



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE  
 CENAF, Lote 7, Variante 2 - Bairro Capucho - CEP 49081-000 - Aracaju - SE - <http://www.tre-se.jus.br>  
 \_seape@tre-se.jus.br\_(79) 3209-8600

## RELATÓRIO DE AUDITORIA 11/2024 - SEAPE

<b>RELATÓRIO</b>	<input type="checkbox"/> Preliminar	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Conclusivo	<input type="checkbox"/> Monitoramento
<b>INTERESSADO(S)</b>	Comissões Feminina e de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Sede			

**Processo:** 0003468-86.2024.6.25.8000

**Unidades Auditadas:** Comissões Feminina e de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Sede

**Período da auditoria:** Abril a Julho de 2024

### RESUMO DA AUDITORIA

<b>O QUE A COAUD AUDITOU?</b>	<b>QUE A COAUD ENCONTROU?</b>
A Coordenadoria de Auditoria Interna (COAUD) realizou auditoria, sob a coordenação do CNJ, acerca da aderência à política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, instituída pela Resolução CNJ 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, a fim de aferir o nível de maturidade do TRE-SE em relação aos eixos Estratégia, Governança e Accountability, bem como Gestão Inclusiva.	A auditoria, após avaliar 32 aspectos da política de incentivo à participação institucional feminina no TRE-SE, constatou evidências do atendimento de 13 itens, ou 41%. Outros 5 itens (15%) não são aplicáveis ao TRE-SE. Há oportunidades de melhoria em 14 dos itens (44%).
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>QUAL A PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO?</b>
Como o objeto da auditoria é uma política pública, seus resultados contribuem para o atingimento do interesse social referendado pela Resolução CNJ 255/2018, ou seja, a equidade de gênero no âmbito do TRE-SE.	Foram propostas recomendações que contribuirão para o atendimento da Resolução CNJ 255/2018
<b>QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?</b>	
Nos exercícios seguintes serão realizados monitoramentos das recomendações emitidas, conforme às disposições contidas na Portaria TRE-SE 237/2024 (Regulamento do Processo de Monitoramento das Recomendações Emitidas pela COAUD).	

## **SUMÁRIO**

### **I. INTRODUÇÃO**

### **II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO**

### **III. OBJETIVO DA AUDITORIA**

### **IV. ESCOPO**

### **V. CRITÉRIOS**

### **VI. RESULTADO DOS EXAMES**

### **VII. RECOMENDAÇÕES**

### **VIII. CONCLUSÃO**

### **IX. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO**

## **I. INTRODUÇÃO**

Visando avaliar a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, o CNJ aprovou ação coordenada, apoiada em Plano de Trabalho (1523501). Foi desenvolvido, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, o Programa de Auditoria 2 (1524273).

Sob a Coordenação de Adail Vilela de Almeida, compuseram a equipe de auditoria do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe – TRE/SE, a servidora Silvânia Martins de Santana e o servidor Cláudio Lima Juiz, ambos da Seção de Auditoria de Pessoal e Patrimônio - SEAPE.

Os principais resultados da avaliação encontrados e as respectivas recomendações emitidas por esta unidade foram consubstanciados no Relatório Preliminar de Auditoria 8/2024 (1557371).

As unidades Auditadas se manifestaram quanto ao Relatório Preliminar e suas respostas foram consideradas e incluídas neste Relatório Conclusivo de Auditoria (SEI 1561409 e 1561513).

Todos os exames realizados se pautaram em procedimentos e técnicas de auditoria aplicáveis à Administração Pública e nenhuma restrição foi imposta quanto ao método ou à extensão dos trabalhos realizados.

## **II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO**

A igualdade é fundamentada no princípio da universalidade, que estabelece que todos devem ser governados pelas mesmas normas e ter os mesmos direitos e responsabilidades. Porém, a equidade vai além, reconhecendo as diferenças individuais e a necessidade de ajustá-las para garantir oportunidades iguais a todos, levando em consideração as diversidades existentes.

Nesse contexto, as organizações precisam adotar medidas especiais de caráter temporário e destinadas a acelerar a igualdade de gênero, raça e etnia, bem como promover a diversidade, equidade e inclusão em seus ambientes organizacionais.

No âmbito do judiciário, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Essa política visa

orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.

Essa resolução foi alterada pela Resolução CNJ n. 540, em 18 de dezembro de 2023, para estabelecer a paridade de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais. A partir dela, os órgãos do Poder Judiciário deverão observar, sempre que possível, a proporção de ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres nas posições enumeradas.

### **III. OBJETIVO DA AUDITORIA**

A auditoria teve como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade (SEI 1524398).

### **IV. ESCOPO**

A auditoria abrangeu exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability, e (ii) Gestão Inclusiva. Foram analisados programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) da Rede Equidade (SEI 1524398).

