



## RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

### AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO - 2024



#### PREÂMBULO

**PROCESSO SEI:** 0002717-62.2024.6.12.8000

**CLIENTE(S):** Presidência (PRE), Diretoria-Geral (DG), Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), Secretaria de Administração Finanças (SAF), Coordenadoria de Orçamento, Planejamento Estratégico e Gestão (COPEG), Assessoria de Governança e Projetos Institucionais (AGPI), Assessoria de Comunicação e Cerimonial (ASCOM), Escola Judiciária Eleitoral (EJE) e Comissão de Valorização e Participação Feminina (CFEM).

**ATO ORIGINÁRIO:** Plano Anual de Auditoria - PAA, referente ao exercício 2024 (ID 1548795), aprovado pelo Pleno (ID 1555806), em 13 de dezembro de 2023, conforme processo SEI nº 0007587-87.2023.6.12.8000.

**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.

**PERÍODO DE ANÁLISE:** outubro/2018 a 31/03/2024.

**PERÍODO DE REALIZAÇÃO DA AUDITORIA:** abril a julho/2024, conforme cronograma para todo o Poder Judiciário, constante no Plano de Trabalho (ID 1610652).

**EQUIPE:** Alessandra Falcão Gutierrez de Souza (supervisora da auditoria), Nivaldo Azevedo dos Santos (líder de equipe), Geovane Rocha Batista (auditor) e Manuela Baptista Velasquez Shoji (auditora).

**ATO DE DESIGNAÇÃO:** Portaria Presidência nº 67/2024 TRE/PRE/GABPRE (ID 1625968), publicada no DJEMS nº 59, de 05 de abril de 2024, página 4.

#### RESUMO

##### Qual foi o trabalho realizado?

A AUDIN realizou a presente Ação Coordenada de Auditoria (ACA-CNJ 2024) no processo da **Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário** em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria - Exercício 2024 (SEI n. 0007587-87.2023.6.12.8000). O objetivo foi a análise, no âmbito do TRE/MS, da implementação da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, a fim de verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ n. 255/2018 (na redação dada pela Res. n. 540/2023), bem como a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede de Equidade, da qual fazem parte onze órgãos federais, entre eles o STJ, o TSE e o CNJ. Trata-se de auditoria dos tipos conformidade e operacional, cujo escopo abrangeu os programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, com exames concentrados em 32 (trinta e dois) testes nos **Eixos (i) Estratégia, Governança e Accountability** (18 testes para a 1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?) e (ii) **Gestão Inclusiva** (14 testes para a 2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?). Os principais critérios aplicados foram normativos do CNJ, TCU, Senado Federal e o Modelo IDE afetos ao objeto auditado. A metodologia utilizada na execução dos trabalhos de auditoria, visando a obtenção de evidências para sustentação das conclusões, consistiu na aplicação das seguintes técnicas: análise documental, exame de registros (documentais e informatizados), correlação entre informações obtidas (cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados), questionários, entrevistas e análise de *frameworks* (avaliação de diversos modelos e padrões relacionados ao objeto auditado). Os trabalhos de avaliação foram realizados no período de abril a julho de 2024, de forma conjunta, concomitante e padronizada pelas unidades de auditoria interna de todos os tribunais do país. As respostas ao questionário do CNJ foram enviadas tempestivamente. O Relatório de Auditoria será encaminhado às unidades interessadas do TRE/MS para ciência e adoção das providências pertinentes, bem como o sumário executivo será enviado à alta administração (PRE e DG).

##### O que a auditoria concluiu?

A partir dos testes realizados, comprovou-se que a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina do TRE/MS apresenta nível elevado de maturidade, com aderência de 74,35% aos normativos de regência, todavia, ainda com margem para melhorias e aperfeiçoamentos para que se alcance patamares de excelência. Como resultado da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, obtiveram-se 10 (dez) achados e 6 (seis) pontos de Melhoria, devidamente comprovados por evidências e documentados nos papéis de trabalho da auditoria, os quais estão detalhados no item VII deste Relatório.

##### Qual a proposta de encaminhamento?

Com o propósito de agregar valor e melhorar os processos relativos à participação institucional feminina, para cada

Achado e Ponto de Melhoria foram feitas recomendações, as quais estão detalhadas no item VII deste Relatório, com a finalidade de eliminar as causas, mitigar as consequências ou até mesmo incorporar uma boa prática.

#### 4 Quais os benefícios esperados?

Com o cumprimento das recomendações apontadas nesta auditoria, espera-se alcançar os seguintes benefícios: a) desenvolvimento de cultura organizacional garantidora da igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos; b) implementação da participação feminina em todas as áreas recomendadas pelo CNJ; c) fortalecimento da Política de Participação Institucional Feminina; e d) reconhecimento público do comprometimento do TRE/MS com a temática da participação institucional feminina.

#### LISTA DE SIGLAS

<b>AGPI</b>	Assessoria de Governança e Projetos Institucionais
<b>ASCOM</b>	Assessoria de Comunicação e Cerimonial
<b>AUDIN</b>	Auditoria Interna
<b>CNJ</b>	Conselho Nacional de Justiça
<b>CFEM</b>	Comissão de Valorização e Participação Feminina
<b>COPEG</b>	Coordenadoria de Orçamento, Planejamento Estratégico e Gestão
<b>DG</b>	Diretoria-Geral
<b>EJE</b>	Escola Judiciária Eleitoral
<b>ID</b>	Identificação de documento
<b>IDE</b>	Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade
<b>PAA</b>	Plano Anual de Auditoria
<b>PRE</b>	Presidência
<b>RDIM</b>	Requisição de Documentos, Informações e Manifestação
<b>RVD</b>	Roteiro de Verificação e Documentação
<b>SAF</b>	Secretaria de Administração e Finanças
<b>SEI</b>	Sistema Eletrônico de Informações
<b>SGP</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas
<b>STJ</b>	Superior Tribunal de Justiça
<b>T</b>	Teste de Auditoria
<b>TCU</b>	Tribunal de Contas da União
<b>TRE/MS</b>	Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul
<b>TSE</b>	Tribunal Superior Eleitoral
<b>TVD</b>	Teste de Verificação Direta
<b>TVI</b>	Teste de Verificação Indireta

#### I - INTRODUÇÃO

A temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina” foi eleita pelo CNJ como objeto de Ação Coordenada para o ano de 2024, a partir da sua classificação em 3º lugar *no ranking* dos 21 (vinte e um) processos auditáveis, resultantes da interseção dos macrodesafios propostos para o Poder Judiciário (Estratégia Nacional 2021-2026, Res. CNJ n. 325/2020) com os objetos do Prêmio CNJ de Qualidade de 2022 que, após ponderação dos fatores de risco, segundo critérios de relevância e criticidade, foram submetidos à avaliação por diferentes unidades dos órgãos do Poder Judiciário Nacional. Além da posição *no ranking*, considerou-se, ainda, a maturidade do processo para ser submetido a uma auditoria neste momento.

O objetivo, escopo, critérios, questões de auditoria, testes, cronograma e produtos gerados foram definidos pelo CNJ por meio de Plano de Trabalho (ID 1610652). A partir deste documento, a AUDIN elaborou o Programa de Auditoria (ID1618021) para direcionamento das atividades de avaliação no Regional sul-mato-grossense.

