de diversidade, designa servidores(as) e magistrados(as) para participarem interno e externamente de eventos ligados à temática, conforme documentos constantes dos Proads 7114/2019 e 7088/2023.

Com respaldo nos itens 1.2, 1.3 e 1.4, notadamente em face dos atos e atividades realizados nos proads n. 7114/2019 (ids. 01 - portaria n. 0930/2019, que instituiu o grupo de trabalho; 03 - ata de reunião; 13 - ata de reunião; 23 - plano de ação; 27 - ata de reunião; 39 - ata de reunião; 67 - edição da portaria GP n. 0186/2024, que vinculou as ações locais destinadas à Política de Participação Institucional Feminina à gestão por parte do Comitê Gestor de Política de Equidade e Gênero, Raça e Diversidade do TRT14); e 7088/2023 (cujo objeto cuidou da homologação do resultado da eleição dos membros do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, no âmbito do TRT14 - Resolução Administrativa n. 036/2024), ressalta-se o cumprimento da referida diretriz de atendimento e apoio à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

e) Item 1.9 do questionário de auditoria: o item 1.9 questiona se “a organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes (as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça”

Com efeito, o art. 2º, inciso I, da Resolução n. 255/2018, com redação conferida pela Resolução n. 540/2023, ambas do Conselho Nacional de Justiça, assim dispõe:

Art. 2º 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, em: (redação dada pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

I – convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

Em resposta ao quesito, a Secretaria da Corregedoria Regional informou (justificativas e evidências constantes correlatamente ao item 1.9):

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

RESPOSTA:

1 - As convocações para atuações no 2º Grau (Turmas), obedece o art. 46 do Regimento Interno. Há dois tipos de convocações, primeiro para os afastamentos do Desembargadores(as) por períodos superiores a 20 dias consecutivos. Nesses casos o(a) Juiz(a) convocado(a) responde por todo acervo do Gabinete, participando das sessões, durante a ausência do(a) Titular, ou nos processos com oposição [sic] de “visto” na condição relator(a). A outra convocação se dá para compor quórum nos casos de suspeição e/ou impedimento de desembargador(a), em que são convocados(as), seguindo-se a lista de antiguidade, a critério do Presidente da Turma.

Nas convocações pelo afastamento do(a) Desembargador(a), há um proad específico n. 136/2022, onde são analisados os requisitos constantes do art. 46, do Regimento Interno. No ano de 2023 e 2024, foram convocados os seguintes Magistrados de 1º Grau:

1 - Juiz EDSON CARVALHO BARROS JUNIOR, titular da 4ª Vara do Trabalho de Rio Branco/AC - período de convocação 14/02 a 17/02/2024 (Portaria GP n. 0128, de 17/02/2023).

2 - Juíza ANDREA ALEXANDRA FERREIRA BARRETO FERREIRA, titular da 4ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO - períodos de convocações: 19/06/2023 a 19/07/2023 (Portaria GP 0746, de 19/07/2023); 25/09/2023 a 14/10/2023 (Portaria GP 1150, de 04/09/2023); e 08/01/2024 a 12/02/2024 (Portaria GP n. 1619, de 20/12/2023).

3 - Juiz ANTONIO CÉSAR COELHO DE MEDEIROS PEREIRA, titular da 8ª Vara do Trabalho de Porto Velho/RO - períodos de convocações: 18/01/2024 a 06/02/2024 (Portaria GP n. 1620 de 20/12/2023); e 1º/04/2024 a 20/04/2024 (Portaria GP n. 0303, de 21/03/2024).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

2 - Quanto à designação de juiz(a) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração de justiça, temos o Juiz AUGUSTO NASCIMENTO CARIGÉ, titular da Vara do Trabalho de Colorado do Oeste/RO, designado como Juiz Auxiliar da Presidência e Auxiliar de Precatórios, a partir de 1º/01/2023 (Portaria GP n. 1277, de 28/12/2022).

Do mesmo modo, a Juíza FERNANDA ANTUNES MARQUES JUNQUEIRA, titular da Vara do Trabalho de Guajará-Mirim, foi designada Juíza Auxiliar da Corregedoria e Juíza Auxiliar da Execução (Portaria GP n. 0900, de 10/07/2023), bem como designada Juíza Coordenadora da Divisão de Pesquisa Patrimonial -DPP (Portaria GP n. 0901, de 10/07/2024).

Em resumo, embora não tenha regulamentação específica em relação das convocações para atuação no 2º grau, bem como para auxiliar na administração da justiça o TRT da 14ª Região, vem cumprindo, implicitamente, o percentual de 50% de convocações e designações de juízas do trabalho.

No presente ponto, com base nas informações fornecidas pela Secretaria da Corregedoria Regional, observa-se que o TRT da 14ª Região atende à diretriz prevista no art. 2º, inciso I, da Resolução n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução n. 540/2023 do Conselho Nacional de Justiça. Nesse sentido, como visto, as convocações e designações mencionadas, que envolvem tanto magistrados quanto magistradas, demonstram que a instituição alcançou e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividades jurisdicionais ou para auxiliar na administração da justiça, cumprindo, portanto, o requisito de participação equânime de homens e mulheres em conformidade com a referida resolução.

No que se refere ao sistema de controle (accountability), em face dos subsídios e informações colhidas com o auxílio da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica e Secretaria de Comunicação, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região atende as seguintes premissas:

11.3 - Controle e Accountability:

f) Item 1.17 do questionário de auditoria: o item 1.17 evidencia a seguinte indagação: “ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?”

A propósito deste contexto, preconiza o art. 2º, § 3º, da Resolução n. 255/2018, com redação conferida pela Resolução n. 540/2023, ambas do Conselho Nacional de Justiça:

Art. 2º (...)

§ 3º A proporcionalidade de gênero, raça e etnia de que trata o parágrafo segundo deverá ser divulgada nos portais dos tribunais, de forma acessível à consulta pública.