### **V. CRITÉRIOS**

Os critérios utilizados como parâmetros para fundamentar as avaliações apresentadas neste trabalho foram os preceitos normativos, conforme abaixo:

- Resolução CNJ 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023
- Resolução CNJ 343/2020
- Resolução CNJ 492/2023
- Resolução CNJ 496/2023
- Resolução CNJ 525/2023
- Portaria Presidência CNJ 136/2023
- Portaria CNJ 176/20223
- Portaria TCU 67/2023
- Portaria Rede Equidade 1/2022, Senado Federal
- Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015
- Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE)

## VI. RESULTADO DOS EXAMES

Após análise das respostas ao Relatório Preliminar 8 (SEI 1557371), encaminhadas pela administração através dos documentos SEI 1561409 e 1561513, e ainda da aplicação dos procedimentos previstos no Plano de Auditoria (1523501) e do Programa de Auditoria (1524273), apresentamos abaixo os resultados da avaliação:

**VI.1.** Esta unidade avaliou que o entendimento da COFEM, quanto ao **atendimento dos itens 1.2, 1.4, 1.5, 1.6, 1.15, 1.16, 2.1, 2.2, 2.5, 2.9, 2.10, 2.12 e 2.14**, é acompanhado de evidências suficientes para confirmá-los, quais sejam:

### ITEM 1.2

#### **O TRE-SE possui compromisso formal para a promoção da participação institucional feminina**

O Tribunal criou Comissão de Participação Feminina e lhe designou atribuições, dentre elas a de promover o incentivo a participação de mulheres em eventos institucionais, a promoção a ocupação de cargos de chefia e assessoramento por mulheres, a viabilização da contratação de mulheres vítimas de violência e/ou egressas do sistema prisional para a ocupação de postos de trabalho terceirizados, o desenvolvimento de projetos e ações de valorização da mulher, assim como de educação e conscientização e a aplicação do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Logo, existe no dispositivo o compromisso formal que visa a promoção da participação institucional feminina.

A COFEM informa que há sugestão da CPEAD para o NAG , qual seja : alterar o art. 1º da Portaria Conjunta 4/2024 para:

- “Instituir o Programa de Valorização Feminina e alterar a nomenclatura da Comissão de Participação Feminina, instituída pela Portaria TRE-SE 482/2019, para Comissão Feminina (COFEM)”

### ITEM 1.4

#### **O TRE-SE possui uma Comissão Feminina (COFEM) para promoção da temática da participação e da inclusão feminina**

Há evidências suficientes do atendimento do critério. O Tribunal criou a Comissão Feminina (COFEM) com atribuições específicas que visam estimular a participação de mulheres no processo eleitoral, incentivar a participação de mulheres em eventos institucionais, promover a ocupação de cargos de chefia e assessoramento por mulheres, viabilizar a contratação de mulheres vítimas de violência e/ou egressas do sistema prisional pra a ocupação de postos de trabalho terceirizados, aplicar o protocolo pra julgamento com perspectiva de gênero, prevenir e enfrentar ocorrências de assédio, violência ou discriminação de magistradas, servidoras e colaboradoras, além de desenvolver projetos e ações de valorização da mulher, assim como de educação e conscientização. Portanto, possui instância especializada para promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição.

### ITEM 1.5

#### **O TRE-SE possui uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento de Assédio e Discriminação (CPEAD) que tem entre suas incumbências apurar a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres**

O Tribunal criou a Comissão de Prevenção e Enfrentamento de Assédio e Discriminação (CPEAD) com atribuições específicas que visam monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento de Assédio e

Discriminação e promover o respeito à identidade de gênero e à diversidade sexual de membros, magistradas/os, servidoras/es, estagiárias/os, terceirizadas/os, demais colaboradoras/es do Tribunal, eleitoras/es, candidatas/os, representantes de partidos políticos e demais usuárias/os dos serviços prestados pela Justiça Eleitoral.

O termo “especializada” constante da descrição dos procedimentos enseja a interpretação de que a CPEAD, embora qualificada, não seria especializada, porém, como a referência a especialização não consta da subquestão de auditoria, a equipe entende que, por ser um requisito, ou seja, norma restritiva, deve ser interpretado estritamente, quer dizer, sem acrescentar o elemento especialização. Portanto, a resposta SIM é apropriada.

#### **ITEM 1.6**

##### **O TRE-SE, através de sua alta administração, apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina**

A Alta Administração apoia temas sensíveis à agenda institucional de promoção de equidade. Inclusive, houve seminários com o propósito de estimular a candidatura de mulheres e fomentar a participação feminina no cenário político, bem com palestra sobre violência doméstica e familiar que acomete primordialmente as mulheres. Em relação à lotação de cargos, o Tribunal divulgou pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

A COFEM informa que há sugestão da CPEAD para criar área no site do TRE-SE para divulgar as ações da COFEM desde a sua criação.

#### **ITEM 1.15**

##### **O TRE-SE aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas**

O Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE-SE), em linha com a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas, banco de dados on-line, de inscrição voluntária e publicado no Portal do CNJ, que objetiva 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.

#### **ITEM 1.16**

##### **O TRE-SE disponibiliza, na Internet e na Intranet documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina**

Há evidências suficientes de atendimento do critério. No site do Tribunal (intranet e internet) há documento (Plano Estratégico) que visa a participação feminina e de LGBTQIA+ na política. O Tribunal também promove campanhas de sensibilização sobre assédio moral e sexual e campanhas sobre formas de discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho, bem como realiza campanhas informativas acerca das questões de diversidade de gênero.

O Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE-SE) divulga a pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

Há sugestão da CPEAD para a COFEM em criar área no site do TRE-SE para divulgar as ações da COFEM desde a sua criação.

## ITEM 2.1

### **O TRE-SE consolida e monitora de forma estrutura e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho**

Há evidências suficientes de atendimento do critério.

FONTE: <https://bise.prod.tre-se.gov.br/index.html?BI=recursos-humanos> (consultar detalhamento)

## ITEM 2.2

### **O TRE-SE promove pesquisa interna para colher a percepção sobre sua atuação nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina**

Há evidências suficientes de atendimento do critério. O Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE-SE) divulga a pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

## ITEM 2.5

### **O TRE-SE promove ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero**

Há evidências suficientes de atendimento do critério. O Tribunal realizou curso sobre violência laboral e assédio moral-sexual nas relações de trabalho. Ademais, apesar de não ter tratado exclusivamente das práticas trabalhistas, há iniciativas voltadas à participação da mulher na política, às discussões sobre o voto feminino e sobre o olhar feminino sobre o funcionamento das instituições. Por fim, houve pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

## ITEM 2.9

### **O TRE-SE adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação**

A [Resolução CNJ n° 376](#) de 2 de março de 2021 instituiu o emprego da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. A norma determina que, em todas as unidades, adote-se a designação distintiva para todas e todos integrantes, incluindo desembargadores e desembargadoras, juízes e juízas, servidores e servidoras, assessores e assessoras, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias.

O exemplo anotado pela COFEM na evidência contempla o uso da flexão de gênero para nomear profissão, conforme se observa no Art. 1º, da Portaria 444/2021 (“Autorizar **as servidoras** e **os servidores** abaixo relacionados”). Ademais, outros documentos destacam o uso da designação distintiva, conforme se verifica, por exemplo, nas Atas das Sessões Ordinárias

do Pleno (<https://apps.tre-se.jus.br/@api/ipleno/v1/sessoes/19643/ata>), bem como na comunicação social do Órgão, vide a notícia sobre a participação de servidores e servidoras no Simpósio de Segurança Cibernética dos Tribunais Superiores

<https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Abril/tre-se-participa-do-simposio-de-seguranca-cibernetica-dos-tribunais-superiores?SearchableText=%22os%20servidores%20e%20as%20servidoras%22>

## ITEM 2.10

### **O TRE-SE adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas**

Foram encontradas evidências suficientes de atendimento do critério, a exemplo da última campanha veiculada pelo Tribunal (Pacto Contra a Desinformação) com uso de imagem publicitária contendo a diversidade de gênero ( <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Junho/pacto-contr-a-desinformacao-divulga-campanha-sobre-mesarias-os-voluntarias-os> ).

## ITEM 2.12

### **O TRE-SE realiza eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina**

No site do Tribunal (intranet e internet) há documento (Plano Estratégico) que visa a participação feminina e de LGBTQIA+ na política. O Tribunal também promove campanhas de sensibilização sobre assédio moral e sexual e campanhas sobre formas de discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho, bem como realiza campanhas informativas acerca das questões de diversidade de gênero.

O Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe (TRE-SE) divulga a pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

Há sugestão da CPEAD para a COFEM em criar área no site do TRE-SE para divulgar as ações da COFEM desde a sua criação.

A Alta Administração apoia temas sensíveis à agenda institucional de promoção de equidade. Inclusive, houve seminários com o propósito de estimular a candidatura de mulheres e fomentar a participação feminina no cenário político, bem com palestra sobre violência doméstica e familiar que acomete primordialmente as mulheres. Em relação à lotação de cargos, o Tribunal divulgou pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

A COFEM informa que há sugestão da CPEAD para criar área no site do TRE-SE para divulgar as ações da COFEM desde a sua criação.

O Tribunal realizou curso sobre violência laboral e assédio moral-sexual nas relações de trabalho. Ademais, apesar de não ter tratado exclusivamente das práticas trabalhistas, há iniciativas voltadas à participação da mulher na política, às discussões sobre o voto feminino e sobre o olhar feminino sobre o funcionamento das instituições. Por fim, houve pesquisa interna na qual se evidencia a distribuição percentual entre homens e mulheres no quadro de servidoras(es) efetivas(os) em relação a ocupar funções e cargos comissionados e sobre outros aspectos referentes à equidade de gênero no âmbito da Justiça Eleitoral em Sergipe.

Conseqüentemente, as evidências apontam o atendimento do critério.

#### **ITEM 2.14**

##### **O TRE-SE realiza investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina**

Não foi encontrada **rubrica** específica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina. Contudo, houve investimentos para a capacitação e sensibilização da força de trabalho em relação a temática.

Em consulta à SEPOR, foram enviadas as seguintes pontuações:

“Para a realização de uma despesa não necessariamente tem que haver uma rubrica específica. Capacitações em diversas temáticas podem ser incluídas nas Capacitações PAC e EJE.

Não há rubrica específica para essa temática.