Foram realizadas reunião de abertura (1636647), comunicações/respostas aos questionários enviados via formulário virtual de Requisição de Documentos, Informações ou Manifestação - RDIM's (SEI nºs 0004113-74.2024.6.12.8000, 0004120-66.2024.6.12.8000, 0004133-65.2024.6.12.8000, 0004134-50.2024.6.12.8000, 0004135-35.2024.6.12.8000, 0004131-95.2024.6.12.8000, 0004122-36.2024.6.12.8000 e 0004132-80.2024.6.12.8000) e reunião para apresentação da matriz de achados preliminares aos gestores do processo auditado (1677253), oportunidade em que foram apresentados os resultados das análises, as propostas de recomendações e orientações da equipe por meio da matriz de achados (1677959). Oportunizada a manifestação dos gestores, as respostas foram consideradas e incluídas neste relatório final.

#### II - VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina foi instituída pela Resolução CNJ n. 255, de 04/09/2018, com o propósito de 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. Com fundamento na norma do Conselho Nacional de Justiça, o TRE/MS formalizou sua própria política de participação institucional feminina, mediante a **Portaria Presidência n. 236/2019 TRE/PRE/GABPRE**, de 19/08/2019, que fixou os objetivos e as diretrizes de efetivação da referida política, bem como instituiu a Comissão de Participação e Valorização Feminina do TRE/MS (CFEM). A composição deste colegiado foi inicialmente estabelecida pela Portaria Presidência n. 239/2019 TRE/PRE/DG/AEDG (ID 0709266) e recentemente renovada pela Portaria Presidência n. 34/2024 TRE/PRE/DG/AEDG (ID 1600233).

Ocorre que a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina foi alterada pela Resolução CNJ n. 540, de 18 de dezembro de 2023, **em vigor desde 22/12/2023**, que criou a regra da paridade de gênero. A partir dela, os órgãos do Poder Judiciário deverão observar, sempre que possível, a proporção de ocupação de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) de mulheres nas posições enumeradas: (i) convocação e designação de juizes e juízas para atividade jurisdicional ou auxiliar na administração da justiça; (ii) provimento de cargos em comissão e funções comissionadas; (iii) composição de órgão colegiados; (iv) formação de mesas em eventos institucionais; (v) contratação de estagiários; (vi) contratação de terceirizados.

Para promover um modelo de governança e gestão que favoreça a cultura organizacional inclusiva, mediante uma proposta metodológica, a REDE EQUIDADE, da qual fazem parte onze órgãos federais, entre eles o STJ, o TSE e o CNJ, desenvolveu no ano de 2023 o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (**Modelo IDE**), como um instrumento de orientação, voltado às instituições públicas, com parâmetros norteadores na promoção da cultura organizacional inclusiva com foco em gênero e raça. O Manual de Aplicação do Modelo IDE traz o seguinte conceito de equidade (pág. 04):

**EQUIDADE:** sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades. O acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos,

promovendo-se as devidas condições para superação das desigualdades.

Dessa forma, os normativos do CNJ e o modelo elaborado pela REDE EQUIDADE se apresentam como referências para a implantação e a gestão da inclusão da diversidade e equidade no âmbito do TRE/MS, explicitando os quesitos mínimos para a participação equânime de homens e mulheres (paridade de gênero) na organização. Permitem ainda uma autoavaliação institucional, ao longo do tempo, viabilizando o monitoramento dos desafios e das conquistas.

Assim, patente que o sistema de fomento à participação institucional feminina, nos termos da Resolução n. 255/2018 (na redação da Res. 540/2023), precisa ser desenvolvido com a participação direta da Alta Administração e de seus diversos órgãos subordinados, visando à cooperação ativa na criação de um ambiente profissional inclusivo. Com efeito, a efetiva realização da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, conforme regime jurídico atualmente vigente, exige a criação de estratégias e ações para, sempre que possível, garantir a paridade de gênero no funcionamento do TRE/MS. Por se tratar de ato normativo pretérito, a Portaria Presidência n. 236/2019 TRE/PRE/GABPRE está desatualizada e seu conteúdo não atende ao modelo atual da Política Nacional de Participação Feminina. A edição de novo regulamento é uma das medidas de aperfeiçoamento necessária.

### III - OBJETIVO DA AUDITORIA

O trabalho desenvolvido na presente auditoria teve por finalidade avaliar, no âmbito do TRE/MS, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, recentemente alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, do Senado Federal, a fim de aferir o nível de maturidade deste Regional em relação aos seguintes eixos:

**a) Estratégia, Governança e Accountability:** verificar se a política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança;

**b) Gestão Inclusiva:** analisar se a promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão.

### IV - ESCOPO

Diante da necessidade da promoção da igualdade de gênero, incluindo a definição de proporções, cotas e outras estratégias, a implementação efetiva da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina se torna fundamental.

O escopo delimita o campo de atuação da auditoria. Frente a isso, o CNJ elegeu os exames de conformidade e operacionais nos eixos: i) Estratégia, Governança e *Accountability*, e ii) Gestão Inclusiva, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, do Senado Federal. Para tanto, definiu a realização de testes limitados aos referidos eixos e questões de auditoria listados abaixo:

Questão	Eixo	Área de Aplicação
1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?	<b>01 - Estratégia, Governança e Accountability</b>	- Política Institucional (3 testes); - Estrutura de Governança (12 testes); e - Controle/Accountability (3 testes).
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?	<b>02 - Gestão Inclusiva</b>	- Gestão de Pessoas (6 testes); - Gestão de Contratações (2 testes); - Comunicação (2 testes); - Relação com a sociedade (2 testes); e - Gestão Orçamentária (2 testes).

### V - CRITÉRIOS

Os principais critérios utilizados como parâmetros para fundamentar as avaliações apresentadas neste trabalho foram os seguintes:

a) **Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e n. 540/2023)**, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina;

b) **Resolução CNJ n. 343/2020**, que instituiu condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e deu outras providências;

c) **Resolução CNJ n. 492/2023**, que estabeleceu as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário;

d) **Resolução CNJ n. 496/2023**, que alterou a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispôs sobre concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário;

e) **Resolução CNJ n. 525/2023**, que alterou a Resolução CNJ n. 106/2010, e dispôs sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau;

f) **Portaria Presidência CNJ n. 136/2023**, que instituiu o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

g) **Portaria CNJ n. 176/2022**, que instituiu o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

h) **Portaria TCU n. 67/2023**, que instituiu 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;

i) **Portaria Rede Equidade n. 1/2022, do Senado Federal**, que regulamentou a Rede Equidade;

j) **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015**, que estabeleceu o ODS 5 (alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7;

Além dos normativos acima, também serviram de critério para aplicação dos testes o **Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) - Manual de Aplicação** e o **Relatório de Equidade de Gênero do Senado Federal (2ª Edição, 2023)**.

### VI - METODOLOGIA

A metodologia utilizada na execução dos trabalhos de auditoria, visando a obtenção de evidências para sustentação das conclusões, consistiu na aplicação das seguintes técnicas: (i) **análise documental** (verificação de processos, atos formalizados, planilhas e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências); (ii) **exame de registros** (verificação dos registros

constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados); (iii) **correlação entre informações obtidas** (cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados); (iv) **questionários** (obtenção de respostas às questões e subquestões de auditoria); (v) **entrevistas** (sessão de perguntas e respostas para obter informação específica); e (vi) **análise de frameworks** (avaliação de diversos modelos e padrões relacionados ao objeto auditado).

Imagem 1 - Metodologia de execução dos testes e apresentação dos resultados



Fonte: AUDIN - TRE/MS (elaboração própria) - agosto/2024.

A equipe de auditoria realizou os 32 (trinta e dois) testes definidos e padronizados nacionalmente no Plano de Trabalho da ACA CNJ 2024, sendo 18 (dezoito) testes referentes ao **Eixo Estratégia, Governança e Acocountability** (1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?) e 14 (catorze) testes referentes ao **Eixo Gestão Inclusiva** (2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?).