As informações estabelecidas no questionário de auditoria relacionadas ao item sob destaque, com respaldo no compartilhamento dos links das notícias produzidas no âmbito da Secretaria de Comunicação, permitem a conclusão de que o TRT da 14ª Região tem divulgado periodicamente as iniciativas adotadas e os resultados alcançados na temática da participação institucional feminina, razão pela qual consideramos atendida a disposição normativa em evidência.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

11.4 - Gestão Inclusiva:

g) Item 2.1 do questionário de auditoria: o item retrata o seguinte questionamento: “a instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?”

Nesse contexto, no respectivo item mencionado, a Secretaria de Gestão de Pessoas compartilhou o link que remete ao quadro denominado “Força de Trabalho Total”, por intermédio do qual se destaca o percentual de mulheres enquanto força de trabalho. Nesse ponto, o referido demonstrativo revela a existência do percentual de 41,49% da força de trabalho do sexo feminino, em cotejo com o percentual de 58,51% do lado masculino.

Diante disso, o presente item resulta atendido. haja vista que a SGEP demonstrou que há um painel estatístico de gestão, explicitando os dados, por meio do qual a instituição realiza o acompanhamento contínuo da força de trabalho quanto a gênero e raça. Verificando o Modelo IDE, item 17 do Manual de Aplicação, a resposta da SGEP atende ao critério exigido.

h) Item 2.4 do questionário de auditoria: o item 2.4 expressa a seguinte pergunta: “As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos?”.

O item 20 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (Modelo IDE), alinhado com as disposições normativas do art. 2º-A, § 3º, da Resolução n. 255/2018, com redação conferida pela Resolução n. 540/2023, destaca, portanto, a necessidade de atendimento dos critérios de gênero e raça na distribuição de vagas relacionadas às ações de capacitação do Tribunal da 14ª Região.

Nesse particular aspecto, em resposta ao requisito indagado, a Secretaria de Gestão de Pessoas apresentou os seguintes esclarecimentos:

As capacitações oferecidas pelo tribunal, por intermédio de sua Escola Judicial, seguem rigorosamente critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, tanto internos quanto externos. Este compromisso reflete a nossa dedicação em atender a Política de Responsabilidade da Justiça do Trabalho, assim como em promover um ambiente inclusivo e representativo, garantindo que diversas perspectivas e experiências sejam compartilhadas e valorizadas em nossos programas de capacitação.

Diante disso, o presente item resulta atendido. Verificando o Modelo IDE, do Manual de Aplicação, item 20 adaptado, c/c art. 2-A, § 3 da Resolução do CNJ n. 255/2018, a resposta da SGEP atende ao critério exigido.

i) Item 2.5 do questionário de auditoria: o item 2.5 traz a indagação sobre a “existência de ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero”.

O item 25 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (Modelo IDE), correlacionado ao presente requisito, para tanto, as iniciativas ou capacitações que ressaltem as singularidades dos (as) colaboradores (as), por meio de manifestações formais ou simbólicas, construtivas, levando em consideração o recorte de gênero e raça.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Com base nisso, em resposta, a Secretaria de Gestão de Pessoas elencou as seguintes informações relacionadas às iniciativas que realçam a temática de reconhecimento da identidade de gênero, raça e respeito à diversidade:

Proad 9772/2020 - Plano de Capacitação 2024 - Curso:Semana da diversidade - direitos humanos, gênero, raça e etnia - Chá Com Elas; Curso: Identidade de Gênero e Respeito à Diversidade.

Logo, nesse contexto de informação, mormente em face da análise do proad n. 9772/2020 e do plano de capacitação, exercício 2024, considera-se atendido o referido critério formal estabelecido no item 25, do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE.

j) Item 2.6 do questionário de auditoria: este item destaca o questionamento seguinte: “A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as)?”.

O item 26 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, incidente no presente caso, enfatiza que o requisito avalia se é observada a referida representatividade de gênero e raça na composição de eventos institucionais.

Em consequência da indagação, a Secretaria de Comunicação dispôs que “cada evento tem sua peculiaridade, a depender do tema e objetivos. No entanto, a presença feminina é marcante na grande maioria dos eventos que são realizados.”

A evidência sob referência, portanto, conduz à conclusão no sentido de atendimento do critério legal associado ao item 26, do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE.

11.5 Comunicação:

k) Item 2.9 do questionário de auditoria: o presente item demanda saber se “a instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação”.

Conforme detalha o item 29 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, “o requisito afere se nos documentos oficiais da instituição é utilizada a linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero (as três condições do item devem ser atendidas para que seja marcado com ‘Sim’), bem como se os formulários de pesquisa e/ou cadastros contemplam campos de resposta abrangentes sob a perspectiva de gênero e raça”.

A par disso, a Resolução n. 376/2021 do CNJ enfatiza sobre a importância da designação escoreta do gênero, ao delimitar:

Art. 1º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar a obrigatoriedade da designação de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional.

(...)

Art. 2º O Poder Judiciário nacional, em todas as suas unidades e ramos, deverá adotar a designação distintiva para todas e todos integrantes, incluindo desembargadores e desembargadoras, juizes e juizas, servidores e servidoras, assessores e assessoras, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias. [g.n.]



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

A Secretaria de Comunicação, diante disso, compartilhou alguns links institucionais de publicidade, por intermédio dos quais se detecta que a prática referida na regulamentação sob destaque resulta plenamente adotada, distinguindo a necessária designação de gênero.

Nesse ponto, portanto, o presente item resulta atendido, haja vista que se infere da resposta a conformidade aos critérios formais exigidos.

l) Item 2.10 do questionário de auditoria: o item em demonstração revela a seguinte indagação: “A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?”.

Nesse sentido, o item 30 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE esclarece:

“O requisito mapeia se a comunicação institucional contempla a amplitude de representatividade, abrangendo gênero, raça, pessoa idosa, pessoa com deficiência e outros marcadores nas campanhas institucionais, por meio da adoção de imagens que consideram a diversidade humana não somente nas campanhas específicas de inclusão, mas em todas as ações de comunicação”.