Rubricas no orçamento como Ação Orçamentária, Plano Orçamentário e Plano Interno são criados somente pela Unidade Setorial – TSE.”

A subquestão não exige rubrica específica, apenas investimentos anuais, o que está suficientemente evidenciado, resultando em resposta SIM.

**VI.2.** Foram avaliados pela COFEM e por esta Unidade de auditoria, como **"Não se aplica"**, os **itens 1.7, 1.8, 1.9, 1.12 e 1.14**, em face das evidências existentes:

#### **ITEM 1.7**

##### **O TRE-SE não controla a metodologia para ingresso de seus próprios membros**

Não se aplica. O Tribunal Pleno da Justiça Eleitoral de Sergipe é composto por sete membros, sendo dois Desembargadores, dois Juizes de Direito, um Juiz Federal e dois Juizes dentre seis Advogados indicados pelo Tribunal de Justiça e nomeados pelo Presidente da República. Logo, a Justiça Eleitoral não controla a metodologia para ingresso dos seus próprios Membros.

#### **ITEM 1.8**

##### **O TRE-SE não controla a metodologia para preenchimento das vagas de desembargador(a)**

Não se aplica. O Tribunal Pleno da Justiça Eleitoral de Sergipe é composto por sete membros, sendo dois Desembargadores, dois Juizes de Direito, um Juiz Federal e dois Juizes dentre seis Advogados indicados pelo Tribunal de Justiça e nomeados pelo Presidente da República. Logo, a Justiça Eleitoral não controla a metodologia para ingresso dos seus próprios Membros.

#### **ITEM 1.9**

##### **O TRE-SE não controla a metodologia para ingresso de juizes(as) que potencialmente exercerão atividades eleitorais**

Não se aplica. A jurisdição em cada uma das zonas eleitorais será exercida por juiz de direito da respectiva comarca. Logo, a Justiça Eleitoral não controla a metodologia para ingresso dos seus próprios Juízes Eleitorais, cabendo ao Tribunal de Justiça, mediante Concurso Público, a lotação das varas.

#### **ITEM 1.12**

**O TRE-SE não controla a metodologia para designação de juízes(as) eleitorais, os quais, em princípio, serão os titulares das comarcas**

Não se aplica. A jurisdição em cada uma das zonas eleitorais será exercida por juiz de direito da respectiva comarca. Logo, a Justiça Eleitoral não controla a metodologia para ingresso dos seus próprios Juízes Eleitorais, cabendo ao Tribunal de Justiça, mediante Concurso Público, a lotação das varas.

#### **ITEM 1.14**

**O TRE-SE, por não ter quadro próprio de magistrada(o)s, não controla seu ingresso nas funções eleitorais**

Não se aplica. A jurisdição em cada uma das zonas eleitorais será exercida por juiz de direito da respectiva comarca. Logo, a Justiça Eleitoral não controla a metodologia para ingresso dos seus próprios Juízes Eleitorais, cabendo ao Tribunal de Justiça, mediante Concurso Público, a lotação das varas.

**VL.3.** Para os **itens** constantes desta parte do relatório, **1.1, 2.2, 2.6 e 2.7**, esta Unidade de Auditoria considerou **não presentes evidências suficientes**, embora a COFEM tenha avaliado como atendidos, conforme discriminado na sequência:

#### **ITEM 1.1**

**A presença expressa da temática participação institucional feminina no planejamento estratégico do TRE-SE contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM apresentou as seguintes considerações:

“O Macrodesafio 1, Iniciativa Estratégica 4 e Macrodesafio 8, bem como que há sugestão à COPEG alterar o Planejamento Estratégico (PE), transferindo, do Macrodesafio 1. Iniciativa Estratégica 4, para o Macrodesafio 8, as seguintes iniciativas:

- Promover campanhas de sensibilização sobre assédio moral e sexual
- Promover campanhas sobre formas de discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho;
- Realizar campanhas informativas acerca das questões de diversidade de gênero.

Também foi sugerido à SGP alterar o PEGP para incluir iniciativas sobre:

- incentivar a participação de mulheres em eventos institucionais;
- promover a ocupação de cargos de chefia e assessoramento por mulheres;
- desenvolver projetos e ações de valorização da mulher, assim como de educação e conscientização sobre os temas de que tratam os incisos deste artigo.”

Esta Unidade de auditoria avaliou que o planejamento estratégico do TRE-SE não prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina, conforme previsto no

Modelo IDE, item 1 adaptado (Documento SEI 1553181 - item 1.1).

A Iniciativa Estratégica 4 (acessibilidade ao voto), Macrodesafio 1, tem em sua descrição: incentivar a participação feminina e de LGBTQIA+ na política; promover campanhas de sensibilização sobre assédio moral e sexual; promover campanhas sobre formas de discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho e realizar campanhas informativas acerca das questões de diversidade de gênero.

O Macrodesafio 8 não tem anotação expressa da temática da participação institucional feminina. Então, nos Macrodesafios evidenciados, bem como na apresentação e escopo do Planejamento Estratégico 2021-2026, não se observa a temática abordada de **forma expressa** em assuntos primordiais, especialmente visando o compromisso ao atendimento da Resolução CNJ 255/2018.