Os testes foram agrupados conforme a unidade competente para prestar as informações e esclarecimentos necessários para a coleta de evidências de cada área de aplicação, e classificados conforme o modelo de sua execução: (i) **Testes de Verificação Direta (TVD)** - dados e informações apurados pela própria equipe de auditoria; (ii) **Testes de Verificação Indireta (TVI)** - dados e informações coletados com o cliente de auditoria via formulário virtual de Requisição de Documentos, Informações ou Manifestação - RDIM's.

Na definição dos resultados das avaliações, considerou-se os possíveis achados indicados expressamente no Plano de Trabalho da ACA CNJ 2024, tendo em vista que os critérios, procedimentos e evidências de cada questão e subquestão de auditoria foram previamente apontados e detalhados pelo Conselho Nacional de Justiça.

## VII - RESULTADOS DOS EXAMES

Os resultados dos trabalhos de auditoria devem ser construídos com base nas análises realizadas pela equipe de auditoria, nas informações e nos esclarecimentos prestados pela gestão e nas possíveis soluções discutidas com a unidade cliente. A comunicação dos resultados tem por destinatário a alta administração, os gestores responsáveis pelo objeto de auditoria, outras unidades interessadas e a sociedade de modo geral. Tal comunicação consiste nas descrições das situações encontradas, nas análises, nas opiniões, nas conclusões e nas recomendações sobre o objeto da auditoria.

Nesse norte, na sequência, serão apresentados, na forma de achados e de pontos de melhoria, os resultados dos testes executados na presente ação coordenada de auditoria (ACA CNJ 2024).

### VII.1 - ACHADOS

A comparação das situações encontradas com os critérios pode resultar em achados de auditoria. Nesse sentido, o achado pode indicar conformidade ou não-conformidade com o critério, bem como registrar oportunidades para melhoria ou boas práticas. Desse modo, os Achados podem ser: a) **Achado Negativo** = situação encontrada **aquém** do critério (oportunidade de aperfeiçoamento); b) **Achado Positivo** = situação **além** do critério (boa prática do gestor).

Das evidências coletadas, foram detectadas situações que apresentaram alguma distorção ou desconformidade passíveis de enquadramento como Achados de Auditoria. A seguir, com fundamento no art. 55 da Resolução CNJ n. 309/2020, apresentam-se os achados de auditoria.

<b>A1</b>	<b>Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização (T.1.1).</b>
-----------	--

**Situação encontrada:** embora haja tratamento de alguns pontos da temática por parte do Comitê de Gestão Estratégica, não há presença expressa da Participação Institucional Feminina no Planejamento Estratégico do TRE/MS 2021-2026. A “Equidade” e a “Gestão Participativa e Democrática” são princípios de governança e gestão do TRE/MS, respectivamente, incisos III e XI da Resolução n. 702/2020.

**Evidências:** a) Portaria Presidência n. 236/2019; b) Portaria Presidência n. 239/2019; e c) Portaria Presidência n. 34/2024, bem como os links: (i) [Repositório das Mulheres Juristas](#); (ii) [Notícias relacionadas ao tema](#); e (iii) [Atos da Comissão de Participação e Valorização Feminina CFEM](#).

**Critérios:** Modelo IDE, item 1 adaptado.

**Possíveis causas:** a) foco do planejamento estratégico em outras políticas prioritárias à época de sua elaboração; b) governança de pessoas em processo de amadurecimento; e c) ausência de envolvimento da liderança com a Política de Participação Institucional Feminina, por ocasião da elaboração do último planejamento estratégico.

**Possíveis consequências:** a) demora na institucionalização da Política de Participação Institucional Feminina, por não atingir todas as instâncias envolvidas; e b) desestímulo às mulheres pela busca de seu espaço na organização.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendação:**

► Para a Presidência (PRE):

● Inserir a **equidade** (sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades - Modelo IDE) como um dos valores do Planejamento Estratégico do TRE/MS/Mapa Estratégico/Cadeia de Valor.

<b>A2</b>	<b>Divulgação insuficiente, para a sociedade, das iniciativas e resultados alcançados pelo TRE/MS na temática da participação institucional feminina (T.1.17).</b>
-----------	--

**Situação encontrada:** inexistente a divulgação de informações periódicas, para conhecimento da sociedade, acerca de iniciativas adotadas e resultados alcançados, incluindo dados de proporcionalidade de ocupação mínima por mulheres; o *dashboard* adotado pela SGP traz apenas informações parciais acerca da ocupação feminina (e só é acessível pela *intranet*) e o painel utilizado pela AGPI para envio de tais dados ao CNJ, tal qual o da SGP, não está disponível para toda a sociedade; não existe divulgação de forma pública de dados sobre a participação equânime de homens e mulheres na composição de colegiados.

**Evidências:** links i) [Liderança feminina nas Carreiras Jurídicas](#); ii) [Portal do TRE/MS](#); iii) [Youtube](#); iv) [Instagram](#); v) [Twitter](#); e vi) [Flickr](#).

**Critérios:** Modelo IDE, item 15; e art. 2º, § 3º, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

**Possíveis causas:** a) ausência de planejamento anual das atividades de divulgação; b) engessamento do modelo de divulgação; c)

inexistência de normativo que explicita a obrigatoriedade de divulgação das iniciativas e resultados do TRE/MS quanto à política de participação institucional feminina.

**Possíveis consequências:** a) atendimento insuficiente das normas de transparência ativa; b) subutilização dos meios corporativos de comunicação; e c) dano à imagem do TRE/MS perante a sociedade.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendações:**

► **À SGP e à CFEM** para, em conjunto ou separadamente, realizar a seguinte providência:

● Intensificar a produção de conteúdo para divulgação periódica de notícias com as iniciativas e resultados alcançados pelo TRE/MS, na temática participação feminina, exclusivamente no tocante às áreas de ocupação do art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023), repassando os dados à ASCOM.

► **Para a SGP:**

● Adaptar o sistema *Dashboard* da SGP, de forma que seus infográficos contemplem as pautas de participação feminina do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, respeitada a limitação de dados disponíveis no órgão de pessoal, bem como disponibilizar a ferramenta gráfica (*dashboard*) no sítio do TRE/MS na *internet*, acessível à consulta pública.

<b>A3</b>	<b>Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação (T.1.11).</b>
-----------	--

**Situação encontrada:** há, atualmente, o percentual de 47,3% de ocupação feminina nos órgãos colegiados deste Regional, o que evidencia o não atendimento ao inciso III do art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023).

**Evidências:** SEI 0004122-36.2024.6.12.8000 - ID 1644970 e [link do Dashboard](#) SGP (IMO).

**Crterios:** art. 2º, III, da Resolução CNJ n.255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

**Possíveis causas:** a) normativo interno sobre a Política de Participação e Valorização Feminina desatualizado; b) desconhecimento e/ou inobservância das inovações trazidas pela Resolução CNJ n. 540/2023; e c) falta de efetividade dos controles internos sobre a designação paritária de gênero na composição de órgãos colegiados.

**Possíveis consequências:** a) demora na institucionalização da Política de Participação Institucional Feminina do TRE/MS, por não atingir todas as instâncias envolvidas; b) desconformidade com a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina estabelecida pelo CNJ; e c) atraso na implantação de melhorias no ambiente de trabalho no tocante à participação institucional feminina.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendação:**

► **Para a SGP:**

● Desenvolver ações e controles para assegurar, sempre que possível, a designação paritária de gênero nos órgãos colegiados (ex. comitês, comissões, grupos de trabalho, equipes etc.).