Para corroborar com a premissa em questão, a Secretaria de Comunicação compartilhou alguns links institucionais de publicidade, os quais expressam o cumprimento desse requisito, nos quais são ressaltados os critérios de diversidade de gênero no uso de imagens institucionais.

Com base nisso, o presente item está atendido, em conformidade com os critérios formais exigidos.

11.6 - Relação com a Sociedade:

m) Item 2.11 do questionário de auditoria: o item 2.11 destaca o seguinte questionamento: “A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações etc.)?”.

A propósito dessa diretriz, o item 35 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE dispõe:

“O requisito mapeia se a instituição mantém instrumentos jurídicos formalizados entre órgãos e entidades da administração pública ou entidades privadas, com o objetivo de firmar interesse de mútua cooperação técnica que vise à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco. Trata-se de acordos de cooperação técnica, convênios, contratos de repasse ou termos de execução descentralizada que fomentam o tema.”

Nesse quadro, a Secretaria de Comunicação informou que “o TRT-14 é parte do Comitê Interinstitucional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, do qual participam também outras instituições públicas”.

Com efeito, o requisito se encontra comprovado, uma vez que há convênios sobre a temática da equidade de gênero, o que abrange por certo a participação institucional feminina, com outros órgãos públicos e entidades, a exemplo da Ecoliga, nos termos da mencionada Resolução Administrativa n.41/2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

n) **Item 2.12 do questionário de auditoria:** o item 2.12, a seu turno, indaga: “São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação feminina?”.

O item 37 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, pormenoriza a diretriz da seguinte forma: “o requisito mensura se a instituição promove ações para a comunidade, seja por meio de eventos culturais, sensibilizações, soluções educacionais, que fomentem o desenvolvimento do pensamento reflexivo voltado para uma cultura inclusiva e promovam a equidade de gênero e raça”. Vale frisar, outrossim, que semelhante diretriz se encontra prevista no art. 2º-A, § 3º, da Resolução CNJ n. 255/2018.

Para a comprovação do cumprimento dessa diretriz, a Secretaria de Comunicação compartilhou alguns links, por meio dos quais evidencia a promoção dessas ações de conteúdo essencialmente importante para o fortalecimento da equidade de gênero e raça.

Diante disso, por analogia, compreende-se atendido o requisito sob evidência.

12. ACHADOS DE AUDITORIA

Em face dos trabalhos desenvolvidos na presente auditoria, e após consubstanciados os exames e análises documentais e processuais, os achados adiante reportados encontram-se correlacionados com as seguintes questões de auditoria:

1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem apoio do sistema de governança?

Achado de Auditoria n. 1: Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico do TRT da 14ª Região.

Situação encontrada:

Item 1.1 - O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?

Em resposta ao item 1.1, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST, respondeu que o presente item não se encontra atendido, apresentando as seguintes justificativas:

Frise-se que o Planejamento Estratégico deste Regional alinha-se ao planejamento da Justiça do Trabalho, conforme art. 5º do Ato CSJT.GP.SG 34/2021, e nesse plano Nacional, não foram estabelecidos objetivos ou valores específicos para a questão feminina. Contudo há, dentre os valores deste Regional, o respeito a diversidade, o qual, tem como definição, a "capacidade de compreender e respeitar as pessoas com relação às questões de gênero, crenças, raças e etnias, orientações sexuais, tolerância religiosa, portadoras de deficiências, entre outros.

Com efeito, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, documento formal ora utilizado pelo Conselho Nacional de Justiça na presente ação de auditoria coordenada sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, assim estabelece no Tema 1 - Estratégia (Políticas Institucionais), item 1, os seguintes critérios:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

O requisito refere-se à presença do tema diversidade, inclusão e equidade de forma expressa no Planejamento Estratégico vigente na instituição, seja na descrição da missão, visão, valores, seja nos objetivos estratégicos e/ou iniciativas.

A propósito, por ocasião de manifestação acerca do relatório preliminar de auditoria (id. 16), a SEGGEST apresentou os seguintes esclarecimentos adicionais:

Os temas do planejamento estratégico deste Regional estão alinhados aos macrodesafios do Poder Judiciário Nacional e ao planejamento estratégico da Justiça do Trabalho, os quais balizam as estratégias regionais de atuação. Sugere-se que a temática da participação institucional feminina seja incluída na estratégia por meio de projetos e/ou planos de ação vinculados a temas similares, não havendo, ainda, prejuízo para inclusão futura do tema na revisão do planejamento estratégico institucional.

A par disso, efetivamente conforme ressaltou a unidade administrativa consultada, o Regional da 14ª elenca no seu rol de valores institucionais o respeito à diversidade, promovendo em consequência as correlatas ações no tocante às questões de gênero, crenças, raças e etnias. Entretanto, o requisito delineado pelo CNJ, de forma adaptativa, realça a necessidade expressa de previsão no planejamento institucional da temática da participação institucional feminina.

Diante disso, uma vez ausente a previsão da referida temática no planejamento estratégico, o achado de auditoria sob referência resulta configurado.

Critérios

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE;
Resolução CNJ n. 255/2018;
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Planejamento Estratégico Participativo, sexênio 2021/2026;
Item 1.1 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas ao item 1.1.

Possíveis causas

Ausência de possível priorização da temática de gênero na política institucional;
Ausência de diretrizes específicas no planejamento nacional;
Não inclusão de objetivos estratégicos relacionados à participação feminina.

Possíveis efeitos

Possível comprometimento da política institucional no tocante à premissa da igualdade de gênero;
Dificuldades na elaboração e implementação de planos de ações que visem à estruturação de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, que promova inclusive a participação institucional feminina

Proposta de encaminhamento



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Recomendar à administração a análise da oportunidade e conveniência da revisão do planejamento estratégico participativo, de sorte a possibilitar a inclusão expressa da temática da participação institucional feminina, alinhando-a às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE.

Achado de Auditoria n. 2: Inexistência de instância para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres.

Situação encontrada:

Item 1.5 - A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres?