A iniciativa da COFEM em encaminhar sugestões às unidades equipara-se à apresentação de plano de ação.

Portanto, conclui-se que a subquestão está em atendimento, o que, dados os parâmetros da auditoria, corresponde à resposta NÃO. Quando implementadas as sugestões, para a resposta será SIM.

## ITEM 2.4

**A observação, nas capacitações ofertadas pelo TRE-SE, de critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM apresentou as seguintes considerações:

“Ver, por exemplo, as programações dos eventos disponíveis em: <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Maio/ii-semana-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-e-a-discriminacao> e <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Marco/ja-estao-abertas-as-inscricoes-para-o-iii-forum-de-enfrentamento-a-desinformacao>

Ver a resposta ao item 1.6. Não obstante entenda que ‘As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos’, a COFEM, em momento oportuno, avaliará o Modelo IDE, item 20 adaptado, e, em havendo possibilidade, considerada a conveniência e o nível de maturidade do TRE-SE, sugerirá às Unidades responsáveis pelas capacitações a definição e adoção de procedimentos formais nesse sentido. De qualquer modo, para alguns temas, o TRE-SE não tem ingerência sobre escolha em razão do gênero de palestrantes e instrutores, o que, a propósito, é critério de contratação, haja vista a qualificação e especialização do profissional, a exemplo de recente ação de capacitação sobre legislação de pessoal (SEI 0003095-55.2024).”

No entanto, esta Unidade de Auditoria avaliou que, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-SE, para o período de 2022 a 2026, não contempla critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externo.

O CNJ tem previsão para que se observe o Art. 2-A, § 3º, da Resolução CNJ n. 255/2018, abaixo transcrito:

*“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.*

*(...) § 3º Os órgãos do Poder Judiciário deverão realizar consulta prévia ao repositório, sempre que possível, para viabilizar a participação de mulheres juristas nele inscritas em eventos e ações institucionais, ou para a promoção de citações de suas obras. (incluído pela Resolução n. 540, de 18.12.2023)”*

Logo, é preciso, sempre que possível, a consulta prévia ao repositório para viabilizar a participação de mulheres juristas nele inscritas em eventos e ações institucionais ou para a promoção de citações de suas obras.

As evidências encontradas indicam o não atendimento do critério da consulta prévia ao repositório supracitado e critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores em Plano Estratégico. (Consulta [PEP-SGP 2022/2026 - TRE-SE-planejamento-estrategico-gestao-pessoas-2022-2026.pdf](#))

## ITEM 2.6

**A adoção, pelo TRE-SE, de critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as), contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM assim se pronunciou:

“ Ver as evidências/justificativas do item 1.6 acima

Não obstante entenda que ‘As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos’, a COFEM, em momento oportuno, avaliará o Modelo IDE, item 26 adaptado, e, em havendo possibilidade, considerada a conveniência e o nível de maturidade do TRE-SE, sugerirá às Unidades responsáveis pelas capacitações a definição e adoção de procedimentos formais nesse sentido. De qualquer modo, para alguns temas, o TRE-SE não tem ingerência sobre escolha em razão do gênero de expositores, haja vista a qualificação e especialização do profissional sobre o tema do evento.”

A unidade de Auditoria avaliou que as evidências encontradas indicam que a instituição não adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as), conforme prevê o Modelo IDE, item 26 adaptado, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 2.6).

## ITEM 2.7

**A adoção, pelo TRE-SE, de critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM assim se pronunciou:

“Critérios formais, não. A Portaria Conjunta 4/2024 (disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/legislacao/compilada/portaria-conjunta/2024/portaria-conjunta-ndeg-4-de-14-de-marco-de-2024>) orienta nesse sentido, a título sugestivo.

Conforme o art. 2º, IV, da Portaria Conjunta 4/2024 (disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/legislacao/compilada/portaria-conjunta/2024/portaria-conjunta-ndeg-4-de-14-de-marco-de-2024>), é atribuição da COFEM “viabilizar a contratação de mulheres vítimas de violência e/ou egressas do sistema prisional para a ocupação de postos de trabalho terceirizados”, ou seja, são “critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços” as mulheres contratadas serem “vítimas de violência e/ou egressas do sistema prisional”. Tal medida está prevista no item 10.3.7 do Edital do Pregão Eletrônico 28/2023 (<https://www.tre-se.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/licitacoes-e-contratos/licitacoes/pregoes/pregoes-2023/pregoes-2023>).”

A auditoria avaliou que as evidências encontradas indicam o não atendimento do critério. Inclusive, na última contratação de grande vulto realizada pelo Tribunal, cujo objeto foi a contratação de Pessoa Jurídica especializada para prestação, de forma contínua, de serviços terceirizados (assistentes e auxiliares administrativos)- PREGÃO ELETRÔNICO Nº 28/2023 - PROCESSO n. 0018742-27.2023.6.25.8000 ), não há condições editalícias que estabelecem critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços.

Vale ressaltar que não foi localizado o item 10.3.7 do Edital do Pregão 28/2023.