<b>A4</b>	<b>Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça (T.1.12).</b>
-----------	--

**Situação encontrada:** apesar da Justiça Eleitoral não possuir quadros próprios de magistrados é, todavia, possível a ocupação com paridade de gênero com relação aos cargos de: a) Juiz ou Juíza Auxiliar da Presidência; b) Juiz ou Juíza Auxiliar da Vice-Presidência; c) Ouvidor ou Ouvidora Eleitoral; d) Substituto do Ouvidor ou Substituta da Ouvidora; e) Diretor ou Diretora da EJE; f) Vice-Diretor ou Vice-Diretora da EJE. No entanto, até a presente data, não há procedimento formal estabelecido para as designações referenciadas.

**Evidências:** a) SEI 0000793-50.2023.6.12.8000; b) SEI 0002105-61.2023.6.12.8000; c) SEI 0006286-42.2022.6.12.8000; d) SEI 0000790-95.2023.6.12.8000; e) Resolução TRE/MS n. 432/2010 - Criação da Ouvidoria do TRE/MS; f) Resolução TRE/MS n. 589/2017 - Regimento Interno da EJE; e g) Resolução TRE/MS n. 801/2022 - Regimento Interno do TRE/MS.

**Crterios:** art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

**Possíveis causas:** a) normativo interno sobre a Política de Participação e Valorização Feminina desatualizado; b) desconhecimento e/ou inobservância das inovações trazidas pela Resolução CNJ n. 540/2023; e c) indefinição de diretrizes para efetivação da participação feminina na designação de membros da magistratura.

**Possíveis consequências:** a) demora na institucionalização da Política de Participação Institucional Feminina do TRE/MS, por não atingir todas as instâncias envolvidas; e b) desconformidade com a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina estabelecida pelo CNJ.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendação:**

► **Para a Presidência (PRE):**

● Iniciar procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Portaria do novo regulamento da Política de Participação Institucional e Valorização Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul, tendo por base as novas diretrizes da Resolução CNJ nº 255/2018, decorrentes da recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 540, de 18/12/2023 (vigente a partir de 22/12/2023). Este normativo deverá estabelecer, dentre outros regramentos, as seguintes disposições:

(i) Observância, sempre que possível, da regra de participação equânime de homens e mulheres nas áreas de ocupação apontadas nos incisos I a VI art. 2º (T.1.9);

(ii) Alinhamento dos objetivos e das diretrizes de efetivação ao regime jurídico da paridade de gênero fixado pela Res. CNJ n. 540/2023 (T.1.9);

(iii) Detalhamento das atividades/programa/projeto e finalidades a serem atingidas com a política institucional de participação feminina (T.1.3);

(iv) Previsão da Comissão de Participação e Valorização Feminina (CFEM) e detalhamento das competências deste colegiado (T.1.9);

**(v) Descrição da metodologia adotada para, sempre que possível, proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de membros da magistratura para os cargos de Juiz Auxiliar da Presidência e Vice-presidência, Diretor e Vice da EJE e Ouvidor Eleitoral e seu substituto. A alternância pode ser apontada como método formal de garantia de 50% de ocupação feminina no preenchimento das vagas (T.1.12);**

(vi) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina no provimento de cargos em comissão e funções comissionadas, bem como na designação para composição de órgãos colegiados;

(vii) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina nas contratações de

empresa prestadora de serviços terceirizados, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos, com destaque para a garantia de não redução do percentual total de mulheres nos contratos já firmados (T.2.7) - A7; (viii) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina na seleção de estudantes para o programa de estágio, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos (T.2.8); (ix) Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na participação institucional e valorização feminina (T.2.1).

<b>A5</b>	<b>Monitoramento insuficiente do percentual de mulheres na composição da força de trabalho (T.2.1).</b>
-----------	---

**Situação encontrada:** há ferramenta (*Dashboard* SGP) para monitorar o percentual de mulheres, entretanto, ela não contempla toda a força de trabalho do TRE/MS, pois não abarca a designação de Juízes e Juízas auxiliares, Ouvidor e Ouvidora Eleitoral e nem Diretor e Diretora da EJE, bem como de terceirizados e de terceirizadas e de estagiários e de estagiárias.

**Evidências:** a) SEI 0000793-50.2023.6.12.8000; b) SEI 0002105-61.2023.6.12.8000; c) SEI 0006286-42.2022.6.12.8000; d) SEI 0000790-95.2023.6.12.8000; e) SEI 0001046-04.2024.6.12.8000; f) SEI 0000518-38.2022.6.12.8000; g) SEI 0006861-50.2022.6.12.8000; h) SEI 0004122-36.2024.6.12.8000; e i) [Link Dashboard](#) da SGP.

**Crítérios:** Modelo IDE, item 17.

**Possíveis causas:** a) cultura de acompanhamento dos resultados das ações de participação feminina ainda incipiente; b) inexistência de normativo que explicita a obrigatoriedade de apuração contínua do percentual de mulheres na composição da força de trabalho; e c) inexistência de estruturação de banco de dados tratados e consolidados de todas as áreas de ocupação (art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018).

**Possíveis consequências:** a) demora na institucionalização da Política de Participação Institucional Feminina do TRE/MS, por não atingir todas as instâncias envolvidas; b) desestímulo às mulheres pela busca de seu espaço na organização; e c) atraso na implantação de melhorias no ambiente de trabalho no tocante à participação institucional feminina.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendações:**

► **Para a SAF:**

● Disponibilizar à SGP, mensalmente ou em outra periodicidade acordada, os dados sobre a participação feminina na contratação de serviços terceirizados, para atendimento da norma contida no inciso VI do art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023), mediante a inserção em infográfico específico no Sistema Dashboard da SGP - Menu Participação Feminina;

► **Para a SGP:**

● Consolidar os dados encaminhados periodicamente pela SAF e promover a divulgação no Sistema Dashboard SGP - Menu Participação Feminina em infográfico específico dos serviços terceirizados, inclusive em relação à designação de magistrada/magistrado e estagiária/estagiário.

<b>A6</b>	<b>Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção da participação institucional feminina (T.2.2.1).</b>
-----------	--

**Situações encontradas:** ainda que ocorram pesquisas acerca de clima organizacional, o TRE/MS, por meio delas, não afere a percepção de sua força de trabalho com relação a medidas quanto à participação feminina.

**Evidências:** SEI 0004122-36.2024.6.12.8000 - ID 1644970

**Crítérios:** Relatório Equidade de Gênero, do Senado Federal, 2ª ed., 2023.

**Possíveis causas:** a) cultura organizacional inclusiva, em relação à temática, ainda incipiente; b) ausência de dados quanto às perdas e aos prejuízos decorrentes da insatisfação das mulheres com a ausência de oportunidade para crescimento na carreira; e c) não utilização das pesquisas de opinião como instrumento de avaliação da gestão, que contenha questionamento específico quanto ao compromisso da alta administração com a política de participação institucional feminina.

**Possíveis consequências:** a) desinteresse e/ou descrença das mulheres na construção da política de participação institucional feminina; b) falta de paridade na ocupação de cargos de liderança, na composição de órgãos colegiados, no programa de estágio e na prestação de serviços terceirizados; e c) inconsistências na política de participação institucional feminina por falta de adesão dos colaboradores e colaboradoras.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendações:**

► **À SGP e à CFEM** para, em conjunto ou separadamente, realizar as seguintes providências:

● Elaborar pesquisa de opinião, visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre as ações para a promoção da participação institucional feminina;

● Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de incentivo à participação institucional feminina no TRE/MS;

● Definir a periodicidade de realização de pesquisas com esse foco e a forma de envio dos resultados para a alta administração.