Em face da indagação sob referência, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST, respondeu que o item não se encontra atendido, ocasião em que justificou:

O TRT14 não possui instância específica para apurar a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres. Entretanto, nos autos do proad 3984/2024, está tramitando uma proposta de criação da Ouvidoria da Mulher, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

Com efeito, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, no tema estrutura de governança (1.2), item 9, apresenta o seguinte detalhamento referente à exigência formulada:

O requisito afere se a instituição dispõe de estrutura própria ou de comissão/comitê qualificados e especificamente incumbidos para apuração e encaminhamentos pertinentes, relativos à discriminação e ao assédio, ou conta com especialista dentro da organização que forneça conhecimento técnico para compreensão e direcionamento das questões afetas à discriminação e ao assédio.

A análise das informações, a par de permitir observar o não atendimento do requisito, revela por outro lado que o Regional da 14ª Região autuou proad específico para conceder efetividade à apuração, de forma qualificada, de eventual discriminação ou desrespeito a direitos relacionados às mulheres. Nesse sentido, a proposta de criação da Ouvidoria da Mulher no TRT14, objeto do mencionado proad n. 3984/2024.

Contudo, haja vista de fato inexistir atualmente no TRT14 instância para apurar de forma qualificada possíveis discriminações aos direitos das mulheres, configurado está o achado de auditoria em discussão.

Critérios

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE;
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Item 1.5 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas ao item 1.5.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Possíveis causas

Ausência de possível priorização da temática de gênero na estrutura de governança;

Ausência de diretrizes específicas na estrutura administrativa;

Ausência de instância qualificada para apurar faltas que violam os direitos das mulheres.

Possíveis efeitos

Possível comprometimento da política institucional no tocante à premissa da igualdade de gênero;

Proposta de encaminhamento

Recomendar à administração a adoção das providências necessárias à concretização da matéria objeto dos autos do proad n. 3984/2024, cuja finalidade consiste na criação da Ouvidoria da Mulher, de sorte a atender a demanda da existência de instância qualificada para fazer frente às possíveis discriminações aos direitos das mulheres.

Achado de Auditoria n. 3: Não atendimento aos percentuais mínimos de participação institucional feminina, e de metodologia e critérios próprios para fomentar a igualdade de gênero.

Situação encontrada:

Itens 1.7, 1.8, 1.10, 1.11, 1.12 e 1.13 - Os presentes itens retratam questões comuns relacionadas aos percentuais de participação institucional feminina no âmbito do TRT da 14ª Região, motivo pelo qual serão apreciados em conjunto.

Os itens 1.7, 1.8, 1.10, 1.11, 1.12 e 1.13 possuem as seguintes indagações:

1.7: A organização já atingiu e mantém o **mínimo de 40% de ocupação feminina** no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores [as])?

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

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

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

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

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

Por conseguinte aos questionamentos formulados, as unidades administrativas Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST, Secretaria da Corregedoria Regional - SCR e Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP, a par de responderem que os referidos itens não se encontram atendidos no TRT da 14ª Região, apresentaram as seguintes informações:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Item 1.7: Não. Temos 3 desembargadoras, **dentre o total de 8, ou seja, 37,5%**. (SEGGEST)

Item 1.8: Não. A promoção de juízes do trabalho, membros do ministério público e de advogados segue o preconizado no Regimento Interno, o qual ainda não traz metodologia de fomento à participação feminina. (SEGGEST)

Item 1.10: Não. **O TRT14 possui 36,13%** das funções de chefia e assessoramento ocupados por mulheres. Gradativamente o TRT14 vem aumentando esse percentual, com políticas de inserção e sensibilização de gestores e administração. Levantamento: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cM6EKn9raLc_0Xk2fqWCzVIYhceD0gU0V2SntxdyWzQ/edit#gid=0 (SGEP - DSAD)

Item 1.11: Não. Conforme pode-se verificar em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojODNINTRhMTUzMjFjNS00NDRkLTliOTETNGI2NDUwMjc3YzZjliwidCI6IjA2OGVjYTE1LWYzNmYtNDY5Mi04NjQyLTMxMjllYmQ2YzdhMCJ9> na página de Comitês e Comissões, temos, atualmente (junho de 2024), 89 participações de mulheres nos colegiados temáticos e 275 participações de homens, **o que dá um índice de participação feminina de 24,05%**. Acrescenta-se ainda que esse painel está disponibilizado no portal TRT14, no caminho Transparência -> Gestão -> Estatística -> Indicador de Sustentabilidade, pessoas e Orçamento -> Dados de Raça e Sexo e é atualizado mensalmente. (SGEP)

Item 1.12: Não. **O TRT da 14ª Região não adota nenhuma metodologia**. Contudo, conforme resposta item 1.9, **atualmente as convocações e designações encontram-se com 50% de mulheres**.(SCR)

Item 1.13: Não. Não há tais diretrizes. (SEGGEST) [g.n.]

A Resolução CNJ n. 106/2010, que trata dos critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos tribunais de 2º grau), no respectivo art. 1-A assim conclui:

Art. 1º - A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023) [g.n.]

De outra parte, a Resolução CNJ n. 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, prevê expressamente:

Art. 2º 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, em: (redação dada pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

I – convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

II – designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

III – composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023) [g.n.]

Nos termos das informações fornecidas pelas unidades administrativas, verifica-se que o TRT da 14ª Região não atinge os percentuais mínimos de participação institucional feminina estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça, à exceção da situação fática evidenciada pela Secretaria da Corregedoria Regional no item 1.12.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Em esclarecimentos complementares em face do relatório preliminar de auditoria (id. 16), a SEGEP informou:

Atualmente os colegiados sob a coordenação da SGEP observam as diretrizes estabelecidas nos respectivos normativos que determinaram a correspondente instituição e funcionamento, bem como as orientações emanadas da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST a respeito, para a promoção das adequações que se mostrem necessárias. Diante disso, aguarda novas diretrizes da Administração, por intermédio da SEGGEST, para o atendimento aos percentuais mínimos de participação institucional feminina, assim como quanto à metodologia e critérios próprios para fomentar a igualdade de gênero na composição desses, e a consequente promoção das adequações necessárias na composição dos colegiados sob a coordenação desta SGEP.