**VI.4.** Para os **itens** abaixo, **1.3, 1.10, 1.11, 1.13, 1.17, 1.18, 2.3, 2.8, 2.11 e 2.13**, tanto a COFEM como esta Unidade de Auditoria consideraram como **não presentes evidências suficientes para o atendimento aos critérios do CNJ**:

### ITEM 1.3

**A adoção, pelo TRE-SE, de programa/projeto/plano de ação para a promoção da participação institucional feminina contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM apresentou as seguintes considerações:

“Portaria Conjunta 4/2024, disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/legislacao/compilada/portaria-conjunta/2024/portaria-conjunta-ndeg-4-de-14-de-marco-de-2024>

Sugerimos ao NAG alterar o art. 1º da Portaria Conjunta 4/2024 para:

“Instituir o Programa de Valorização Feminina e alterar a nomenclatura da Comissão de Participação Feminina, instituída pela Portaria TRE-SE 482/2019, para Comissão Feminina (COFEM)”

A auditoria avaliou que a organização não possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina, conforme prevê o Modelo IDE, item 3 adaptado, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 1.3).

Não há manual ou ato normativo com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da participação feminina. Há, conforme se verifica nos termos da Portaria Conjunta 4/2024, a definição das atribuições da Comissão de Participação Feminina. Enfim, inexistente detalhamento sobre a abordagem do assunto ou programa/projeto/plano de ação para a promoção de tal temática, o que corresponde à resposta não.

### ITEM 1.10

**A designação, pelo TRE-SE, de no mínimo de 50% de mulheres para cargos de chefia e assessoramento contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM se manifestou assim:

“Ver a pesquisa sobre participação feminina no TRE-SE realizada em fevereiro de 2023 (disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Marco/pesquisa-sobre-participacao-feminina-no-tre-se>) e os relatórios do TRE-SE relativos à Resolução CNJ 102/2009 (disponíveis em: <https://www.tre-se.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-de-pessoas>)

Sugerimos à SGP e à COPEG, diante do número apontado pela COAUD, que esclareça e/ou alinhe o entendimento quanto ao critério adotado para definir quando um cargo é de chefia ou de assessoramento, considerando que, conforme o Regulamento Interno da Secretaria, existem cargos de Assessoria-Chefia, quais sejam, AGEST-DG, AGEST-PRES, ASCOM, ASJUS e ASEJE.”

Em análise preliminar aos dados sugeridos pela COFEM, verificou-se que o percentual de mulheres que ocupam Cargos Comissionados não alcança o limite mínimo de 50%, resultando em uma ocupação de 40,5 % de participação feminina contra 59,5% de homens. Ademais, os Cargos de Chefes de Cartório, segundo a pesquisa apontada pela Comissão, são ocupados por 37,9 % de participação feminina e 62,1 % de masculina.

De acordo com a avaliação da auditoria em outras fontes, a organização não atingiu o mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação, conforme prevê o Art. 2º, II da Resolução CNJ 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 1.10).

Dados atuais acerca das lotações no âmbito do TRE-SE:

Função ou Cargo em comissão	Percentual Mulheres %	Percentual Homens %	Quantitativo Mulheres	Quantitativo Homens
CJ1	41,67	58,33	5	7
CJ2	45	55	9	11
CJ3	25	75	1	3
CJ4	0	100	0	1
FC1	52,17	47,83	-	-
FC3	50	50	-	-
FC5	59,09	40,91	13	9
FC6	45,07	54,93	32	39

Total de Mulheres 60

Total de Homens 70

TOTAL DE SERVIDORAS(ES): 130

% SEXO

Mulheres 46,15

Homens 53,85

FONTE: <https://bise.prod.tre-se.gov.br/index.html?BI=recursos-humanos>

A subquestão exige que, para cada cargo ou função, seja atingido o mínimo de 50% de participação feminina, limitados apenas a chefia e assessoramento, ou seja, excluídas, as FC1 e as FC3. Conseqüentemente, o mínimo recomendado não é atingido, resultando em resposta negativa.

## ITEM 1.11

### **A designação e a manutenção de no mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM assim se manifestou:

No caso da COFEM, a composição é integralmente feminina (disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/institucional/governanca-e-gestao/governanca-institucional/comissoes-comites-e-conselho-de-governanca/comissao-feminina-cofem>)

A COFEM atuará, junto à Alta Administração e às demais Unidades designadoras, no sentido de estimular a participação de ao menos 50% de pessoas do gênero feminino em todas as comissões, comitês, grupos de trabalho.