<b>A7</b>	<b>Ausência de fluxos de trabalho publicados e/ou de procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina (T.2.7.1).</b>
-----------	---

<b>A8</b>	<b>Ausência, nos contratos 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 (T.2.7.2).</b>
-----------	--

<b>A9</b>	<b>Ausência, nos contratos firmados, de garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato (T.2.7.3).</b>
-----------	--

**Situações encontradas:**

**A7** - Os atuais contratos de prestação de serviço do TRE/MS não observam, em seus termos, o critério de paridade de gênero preconizado na Resolução n. 255/2018 do CNJ e, conseqüentemente, não há procedimento de fiscalização para tal;

**A8** - No que tange a contratos de prestação de serviço, ainda que haja reserva de vagas para mulheres que se encontram em condição de vulnerabilidade social, atualmente o TRE/MS não atende ao critério estabelecido pela Resolução CNJ n. 255/2018, art. 2º, VI;

**A9** - Atualmente, de fato está observada a participação equânime de homens e mulheres na prestação de serviços, pois o número de

terceirizadas (72,10%) supera com folga o percentual mínimo de 50%, todavia, os contratos de prestação de serviço do TRE/MS não observam, em seus termos, o critério de paridade de gênero preconizado na Resolução n. 255/2018 do CNJ e, conseqüentemente, não há garantia de não redução.

**Evidências:** a) SEI 0006417-17.2022.6.12.8000 - ID 1522232, ID 1522366 e ID 1547910; b) SEI 0000140-48.2023.6.12.8000 - ID 1375123, ID 1375124 e ID 1382567; e c) SEI 0004131-95.2024.6.12.8000 - ID 1640865.

**Crítérios:** Modelo IDE, item 27 adaptado e art. 2º, *caput* e VI, Resolução CNJ n.255/20218, alterada pela Res. CNJ n. 540/2023.

**Possíveis causas:** a) cultura incipiente quanto à participação equânime de gênero nas contratações; b) metodologia de fiscalização contratual em amadurecimento; e c) inexistência de normativo que explicita a obrigatoriedade de apuração contínua do percentual de mulheres na composição da força de trabalho.

**Possíveis conseqüências:** a) desempenho abaixo do esperado no desenvolvimento da cultura contratual inclusiva; b) ausência de paridade de gênero na prestação de serviços terceirizados; e c) inconsistências na política de participação institucional feminina por falta de adesão dos colaboradores e colaboradoras.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendação:**

► Para a Presidência:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 4** - Novo Regulamento da Política de Participação Feminina do TRE/MS (Portaria), que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(vii)** Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina nas contratações de empresa prestadora de serviços terceirizados, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos, com destaque para a garantia de não redução do percentual total de mulheres nos contratos já firmados (T.2.7).

<b>A10</b>	<b>Inexistência ou não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as) (T.2.8).</b>
------------	---

**Situação encontrada:** editais para provimento das vagas de estagiários, sejam de nível superior, sejam de nível médio, foram silentes com relação à questão da paridade de gênero. Apesar desta realidade, atualmente o programa de estágio do TRE/MS conta com a participação de 57,95% de mulheres.

**Evidências:** SEI 0004122-36.2024.6.12.8000 - ID 1644970 e links Estágio de nível [médio](#) e Estágio de nível [superior](#).

**Crítérios:** art. 2º, *caput* e V, da Resolução CNJ n.255/2018, alterada pela Res. CNJ n. 540/2023.

**Possíveis causas:** a) cultura incipiente quanto à participação equânime de gênero nas contratações; b) metodologia de fiscalização contratual em amadurecimento; e c) inexistência de normativo que explicita a obrigatoriedade de apuração contínua do percentual de mulheres na composição da força de trabalho.

**Possíveis conseqüências:** a) desempenho abaixo do esperado no desenvolvimento da cultura contratual inclusiva; b) ausência de paridade de gênero no programa de estágio da organização; e c) inconsistências na política de participação institucional feminina por falta de adesão de estudantes homens e mulheres.

**Manifestação do cliente:** não houve manifestação por parte da unidade cliente.

**Conclusão da equipe de auditoria:** achado mantido.

**Recomendação:**

► Para a Presidência:

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 4** - Novo Regulamento da Política de Participação Feminina do TRE/MS (Portaria), que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) **(viii)** Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina na seleção de estudantes para o programa de estágio, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos (T.2.8).

#### VII.1.1 - ACHADO DESCONSTITUÍDO

Destaca-se que na Matriz de Achados preliminares (ID 1677959) foram apontados 11 (onze) achados. O terceiro, referente ao **Teste 1.9 (A3 - Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça)**, no qual foi constatada a não observância da paridade de gênero no preenchimento das seis vagas disponíveis no TRE/MS [Juiz ou Juíza Auxiliar da Presidência, Juiz ou Juíza Auxiliar da Vice-Presidência, Ouvidor ou Ouvidora Eleitoral, Substituto ou Substituta do Ouvidor ou Ouvidora, Diretor ou Diretora da EJE e Vice-Diretor ou Vice-Diretora da EJE]. Deste conjunto de cargos, no mínimo três necessitariam ser ocupados por mulheres e, no momento de realização dos testes, só havia duas (Diretora e Vice-Diretora da EJE). Todavia, na data de 30/07/2024, a Juíza de Direito Cíntia Xavier Letteriello foi empossada como Ouvidora Eleitoral Substituta (DJMS n. 138, de 01/08/2024), completando, assim, o percentual de 50% exigido pela regra de paridade fixada no art. 2º, inciso I, da Resolução CNJ n. 255/2018 (na redação dada pela Res. CNJ n. 540/2023).

Desse modo, o referido achado foi desconstituído e os achados subsequentes (A4 ao A11) foram renumerados, para a devida adequação dos resultados da auditoria interna.

#### VII.2 - PONTOS DE MELHORIA

Os testes aplicados permitiram a identificação de situações que, embora não configurem achados, por não haver correlação direta entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, dão margem para aperfeiçoamento do processo de trabalho, ou seja, há a oportunidade de avanço através de práticas que poderão dar suporte e apoiar a gestão na concretização de medidas efetivas para desenvolvimento da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina do TRE/MS, aqui classificadas como **Pontos de Melhoria**. São eles:

<b>PM1</b>	<b>Regulamento da Política de Participação Institucional Feminina desatualizado e desalinhado com a atual Política Nacional do CNJ (T.1.3).</b>
------------	---

**Situação encontrada:** há a formalização da Política de Participação Institucional Feminina consubstanciada na Portaria n. 236/2019 TRE/PRE/GABPRE, mas esta carece de atualização nos termos da Resolução CNJ n. 540/2023, principalmente quanto ao conteúdo do art. 2º (áreas de ocupação, no mínimo, de 50% de mulheres, sempre que possível) - T.1.3.

► **Recomendação à Presidência:**

● **Mesma proposta de encaminhamento do Achado 4** - Novo Regulamento da Política de Participação Feminina do TRE/MS (Portaria), que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (...) (i) Observância, sempre que possível, da regra de participação equânime de homens e mulheres nas áreas de ocupação apontadas nos incisos I a VI art. 2º (T.1.9/PM1); (ii) Alinhamento

dos objetivos e das diretrizes de efetivação ao regime jurídico da paridade de gênero fixado pela Res. CNJ n. 540/2023 (T.1.9/PM1); (iii) Detalhamento das atividades/programa/projeto e finalidades a serem atingidas com a política institucional de participação feminina (T.1.3/PM1); (iv) Previsão da Comissão de Participação e Valorização Feminina (CFEM) e detalhamento das competências deste colegiado (T.1.9/PM1);

<b>PM2</b>	<b>As informações divulgadas no sítio do TRE/MS (<i>intranet</i> e <i>internet</i>) sobre a participação institucional feminina não estão estruturadas para permitir o livre e fácil acesso ao público interno e externo (T.1.16).</b>
------------	--

**Situação encontrada:** na forma de divulgação atual, há prejuízo à transparência, visto que as informações acerca da temática da Participação Institucional Feminina, embora estejam disponíveis, não estão de maneira livre, fácil e acessível na Rede, seja interna ou externamente (T.1.16).