Nesse contexto, observa-se que a instituição não alcançou a ocupação mínima de 40% de mulheres nos cargos de desembargadoras, nem conta com 50% de mulheres nas designações de cargos de chefia e assessoramento, bem ainda na composição de comissões e comitês, grupos de trabalhos ou outros coletivos de livre indicação.

Ademais, a ausência de metodologia e diretrizes específicas para fomentar a igualdade de gênero demonstra a necessidade de ajustes estratégicos para cumprir as normas ora vigentes.

Dessa forma, conclui-se que o TRT da 14ª Região necessita aprimorar o cumprimento aos requisitos legais estabelecidos pelas resoluções CNJ n. 106/2010 e 255/2018, com respaldo em ações estruturadas em governança, para assegurar a equidade de gênero e a promoção da participação institucional feminina, em conformidade com as diretrizes nacionais.

Critérios

Resolução CNJ n. 106/2010 (art. 1º-A);
Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º, incisos I, II e III);
Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE;
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Itens 1.7, 1.8, 1.10, 1.11, 1.12 e 1.13 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas aos itens acima mencionados;
Links estatísticos compartilhados.

Possíveis causas

Ausência de ações específicas para promover a igualdade de gênero no preenchimento de cargos e funções estratégicas;

Ausência de implementação regular e monitoramento dos percentuais de participação feminina, em conformidade com as normatizações do CNJ;

Insuficiência de incentivos ou ações que fomentem a candidatura e promoção de mulheres para cargos de liderança e em comissões.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Possíveis efeitos

Desequilíbrio de gênero em cargos da magistratura, de liderança e em comissões, com baixa representação feminina;

Não atendimento às metas de participação feminina, estabelecidas pelas normatizações do CNJ;

Proposta de encaminhamento

Recomendar à administração que analise a oportunidade e conveniência do implemento de medidas para garantir o cumprimento dos percentuais mínimos de participação institucional feminina, em conformidade com as Resoluções n.s 106/2010 e 255/2018, ambas do CNJ.

Achado de Auditoria n. 4: Ausência de divulgação de dados relacionados ao repositório de mulheres juristas e de diretrizes de gestão de documentos referentes à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.

Situação encontrada:

Itens 1.15 e 1.16 - Os presentes itens retratam questões comuns relacionadas à divulgação de dados relacionados ao repositório próprio de mulheres juristas e das diretrizes de gestão de documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.

Nesse contexto, os itens 1.15 e 1.16 evidenciam os seguintes questionamentos, respectivamente:

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

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

Com base nessas indagações, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST forneceu as seguintes informações:

Item 1.15: Não. Não há tal repositório e não foi definido de quem é a competência por disponibilizar tal repositório.

Item 1.16: Não. Não há tais diretrizes, então, até o momento não há o que estar disponível para acesso ao público.

Em estrita correlação com o citado item 1.15, a Resolução CNJ n. 255/2018 enfatiza as seguintes diretrizes:

Art. 2-A O Poder Judiciário manterá o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, banco de dados on-line, de inscrição voluntária e publicado no Portal do CNJ, objetivando a divulgação de dados públicos, ou autorizados, de mulheres que atuam no sistema de justiça ou na atividade acadêmica, com expertise em determinada área do Direito. (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

§ 1º Os tribunais que não criaram repositório de mulheres juristas próprio deverão aderir ao repositório do Conselho Nacional de Justiça. (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023) [g.n.]



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Por outro lado, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (item 14), no tocante ao controle das diretrizes de gestão de documentos relativos à promoção de equidade e inclusão institucional feminina, bem como sua disponibilidade para livre acesso a todos e todas (item 1.16), apresenta o seguinte detalhamento referente à exigência formulada:

O requisito mensura se há transparência e facilidade no acesso para consulta às diretrizes de gestão e aos documentos relativos à promoção da equidade e inclusão de gênero e raça.

Com efeito, tendo em vista as respostas fornecidas pela SEGGEST, observa-se no âmbito do Regional da 14ª a ausência de um repositório próprio de mulheres juristas ou a falta de adesão ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas, bem ainda a ausência de diretrizes de gestão e de documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina, para fins de consulta popular, o que revela o não cumprimento das exigências legais.

Critérios

Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º-A, §1º);
Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE (item 14);
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Itens 1.15 e 1.16 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas aos itens acima mencionados.

Possíveis causas

Falta de atribuição de competência interna para a criação e manutenção do repositório de mulheres juristas;
Desconhecimento em relação às exigências normativas estabelecidas pelo CNJ.

Possíveis efeitos

Redução na promoção da política da equidade de gênero;
Comprometimento da conformidade com a política de inclusão e da equidade de gênero.

Proposta de encaminhamento

Recomendar à administração a atribuição das competências internas necessárias para a criação e manutenção de um repositório de mulheres juristas, ou a adesão ao repositório do Conselho Nacional de Justiça, bem como para fins de propiciar a disponibilização ao público interno e externo das diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Achado de Auditoria n. 5: Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do público interno sobre as ações para a promoção de equidade de gênero, e ausência de política de benefícios que promova a participação institucional feminina.

Situação encontrada:

Itens 2.2 e 2.3 - Os presentes itens, por expressarem questões comuns relacionadas à gestão inclusiva, serão apreciados em conjunto.

Os itens 2.2 e 2.3 destacam as seguintes perguntas, respectivamente:

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

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

A par disso, as unidades administrativas Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP e Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST, apresentaram as seguintes informações:

Item 2.2: Não. No formulário atual não há pergunta destinada à verificação da percepção do(a) respondente sobre sua percepção a respeito da atuação do Tribunal nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina, até porque constitui ação relativamente nova no Judiciário.

Item 2.3: Não. O TRT14 não publicou norma específica sobre o tema. Entretanto, este Tribunal observa e aplica o contido na Resolução CNJ N. 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Em informação complementar, diante das conclusões constantes do relatório preliminar de auditoria (id. 16), a SGEP dispôs:

A SGEP tem a informar que quanto à recomendação de inclusão, nas pesquisas de clima organizacional, de perguntas específicas sobre a percepção do público interno acerca da política de participação institucional feminina, impulsionará o necessário para fazê-lo na próxima pesquisa a ser aplicada.