A unidade de auditoria realizou levantamento de dados, conforme abaixo:

Dados atuais acerca das nomeações no âmbito do TRE-SE:

COMISSÕES: Comissão Apuradora: 4 mulheres e 4 homens ; Comissão de Acessibilidade e Inclusão: 5 mulheres e 10 homens ; Comissão de Avaliação de Critérios e Parâmetros de Dados Estatísticos Processuais: 2 mulheres e 11 homens ; Comissão de Enfrentamento à Desinformação: 3 mulheres e 6 homens; Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação: 9 mulheres e 3 homens ; Comissão de Ética e Conduta Profissional: 6 mulheres e 4 homens; Comissão Feminina: 19 mulheres; Comissão de Suporte de Configuração da Base de Dados do Pje: 3 mulheres e 3 homens; Comissão Gestora da Estratégia: 6 mulheres e 8 homens; Comissão Gestora de Dados Abertos: 6 mulheres e 3 homens; Comissão Gestora do PLS: 4 mulheres e 4 homens; Comissão Permanente de Avaliação de Documentos: 5 mulheres e 6 homens; Comissão Permanente de Gestão da Memória: 3 mulheres e 7 homens; Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar: 3 mulheres e 3 homens; Comissão Permanente de Segurança: 2 mulheres e 3 homens; Comissão Permanente de Sindicância: 2 mulheres e 4 homens;

COMITÊS: Comitê de Crises Cibernéticas: 1 mulher e 15 homens ; Comitê de Gestão de TI: 4 homens; Comitê de Gestão do Clima Organizacional: 4 mulheres e 7 homens; Comitê de Governança de TI: 1 mulher e 4 homens; Comitê Gestor das Cartas de Serviço de 1º e 2º Grau: 8 mulheres e 7 homens; Comitê Gestor de Crise: 6 mulheres e 10 homens; Comitê Gestor de Segurança da Informação: 7 mulheres e 15 homens; Comitê Gestor de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais: 4 mulheres e 10 homens; Comitê Gestor do Conteúdo de Internet e Intranet: 12 mulheres e 8 homens; Comitê Gestor do Selo dos Cartórios Eleitorais: 5 mulheres e 5 homens; Comitê Gestor do Sistema Eletrônico de Informações: 10 mulheres e 12 homens; Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde: 5 mulheres e 3 homens; Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas: 4 mulheres e 1 homem; Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau de Jurisdição: 6 mulheres e 9 homens; Comitê Gestor Regional do Processo Judicial Eletrônico: 4 mulheres e 5 homens; Comitê Orçamentário e de Contratações: 4 mulheres e 8 homens.

Conselho de Governança: 2 mulheres e 2 homens.

Câmara de Conciliação e Mediação: 7 mulheres e 4 homens.

O percentual total corresponde a 45,26% de mulheres designadas e 54,73% de homens designados em atuação nas Comissões e nos Comitês e Conselhos, perfazendo um total geral de 172 mulheres e 208 homens, o que evidencia o não atendimento do critério. Em tempo, embora a paridade seja regra na designação para o Conselho (2 mulheres designadas e 2 homens designados) e exista maior número de mulheres designadas nas Comissões (82 mulheres designadas e 79 homens designados) e Câmara (7 mulheres designadas e 4 homens designados), os Comitês contam com 39% de participação feminina, enquanto 60,29% deles são lotados por homens.

Logo, não há atendimento ao limite mínimo de participação feminina na composição dos Comitês, bem como no total geral das designações.

As atuações apresentadas pela COFEM equiparam-se à apresentação de plano de ação.

### ITEM 1.13

**O estabelecimento, pelo TRE-SE, de orientações para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM se pronunciou assim:

“Art. 2º, inciso III, da Portaria Conjunta 4/2024, disponível em: <https://www.tre-se.jus.br/legislacao/compilada/portaria-conjunta/2024/portaria-conjunta-ndeg-4-de-14-de-marco-de-2024>

O referido dispositivo pode ser considerado uma diretriz. Sugerimos à SGP que estabeleça, junto à Alta Administração, mecanismos ‘para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento’, a exemplo de alerta, no momento da nomeação/designação, do quantitativo atual de ocupação, de modo similar ao que já é feito para a verificação do quantitativo de servidores do quadro ou requisitados”.

Esta Unidade de Auditoria avaliou que a organização não estabelece diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento, conforme prevê o Art. 2º, II da Resolução CNJ 255/2018, alterada pela Resolução CNJ 540/2023, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 1.13).

Muito embora o quadro do Tribunal contemple percentuais próximos de 50% no preenchimento dos cargos de chefia e assessoramento, as evidências encontradas indicam a inexistência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para tais lotações, o que enseja a resposta negativa ao questionário da auditoria.

As sugestões apresentadas pela COFEM equiparam-se à apresentação de plano de ação.

Logo conclui-se que a subquestão está em atendimento o que, dados os parâmetros da auditoria, corresponde à resposta NÃO, Quando implementadas as sugestões a resposta será SIM.

### ITEM 1.17

**A divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pelo TRE/SE na temática da participação institucional feminina, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

Não há divulgação periódica, conforme anotação da COFEM. Há publicações ocasionais no Site do Tribunal.

**ITEM 1.18**

**A apresentação, pelo TRE-SE, do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ.**

A COFEM informou:

“A título exemplificativo, as notícias, relativas ao Prêmio CNJ de Qualidade, disponíveis em: <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2019/Novembro/tre-se-conquista-o-selo-diamante-do-cnj>, <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Agosto/tre-se-encaminha-documentos-para-avaliacao-do-premio-cnj-de-qualidade-2023>, <https://www.tre-se.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Agosto/tre-se-encaminha-documentos-para-avaliacao-do-premio-cnj-de-qualidade-2023>

e <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/ficha-avaliativa-tre-se.pdf>

A COFEM, em momento oportuno, avaliará o Modelo IDE, item 16 adaptado, e, em havendo possibilidade, considerada a conveniência e o nível de maturidade do TRE-SE, sugerirá à Alta Administração a adoção de boas práticas para a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa.”