► **Recomendação à SGP (T.1.16):**

● Criar um menu na *internet* para divulgação das ações do TRE/MS na temática da participação e valorização feminina, nos moldes do já disponível na *intranet* (*link* <http://intranet.tre-ms.jus.br/unidades/comissoes/cfem/comissao-de-participacao-e-valorizacao-feminina>), ajustando seu conteúdo à regra de paridade e às respectivas áreas de sua aplicação definidas no art. 2º, incisos I a VI, da Resolução CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023) - T.1.16.

<b>PM3</b>	<b>Divulgação insuficiente do apoio e suporte dado pela Alta Administração do TRE/MS à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina (T.1.6).</b>
------------	--

**Situação encontrada:** há apoio da Alta Administração à pauta da promoção e valorização da participação feminina no âmbito desta Justiça Especializada, todavia, tal suporte exige melhorias e direcionamento, bem como expresso detalhamento das competências da CFEM por meio da Portaria n. 236/2019 (atualização) ou por outro normativo que a substitua.

► **Recomendações à Presidência:**

● Elaborar e divulgar Carta de Compromisso de Incentivo à Participação Institucional e Valorização Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul (T.1.6);

● Inserir a Comissão de Participação e Valorização Feminina (CFEM) como uma das instâncias de apoio à gestão, mediante alteração do art. 19 da Resolução n. 702/2020, que dispõe sobre o Sistema de Governança e Gestão no âmbito deste Tribunal Regional. Deste modo, ficará formalmente evidenciado o apoio e a estreita ligação entre a Alta Administração e o colegiado responsável pela promoção da temática de participação institucional feminina no TRE/MS (T.1.6).

<b>PM4</b>	<b>Necessidade de ampliação da incidência da paridade de gênero no processo de seleção de palestrantes e instrutores (T.2.4).</b>
------------	---

**Situação encontrada:** ainda que tenha havido observância de critérios de diversidade na escolha de palestrantes e instrutores nos eventos promovidos pelo TRE/MS, atualmente não existe rotina formalmente estabelecida para a escolha de tais profissionais e que priorize critérios de paridade e participação equânime entre homens e mulheres.

► **Recomendações à SGP:**

● Divulgar para as unidades demandantes a obrigatoriedade de cumprimento, sempre que possível, da regra de paridade de gênero na escolha de instrutores e palestrantes (T.2.4);

● Nos treinamentos e capacitações em que a unidade demandante não apontar nominalmente a pessoa de sua preferência, estabelecer rotina de escolha de palestrantes e instrutores que priorize a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, sendo que a alternância poderá ser considerada como garantia da paridade de gênero (T.2.4).

<b>PM5</b>	<b>Necessidade de ampliação da divulgação e do cumprimento da Resolução CNJ n. 376/2021 (linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação institucional (T.2.9)).</b>
------------	---

**Situação encontrada:** o [Manual de Comunicação da Justiça Eleitoral](#), elaborado pelo TSE, recomenda a utilização da linguagem inclusiva e o cumprimento da Resolução CNJ n. 376/2021, como consta do Capítulo 7. ADEQUAÇÃO VOCABULAR PARA MINORIAS E GRUPOS SOCIAIS E IDENTITÁRIOS, tópico 7.3.1 Linguagem inclusiva não sexista (LINS), página 41. Para ampliar a orientação quanto ao uso da linguagem de inclusão na designação de gênero, a Corte Superior Eleitoral desenvolveu o [GUIA DE LINGUAGEM INCLUSIVA PARA FLEXÃO DE GÊNERO](#) - Aplicação e uso com foco em comunicação social (2ª Edição - Brasília/DF, março de 2023), a fim de atender à Resolução CNJ n. 376/2021 e viabilizar a adoção de uma escrita inclusiva e representativa nos diálogos e nas produções escritas e visuais da Justiça Eleitoral (TSE e Tribunais Regionais). No âmbito do TRE/MS, embora seja comum na comunicação a produção de documentos, correspondências eletrônicas e veiculações que atendam aos critérios de linguagem inclusiva, depreende-se que tal prática não é totalmente disseminada por todos os órgãos e unidades do Sodalício, conforme preconiza a Resolução CNJ 376/2021. Apurou-se que a divulgação do normativo não alcançou todas as unidades e servidores do TRE/MS, uma vez que somente a Corregedoria (V-PRE), Direção-Geral, Ouvidoria Eleitoral, Escola Judiciária Eleitoral (EJE), SGP e Zonas Eleitorais foram cientificadas para cumprimento da Resolução CNJ n. 376/2021 (SEI 0001630-76.2021.6.12.8000). Por sua parte, a ASCOM aduziu (ID 1643922), em síntese, que preza pela objetividade e clareza de seus textos e, por conseguinte, não adota linguagem diferente da existente no vernáculo pátrio, para assegurar a efetiva comunicação institucional e evitar que a flexão de gênero ocasione eventual conflito de informações ou dúvidas quanto ao conteúdo veiculado. Ao fim, enfatizou que a atividade publicitária e de jornalismo tem sua própria linguagem e, por isso, utiliza-se do Manual de Comunicação da Justiça Eleitoral, sem destacar a linguagem inclusiva do Capítulo 7.

**Recomendações:**

► Para a **Presidência:**

● Ampliar a recomendação de observância das disposições da Resolução CNJ n. 376/2021 às unidades não contempladas no Processo SEI n. 0001630-76.2021.6.12.8000, das quais destacamos SJ, SAF, STI, AUDIN, COPEG, AGPI e Gabinete dos Juízes e Membros (GABJM) (T.2.9);

► Para a **ASCOM:**

● Priorizar a utilização da linguagem inclusiva diante da existência, no Manual de Comunicação da Justiça Eleitoral, do Capítulo 7. ADEQUAÇÃO VOCABULAR PARA MINORIAS E GRUPOS SOCIAIS E IDENTITÁRIOS, tópico 7.3.1 Linguagem inclusiva não sexista (LINS), página 41 (T.2.9).

► Para a **SGP :**

● Realizar a ampla divulgação e promover a orientação a todos os servidores e a todas as servidoras da Secretaria do TRE/MS e dos Cartórios Eleitorais para que sigam o GUIA DE LINGUAGEM INCLUSIVA PARA FLEXÃO DE GÊNERO - Aplicação e uso com foco em comunicação social (2ª Edição - Brasília/DF, março de 2023), disponível no link ([https://www.tse.jus.br/++theme++justica\\_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@download/file/Guia%20de%20Linguagem%20Inclusiva%20TSE\\_mar-2023.pdf](https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@download/file/Guia%20de%20Linguagem%20Inclusiva%20TSE_mar-2023.pdf)), elaborado pelo TSE e aplicável aos Tribunais Regionais Eleitorais (T.2.9).