Com efeito, a análise do item 2.2 destaca a importância de colher a percepção das pessoas, especificamente do público interno da instituição, no que se refere à atuação do órgão nas ações que visam à promoção da política institucional de equidade de gênero. Essa iniciativa, que pode ser idealmente compatibilizada com as edições da pesquisa de clima organizacional, pode impactar positivamente os resultados dessa política.

Na obra *Equidade de Gênero no Senado Federal* (BRASIL, 2023, pp 25 e 26), colhem-se as experiências da referida instituição política que vão ao encontro do enfatizado no parágrafo anterior:

(..) Na mais recente pesquisa de clima organizacional, em 2020, a percepção dos servidores acerca de o Senado promover ações de respeito à diversidade dos seus trabalhadores aumentou em 18 pontos: de 61%, em 2018, para 79%, em 2020. Entre os indicadores



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

positivos, também está a satisfação do corpo funcional da Casa: pelo menos 95% dos colaboradores sentem-se orgulhosos em trabalhar no Senado, e 92% comemoram um relacionamento amigável com os pares (...). Isso mostra que as ações de gestão estão impactando positivamente no clima e se refletindo na cultura organizacional da instituição, à medida que esses valores são naturalizados e introjetados pelos servidores, corroborando igualmente a importância da liderança da alta gestão para o fomento da equidade (...).

À luz do exposto, observa-se a importância de a administração promover regularmente uma pesquisa interna - que pode ser compatibilizada junto à pesquisa de clima organizacional -, destinada a colher a percepção do público interno sobre a atuação do Regional 14 na promoção da participação institucional feminina.

No que diz respeito ao item 2.3, sobre a existência na instituição de política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (item 14), embora versando sobre a promoção da equidade e inclusão de gênero e raça, explicita:

O requisito mapeia as diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e raça.

Neste ponto 2.3, observa-se de fato que não há publicação de norma específica pelo TRT14 para contemplar uma política de benefícios que promova a participação institucional feminina. Contudo, o próprio requisito mencionado, a nosso ver, revela uma lacuna ao não detalhar de maneira específica como e com base em que fundamentação legal tais benefícios monetários ou não monetários podem ser implementados. Nesse sentido, seria interessante a realização de estudos para elucidar os mecanismos e a respectiva base normativa para tal, inclusive se não seria o caso de implementação de iniciativas em outra seara competencial distinta do TRT da 14ª, uma vez que a temática de remuneração de agentes públicos tem sede própria de discussão e aprovação.

Critérios

Relatório de Equidade e Gênero do Senado Federal (2ª edição, 2023);
Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE (item 14).

Evidências

Itens 2.2 e 2.3 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas nos itens acima mencionados.

Possíveis causas

Ausência de abordagem da temática da política de participação institucional feminina na pesquisa de clima organizacional;

Não elaboração de estudo específico consistente em aferir acerca da viabilidade da política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina.

Possíveis efeitos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Redução na promoção da política de participação institucional feminina;
Possível impacto na cultura organizacional;

Proposta de encaminhamento

Recomendar à administração: (i) a inclusão, nas pesquisas de clima organizacional, de perguntas específicas sobre a percepção do público interno acerca da política de participação institucional feminina; (ii) avaliar a necessidade de estudos sobre a viabilidade de uma política de benefícios que promova a participação institucional feminina.

Achado de Auditoria n. 6: Ausência de atendimento a critérios formais de participação feminina em contratação de serviços terceirizados e em contratos de estagiários.

Situação encontrada:

Itens 2.7 e 2.8 - Os presentes itens, por abordarem questões comuns relacionadas à gestão de contratações, serão apreciados em conjunto.

Nesse quadro, os itens 2.7 e 2.8 destacam as seguintes perguntas, *in litteris*:

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

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

Em resposta às perguntas dos referidos itens, a Secretaria Administrativa - SA e a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGEP fornecerem os seguintes esclarecimentos:

Item 2.7: Não. Para os próximos editais de licitação envolvendo a prestação de serviços com mão obra residente, vamos inserir os critérios formais de participação feminina nos contratos de serviços terceirizados. Atualizamos o modelo de Estudo Técnico Preliminar, conforme [link](https://docs.google.com/document/d/19z_MmzkeviiE7-L4jqt41XonxBbN7RZhOCAgiL93Axk/e/dit) abaixo: https://docs.google.com/document/d/19z_MmzkeviiE7-L4jqt41XonxBbN7RZhOCAgiL93Axk/e/dit. Publicação da norma em 18.12.2023 e lembrando que nossos contratos são anteriores à publicação.

Item 2.8: Não. Os presentes editais de processo seletivo de estágio não possuem distinção de vagas entre homens e mulheres, sendo as convocações feitas por ordem de classificação.

Ao final, tendo em vista a apresentação do relatório preliminar de auditoria (id. 16), a Secretaria de Gestão de Pessoas informou:

A SGEP já providenciou a notificação do agente de integração – UPA, responsável pela seleção e administração dos estagiários no TRT14, de forma que os percentuais exigidos pela Resolução CNJ nº 255/2018 serão incluídos nos próximos editais de seleção de estagiários, destinando 50% das vagas de estágio para mulheres.

Com base nessa perspectiva, a Resolução CNJ n. 255/2018 aponta para as



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

seguintes normas:

Art. 2º 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, em: (redação dada pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

(...)

V – contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento; (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)

VI – contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento. (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023) [g.n.]

Consecutivamente, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (item 27), no particular aspecto sob comentário, assim esclarece:

O requisito mede se na instituição os contratos para prestação de serviços e outros estabelecem percentuais de preenchimento de vagas que promovam a equidade de gênero e raça.

Com efeito, apesar da válida ponderação da Secretaria Administrativa de que os contratos terceirizados atualmente em vigor são anteriores à data da novel exigência constante da Resolução CNJ n. 255/2018 (dezembro/2023), é imperativo que o TRT da 14ª adote esses novos paradigmas contratuais, que ressaltam expressamente a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres nas contratações de serviços terceirizados e de estagiários, inclusive em programas de residência jurídica, de tal maneira a se alinhar com as diretrizes para a promoção da equidade de gênero consubstanciadas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Importante também salientar, que a Secretaria Administrativa informou já ter atualizado o modelo de Estudo Técnico Preliminar, bem ainda que para os próximos editais de licitação envolvendo a prestação de mão de obra terceirizada serão inseridos “os critérios formais de participação feminina”.

Critérios

Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º, incisos V e VI);
Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE (item 27);
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Itens 2.7 e 2.8 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas nos itens acima mencionados;
Link compartilhado.

Possíveis causas

Ausência de adoção dos novos paradigmas contratuais de percentual mínimo de participação feminina (50%), em contratos de serviços terceirizados e de estagiários;
Desatualização das normas e procedimentos internos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Possíveis efeitos

Possível comprometimento da política institucional no tocante à premissa da igualdade de gênero;

Desconformidade às diretrizes legais previstas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Proposta de encaminhamento

Recomendar à administração a adoção das providências necessárias para o atendimento dos novos paradigmas contratuais estabelecidos pela Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º, incisos V e VI), incluindo a revisão das normas internas, de maneira a garantir que os futuros contratos de prestação de serviços terceirizados e programas de estágio promovam, a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres.

Achado de Auditoria n. 7: Ausência de previsão orçamentária específica para a Política de Participação Institucional Feminina.

Situação encontrada:

Itens 2.13 e 2.14 - Os itens 2.13 e 2.14, por abordarem questões comuns relacionadas à gestão orçamentária, serão apreciados em conjunto.

As redações dos itens 2.13 e 2.14 expõem as seguintes inquirições, respectivamente:

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

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

Em face dessas perguntas, a Secretaria de Orçamento e Finanças - SOF forneceu as respostas seguintes:

Item 2.13: Não. Não há previsão orçamentária.

Item 2.14: Não. Não há investimentos anual [sic] sobre a temática.

De modo correlato às questões sob análise, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, nos itens 31 e 21, enfatiza os seguintes detalhamentos:

31. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de equidade e inclusão de gênero e raça?

(...)

O requisito contabiliza se a instituição conta com uma previsão orçamentária para a realização de ações, eventos e capacitações para essa pauta de inclusão da diversidade com foco em gênero e raça.

21. Há investimentos anuais para capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade e inclusão de gênero e raça?

(...)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

O requisito mensura se a instituição prevê, disponibiliza e realiza soluções educacionais voltadas para o tema, considerando os investimentos destinados à capacitação de sua força de trabalho.

Pois bem. Embora a SOF tenha informado a ausência de previsão orçamentária de programas e projetos voltados à implementação da política de participação feminina neste TRT14 e de investimentos anuais para capacitação e sensibilização na temática de equidade de gênero e inclusão feminina, a prática no Regional da 14 revela outra realidade, haja vista que o tribunal disponibiliza recursos e adota iniciativas que promovem capacitações e sensibilizações sobre diversidade, discriminação de gênero, temática de valorização e inclusão feminina, combate ao assédio moral e sexual, entre outros temas relacionados à política de proteção feminina. Desse modo, embora não tenhamos previsão orçamentária específica para o tema, entendemos que pela disponibilização de recursos e ações desenvolvidas, essas questões encontram-se atendidas.

Nesse sentido, elencamos, a título ilustrativo, os seguintes processos administrativos, com os correspondentes eventos sociais patrocinados:

Proad n. 4271/2023 (contratação de palestrantes para participação na 3ª edição da Semana de Diversidade: A Promoção dos Direitos Humanos e a Proteção às Diversidades);
Proad n. 842/2024 (contratação de palestrantes e oficinas no evento Chá com Elas, com a temática Mulheres: desafios e perspectivas no mundo do trabalho e acesso à justiça e a operação do Direito: trabalho e interseccionalidade);
Proad n. 3688/2024 (pagamento de hora-aula para realização da palestra sob o título “Raça, Gênero e Trabalho”, realizada durante a Semana de Diversidade - 4ª edição [2024], no dia 27/6/2024).

Assim, considerando que o TRT14 vem realizando investimentos anuais na referida temática feminina, como se verifica nas ações desenvolvidas pela Escola Judicial, que gerencia o orçamento destinado às diferentes modalidades e naturezas de capacitações, dentre elas as referentes à temática feminina e dos direitos das mulheres, a recomendação seria apenas para que seja verificado a viabilidade da previsão orçamentária específica para a política de participação institucional feminina.

Por fim, também não menos importante para salientar, que eventuais valores orçamentários especificamente destinados à políticas institucionais devem se submeter à análise prévia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, não constituindo matéria de deliberação exclusiva dos tribunais regionais.

Critérios

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE (itens 21 e 31);
Constituição da República de 1988, art. 5º, inciso I.

Evidências

Itens 2.13 e 2.14 do Questionário de Auditoria;
Justificativas apresentadas nos itens acima mencionados.

Possíveis causas

Ausência de previsão orçamentária específica para a Política Institucional Feminina.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

Possíveis efeitos

Possível comprometimento da política institucional no tocante à premissa da igualdade de gênero.

Proposta de encaminhamento

Recomendar à Administração que, em época própria e no exercício da conveniência e oportunidade, verifique a viabilidade relacionada à proposta orçamentária específica destinada à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina.

13 - DO PRAZO PARA ATENDIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS

Nos termos dos artigos 55, § 1º, e 57, da Resolução nº 309/2020, do Conselho Nacional de Justiça, é necessário o monitoramento e acompanhamento das auditorias realizadas, com a estipulação de prazo ao titular da unidade auditada para atendimento das recomendações e comunicação das providências adotadas.