**PM6 Necessidade de ampliar a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações etc.) (T.2.11).**

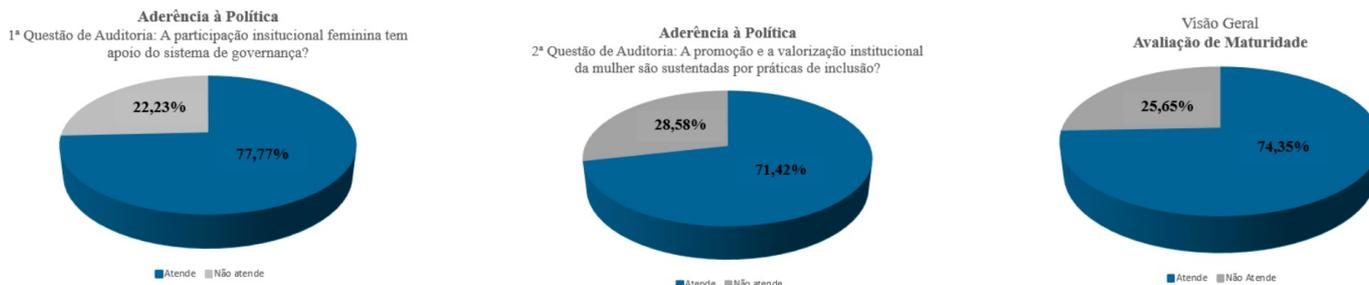
**Situação encontrada:** nos termos da redação do inciso VI do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023), existe, vigente na presente data, Acordo de Cooperação entre o TRE/MS e o Estado de Mato Grosso do Sul. No entanto, ainda que haja iniciativas de celebrar parcerias qualificadas com outras instituições públicas a fim de tratar da temática da participação feminina, elas se mostram acanhadas e incipientes.

**► Recomendação à CFEM:**

● Desenvolver iniciativas para formalizar novas parcerias qualificadas com o objetivo específico de fomentar a temática participação institucional feminina, encaminhando a proposta à Presidência (T.2.11).

**VIII - CONCLUSÃO**

Dos 32 (trinta e dois) testes realizados, parametrizados pelo CNJ, comprovou-se que em matéria de Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, nos dois Eixos analisados [I - Estratégia, Governança e *Accountability* (18 testes) e II - Gestão Inclusiva (14 testes)], o TRE/MS apresenta nível elevado de maturidade, com aderência de 74,35% aos normativos de regência, todavia, ainda com margem para melhorias e aperfeiçoamento. Os gráficos abaixo ilustram esta conclusão:



Assim, embora a regra da paridade de gênero seja recente, uma vez que entrou em vigor somente na data de 22/12/2023 (com a alteração do art. 2º da Res. CNJ 255/2018 pela Res. CNJ 540/2023), o TRE/MS tem desenvolvido ações e medidas voltadas ao desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva, mediante transformações estruturais e no funcionamento da organização, com foco na inclusão da diversidade e equidade, de forma a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança (administrativos e jurisdicionais), órgãos colegiados, mesas de eventos institucionais, programa de estágio e prestação de serviços terceirizados.

Confirmou-se que a atual Política de Participação Institucional e Valorização Feminina do TRE/MS, instituída pela Portaria Presidência n. 236/2019 TRE/PRE/GABPRE, está desatualizada, uma vez que foi editada com base na redação original da Resolução CNJ 255/2018 e, consequentemente, não aborda a obrigatoriedade de observância, sempre que possível, da paridade de gênero no preenchimento dos cargos enumerados no art. 2º da nova Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário decorrente da Resolução CNJ 540/2023.

Como resultado da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos no Plano de Trabalho do CNJ, resultaram 10 (dez) Achados e 6 (seis) Pontos de Melhoria, devidamente comprovados por evidências e documentados nos papéis de trabalho da auditoria.

Os procedimentos estabelecidos para os testes previam a possibilidade de identificação de 39 (trinta e nove) achados, a depender da situação encontrada (ID 1610652). O resultado identificado - 10 (dez) achados - demonstra a preocupação dos gestores com o tema "participação institucional feminina". No entanto, ainda é significativo o espaço de melhoria para que se alcance patamares de excelência no processo auditado.

Assim, com o propósito de agregar valor e melhorar os processos organizacionais, para cada Achado e Ponto de Melhoria foram feitas recomendações com a finalidade de eliminar as causas, mitigar as consequências ou até mesmo incorporar uma boa prática.

Nesse cenário, mesmo sendo inegável a existência de expressivos avanços na Política de Participação Feminina no ambiente institucional do TRE/MS, há ainda considerável margem para aperfeiçoamento das ações de promoção de paridade de gênero. Os Achados e os Pontos de Melhoria, indicados neste relatório, sinalizam oportunidades para agregar valor no processo de inclusão da diversidade e equidade.

Conforme cronograma estabelecido, foi enviado ao Conselho Nacional de Justiça o questionário eletrônico devidamente preenchido com as conclusões desta auditoria (ID 1702642).

Por meio das recomendações expedidas, espera-se alcançar os seguintes benefícios:

- a) desenvolvimento de cultura organizacional garantidora da igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos;
- b) implementação da participação feminina em todas as áreas recomendadas pelo CNJ;
- c) fortalecimento da Política de Participação Institucional Feminina; e
- d) reconhecimento público do comprometimento do TRE/MS com a temática da participação institucional feminina.

**IX - RESUMO DAS RECOMENDAÇÕES**

As propostas de recomendações expostas anteriormente estão sintetizadas no quadro-resumo abaixo:

ÓRGÃOS	RECOMENDAÇÕES	ACHADO/PONTO DE MELHORIA
	<b>R1</b> - Inserir a EQUIDADE (sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades - Modelo IDE) como um dos valores do Planejamento Estratégico do TRE/MS/Mapa Estratégico/Cadeia de Valor (T1.1).	<b>A1</b>