Embora a aludida Resolução não estabeleça o critério para a concessão do prazo, levando em conta o princípio da razoabilidade, as peculiaridades de cada ocorrência e a necessidade de sua regularização, consideramos adequado o prazo máximo de 120 dias para atendimento das recomendações.

14 - RECOMENDAÇÕES E PROVIDÊNCIAS

Diante dos exames realizados e em cumprimento às disposições que disciplinam a matéria, recomenda-se a adoção das providências a seguir elencadas, sob a coordenação da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica - SEGGEST, consoante resultado dos trabalhos **apontados no Item 12 deste Relatório (Achados de Auditoria)**, no prazo máximo de 120 dias:

I) **Achado de Auditoria n. 1: Item 1.1** - Recomendar à administração que analise a oportunidade e conveniência da revisão do planejamento estratégico participativo, de sorte a possibilitar a inclusão expressa da temática da participação institucional feminina, alinhando-a às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça, do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE. **Unidade Responsável: SEGGEST;**

II) **Achado de Auditoria n. 2: Item 1.5** - Recomendar à administração a adoção das providências necessárias à concretização da matéria, objeto dos autos do proad n. 3984/2024, cuja finalidade consiste na criação da Ouvidoria da Mulher, de sorte a atender a demanda da existência de instância qualificada para fazer frente às possíveis discriminações aos direitos das mulheres. **Unidade Responsável: SEGGEST;**

III) **Achado de Auditoria n. 3: Itens 1.7, 1.8, 1.10, 1.11, 1.12 e 1.13** - Recomendar à administração que analise a oportunidade e conveniência do implemento de medidas para garantir o cumprimento dos percentuais mínimos de participação institucional feminina, em conformidade com as Resoluções n.s 106/2010 e 255/2018, ambas do CNJ. **Unidades responsáveis: SEGGEST, SCR e SGEP.**

IV) **Achado de Auditoria n. 4: Itens 1.15 e 1.16** - Recomendar à administração a atribuição das competências internas necessárias para a criação e manutenção de um repositório de mulheres



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

juristas, ou a adesão ao repositório do Conselho Nacional de Justiça, bem como para fins de propiciar a disponibilização ao público interno e externo das diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina. **Unidade responsável: SEGGEST;**

V) Achado de Auditoria n. 5: Itens 2.2 e 2.3 - Recomendar à administração: **(i)** a inclusão, nas pesquisas de clima organizacional, de perguntas específicas sobre a percepção do público interno acerca da política de participação institucional feminina; **(ii)** avaliar a necessidade de estudos sobre a viabilidade de uma política de benefícios que promova a participação institucional feminina. **Unidades responsáveis: SEGGEST e SGEP.**

VI) Achado de Auditoria n. 6: Itens 2.7 e 2.8 - Recomendar à administração a adoção das providências necessárias para o atendimento dos novos paradigmas contratuais estabelecidos pela Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º, incisos V e VI), incluindo a revisão das normas internas, de maneira a garantir que os futuros contratos de prestação de serviços terceirizados e programas de estágio promovam, a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres. **Unidades responsáveis: SA e SGEP;**

VII) Achado de Auditoria n. 7: Itens 2.13 e 2.14 - Recomendar à Administração que, em época própria e no exercício da conveniência e oportunidade, verifique a viabilidade relacionada à proposta orçamentária específica destinada à Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina. **Unidades responsáveis: SEJUD, SEGGEST E SOF.**

Para atender os itens destacados acima, é essencial que as unidades considerem cada item em conjunto com as exposições fáticas e fundamentos apresentados nos achados de auditoria ao longo deste relatório.

15 - CONCLUSÃO

Após a aplicação dos testes de auditoria, em face do questionário que foi disponibilizado às unidades auditadas, bem ainda em decorrência das avaliações empreendidas pela equipe de auditoria, verificamos que este Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, de forma geral, vem adotando medidas para o cumprimento integral da política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018 - Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, e o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, elaborado pelo Senado Federal, em relação aos eixos Política Institucional, Estrutura de Governança, Controle - Accountability, Gestão Inclusiva, Gestão de Contratações, Comunicação, Relação com a Sociedade e Gestão Orçamentária, devendo, no tanto, implementar as recomendações apontadas neste Relatório (Item 14 - Recomendações e providências a serem adotadas), cabendo aos setores responsáveis pelo seu implemento, após o efetivo cumprimento das medidas acatadas pela Administração, certificar o resultado nos presentes autos, bem como incluir nas rotinas de trabalho de forma sistematizada as providências adotadas que ensejarem acompanhamento periódico.

Por fim, recomendamos que o resultado desta Auditoria, bem como das informações encaminhadas ao Conselho Nacional de Justiça-CNJ, sejam comunicadas aos Gestores deste Tribunal com o fim de implementarem as medidas apontadas neste relatório e outras que julgarem



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

necessárias objetivando melhorar os eixos Política Institucional, Estrutura de Governança, Controle - Accountability, Gestão Inclusiva, Gestão de Contratações, Comunicação, Relação com a Sociedade e Gestão Orçamentária.

Porto Velho/RO, 26 de julho de 2024.

| | |
|---|--|
| (assinado digitalmente) WHANDER JEFFSON DA SILVA COSTA Secretário de Auditoria Interna e Supervisor da Auditoria | (assinado digitalmente) MARCOS ROGÉRIO REIS DA SILVA (Coordenador) |
| (servidora em gozo de férias) REGINA SOCORRO F. ZOGHBI RIVOREDO (Membro) | (assinado digitalmente) EDSON FURTADO ALVES JÚNIOR (Membro) |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

SIGLAS

CNJ - Conselho Nacional de Justiça.

TRT14 - Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

SEAUDI - Secretaria de Auditoria Interna.

SEGGEST - Secretaria de Governança e Gestão Estratégica.

SGEP - Secretaria de Gestão de Pessoas.

SEJUD - Secretaria da Escola judicial.

SA - Secretaria Administrativa

OUV - Ouvidoria.

HTML - HyperText Markup Language (Linguagem de Marcação de HiperTexto).

ODF - Open Document Format (Documento de Formato Aberto - tradução livre).

PDF - Portable Document Format.