<b>Presidência (PRE)</b>	<b>R2</b> - Iniciar procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Portaria do novo regulamento da Política de Participação Institucional e Valorização Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul, tendo por base as novas diretrizes da Resolução CNJ nº 255/2018, decorrentes da recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 540, de 18/12/2023 (vigente a partir de 22/12/2023). Este normativo deverá estabelecer, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: (i) Observância, sempre que possível, da regra de participação equânime de homens e mulheres nas áreas de ocupação apontadas nos incisos I a VI art. 2º (T.1.9); (ii) Alinhamento dos objetivos e das diretrizes de efetivação ao regime jurídico da paridade de gênero fixado pela Res. CNJ n. 540/2023 (T.1.9); (iii) Detalhamento das atividades/programa/projeto e finalidades a serem atingidas com a política institucional de participação feminina (T.1.3); (iv) Previsão da Comissão de Participação e Valorização Feminina (CFEM) e detalhamento das competências deste colegiado (T.1.9); (v) Descrição da metodologia adotada para, sempre que possível, proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de membros da magistratura para os cargos de Juiz Auxiliar da Presidência e Vice-presidência, Diretor e Vice da EJE e Ouvidor Eleitoral e seu substituto. A alternância pode ser apontada como método formal de garantia de 50% de ocupação feminina no preenchimento das vagas (T.1.12); (vi) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina no provimento de cargos em comissão e funções comissionadas, bem como na designação para composição de órgãos colegiados (T.1.13); (vii) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina nas contratações de empresa prestadora de serviços terceirizados, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos, com destaque para a garantia de não redução do percentual total de mulheres nos contratos já firmados (T.2.7); (viii) Definição do fluxo de trabalho para aplicação, sempre que possível, dos critérios de participação feminina na seleção de estudantes para o programa de estágio, bem como dos procedimentos a serem executados na fiscalização da observância desses requisitos (T.2.8); (ix) Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na participação institucional e valorização feminina (T.2.1).	<b>A4</b> <b>A7</b> <b>A8</b> <b>A9</b> <b>A10</b> <b>PM1</b>
	<b>R3</b> - Elaborar Carta de Compromisso de Incentivo à Participação Institucional e Valorização Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul (T.1.6).	<b>PM3</b>
	<b>R4</b> - Inserir a Comissão de Participação e Valorização Feminina (CFEM) como uma das instâncias de apoio à gestão, mediante alteração do art. 19 da Resolução n. 702/2020, que dispõe sobre o Sistema de Governança e Gestão no âmbito deste Tribunal Regional. Deste modo, ficará formalmente evidenciado o apoio e a estreita ligação entre a Alta Administração e o colegiado responsável pela promoção da temática de participação institucional feminina no TRE/MS (T.1.6).	
	<b>R5</b> - Ampliar a recomendação de observância das disposições da Resolução CNJ n. 376/2021 às unidades não contempladas no Processo Sei n.º 0001630-76.2021.6.12.8000, das quais destacamos SJ, SAF, STI, AUDIN, COPEG, AGPI e Gabinete dos Juizes e Membros (GABJM) (T.2.9).	
<b>SGP e CFEM (em conjunto ou separadamente)</b>	<b>R6</b> - Intensificar a produção de conteúdo para divulgação periódica de notícias com as iniciativas e resultados alcançados pelo TRE/MS, na temática participação feminina, exclusivamente no tocante às áreas de ocupação do art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023), repassando os dados à ASCOM (T.1.17).	<b>A2</b>
	<b>R7</b> - Elaborar pesquisa de opinião, visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre as ações para a promoção da participação institucional feminina (T.2.2.1).	<b>A6</b>
	<b>R8</b> - Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de incentivo à participação institucional feminina no TRE/MS (T.2.2.1).	
	<b>R9</b> - Definir a periodicidade de realização de pesquisas com esse foco e a forma de envio dos resultados para a alta administração (T.2.2.1).	
<b>SGP</b>	<b>R10</b> - Adaptar o sistema Dashboard da SGP, de forma que seus infográficos contemplem as pautas de participação feminina do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, respeitada a limitação de dados disponíveis no órgão de pessoal, bem como disponibilizar a ferramenta gráfica (dashboard) no sítio do TRE/MS na internet, acessível à consulta pública (T.1.17).	<b>A2</b>
	<b>R11</b> - Desenvolver ações e controles para assegurar, sempre que possível, a designação paritária de gênero nos órgãos colegiados (ex. comitês, comissões, grupos de trabalho, equipes etc.) (T.1.11).	<b>A3</b>
	<b>R12</b> - Consolidar os dados encaminhados periodicamente pela SAF e promover a divulgação no Sistema Dashboard SGP - Menu Participação Feminina em infográfico específico dos serviços terceirizados, inclusive em relação à designação de magistrada/magistrado e estagiário/estagiária (T.2.1).	<b>A5</b>
	<b>R13</b> - Criar um menu na internet para divulgação das ações do TRE/MS na temática da participação e valorização feminina, nos moldes do já disponível na intranet (link <a href="http://intranet.trems.jus.br/unidades/comissoes/cfem/comissao-de-participacao-e-valorizacao-feminina">http://intranet.trems.jus.br/unidades/comissoes/cfem/comissao-de-participacao-e-valorizacao-feminina</a> ), ajustando seu conteúdo à regra de paridade e às respectivas áreas de sua aplicação definidas no art. 2º, incisos I a VI, da Resolução CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023) (T.1.16).	<b>PM2</b>
	<b>R14</b> - Divulgar para as unidades demandantes a obrigatoriedade de cumprimento, sempre que possível, da regra de paridade de gênero na escolha de instrutores e palestrantes (T.2.4).	<b>PM4</b>
	<b>R15</b> - Nos treinamentos e capacitações em que a unidade demandante não apontar nominalmente a pessoa de sua preferência, estabelecer rotina de escolha de palestrantes e instrutores que priorize a participação equânime de homens e mulheres, sempre que possível, sendo que a alternância poderá ser considerada como garantia da paridade de gênero (T.2.4).	
<b>SAF</b>	<b>R16</b> - Realizar a ampla divulgação e promover a orientação a todos os servidores e a todas as servidoras da Secretaria do TRE/MS e dos Cartórios Eleitorais para que sigam o GUIA DE LINGUAGEM INCLUSIVA PARA FLEXÃO DE GÊNERO - Aplicação e uso com foco em comunicação social (2ª Edição - Brasília/DF, março de 2023), disponível no link: <a href="https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@download/file/Guia%20de%20Linguagem%20Inclusiva%20TSE_mar-2023.pdf">https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@download/file/Guia%20de%20Linguagem%20Inclusiva%20TSE_mar-2023.pdf</a> , elaborado pelo TSE e aplicável aos Tribunais Regionais Eleitorais (T.2.9).	<b>PM5</b>
	<b>R17</b> - Disponibilizar à SGP, mensalmente ou em outra periodicidade acordada, os dados sobre a participação feminina na contratação de serviços terceirizados, para atendimento da norma contida no inciso VI do art. 2º da Res. CNJ n. 255/2018 (na redação da Res. CNJ n. 540/2023), mediante a inserção em infográfico específico no Sistema Dashboard da SGP - Menu Participação Feminina (T.2.1).	<b>A5</b>
<b>ASCOM</b>	<b>R18</b> - Priorizar a utilização da linguagem inclusiva diante da existência, no Manual de Comunicação da Justiça Eleitoral, do Capítulo 7. ADEQUAÇÃO VOCABULAR PARA MINORIAS E GRUPOS SOCIAIS E IDENTITÁRIOS, tópico 7.3.1 Linguagem inclusiva não sexista (LINS), página 41 (T.2.9).	<b>PM5</b>
<b>CEFEM</b>	<b>R19</b> - Desenvolver iniciativas para formalizar novas parcerias qualificadas com o objetivo específico de fomentar a temática participação institucional feminina, encaminhando a proposta à Presidência (T.2.11).	<b>PM6</b>

## X - ENCAMINHAMENTOS

Submete-se o presente relatório final à Diretoria-Geral, para ciência do seu conteúdo.

Simultaneamente, submete-se também este relatório à consideração do Excelentíssimo Des. Presidente do TRE/MS para ciência de seus termos, apreciação e para **fixação de prazo** para que os gestores das unidades clientes da auditoria apresentem os respectivos planos de ação para adoção das medidas necessárias à implantação das recomendações acima, com os respectivos prazos de atendimento.

Solicita-se, em seguida, o envio do processo à SGP, SAF, COPEG, AGPI, ASCOM, EJE e CFEM, para notificação dos gestores acerca da emissão do relatório final e do prazo fixado.

Numa fase seguinte, esta unidade de Auditoria Interna vai **monitorar**, em procedimento administrativo específico, o cumprimento das medidas, bem como a sua efetividade (art. 56 da Res. CNJ n. 309/2020), com o objetivo de contribuir para a elevação do nível de aderência à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito do TRE/MS.

Campo Grande/MS, na data da assinatura eletrônica.

**Alessandra Falcão Gutierrez de Souza**  
Supervisora - Dirigente AUDIN

**Nivaldo Azevedo dos Santos**  
Líder de Equipe - SAPTIC

**Manuela Baptista Velasques Shoji**  
Auditora - SAPTIC

**Geovane Rocha Batista**  
Auditor - SAPTIC



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRA FALCÃO GUTIERRES DE SOUZA, Coordenadora**, em 05/09/2024, às 17:57, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **NIVALDO AZEVEDO DOS SANTOS, Analista Judiciário**, em 05/09/2024, às 18:09, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GEOVANE ROCHA BATISTA, Técnico Judiciário**, em 05/09/2024, às 18:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MANUELA BAPTISTA VELASQUEZ SHOJI, Técnico Judiciário**, em 05/09/2024, às 18:26, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-ms.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-ms.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1677257** e o código CRC **0CB684E3**.