De acordo com a avaliação realizada por esta auditoria, a instituição não adota como boa prática a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas), conforme prevê o Modelo IDE, item 16 adaptado, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 1.18).

As evidências encontradas indicam o não atendimento do critério. Nos requisitos informados pelo Tribunal ao CNJ acerca da boa prática em apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina, não houve pontuação sobre a temática na ficha avaliativa disponibilizada como evidência (<ficha-avaliativa-tre-se.pdf> ([cnj.jus.br](http://cnj.jus.br))). Ademais, nos relatórios de gestão encaminhados a outros Órgãos, não se encontra anotação expressa referente a planificação de políticas sobre equidade de gênero e participação feminina nos termos da Resolução 255/2018.

As sugestões apresentadas pela COFEM equiparam-se à apresentação de plano de ação.

**ITEM 2.3**

**A existência de política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM, comunicou que consultadas a SAO e a SGP, estas informaram que não há previsão orçamentária ou legal para a concessão de benefícios, pecuniários ou não, em favor de magistrada/o ou servidor/a que promova a participação institucional feminina. A COFEM, em momento oportuno, avaliará o Modelo IDE, item 24, e, em havendo possibilidade, considerada a conveniência e o nível de maturidade do TRE-SE, sugerirá à Alta Administração a elaboração e adoção de políticas de benefícios em função da promoção da participação institucional feminina .

A unidade de auditoria avaliou que as evidências encontradas indicam o não atendimento do critério. Não se verifica, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina. Ressaltamos que os benefícios nem sempre são financeiros.

A adoção de sugestões às Unidades equipara-se à elaboração de Plano de ação.

Logo, conclui-se que a subquestão está em atendimento, o que, dados os parâmetros da auditoria, corresponde à resposta NÃO. Quando implementadas as sugestões a resposta será SIM.

## ITEM 2.8

### **A observação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

As evidências encontradas indicam o não atendimento do critério. Inclusive, no último acordo realizado pelo Tribunal, cujo objeto foi a contratação de agente de integração, público ou privado, sem fins lucrativos, para prestação de serviço continuado no Programa de Estágio destinado a estudantes regularmente matriculados, não há condições que estabelecem critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços.

## ITEM 2.11

### **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., contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM, informou que, em momento oportuno, avaliará o Modelo IDE, item 35, no sentido de viabilizar a 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.

As evidências encontradas indicam o não atendimento do critério. Não há Convênios, Acordos de Cooperação ou Termos de Execução firmados com pelo menos duas parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.

A avaliação para implantação de procedimento equipara-se à elaboração de Plano de ação.

Logo, conclui-se que a subquestão está em atendimento, o que, dados os parâmetros da auditoria, corresponde à resposta NÃO, Quando implementadas as sugestões a resposta será SIM

## ITEM 2.13

### **A previsão, no orçamento do TRE-SE, de ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, contribuiria para a aderência às diretrizes do CNJ**

A COFEM informou que, no momento oportuno, solicitará à SAO a inclusão, na proposta orçamentária, de dotação para 'ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina', conforme Modelo IDE, item 31.

Não há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, conforme prevê o Modelo IDE, item 31, evidenciado através do documento SEI 1553181 (item 2.13).

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da [Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018](#).

Apesar do importantíssimo provisionamento orçamentário para ações voltadas ao ingresso de mulheres na política nacional, a subquestão em pauta diz respeito expressamente às ações voltadas à implementação da política de

participação institucional feminina.

Neste sentido, as evidências encontradas indicam o não atendimento do critério de provisões orçamentárias para ações voltadas à implementação da temática em pauta.

A solicitação à SAO para a inclusão, na proposta orçamentária, de dotação para “ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina” equipara-se à elaboração de Plano de ação.

## VII - RECOMENDAÇÕES

O teor das recomendações foi apresentado às unidades auditadas, no Relatório Preliminar, e as mesmas não se manifestaram sobre as mesmas, embora instadas a fazê-lo, configurando, portanto, uma aceitação tácita. A recomendação 3 foi reformulada, apenas, para contemplar o resultado do exame do item 1.11.

**Recomendação 1:** Avaliar a inclusão expressa, no Planejamento Estratégico, da temática da participação institucional feminina, na missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos do TRE-SE.

**Recomendação 2:** Avaliar a instituição de manual ou ato normativo com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas ou programa/projeto/plano de ação para a promoção da política institucional da participação feminina.

**Recomendação 3:** Promover a designação de no mínimo 50% das mulheres para o exercício de cargos de chefia e assessoramento e na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.

**Recomendação 4:** Estabelecer diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento.

**Recomendação 5:** Apresentar o resultado das políticas do TRE-SE sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).

**Recomendação 6:** Consultar previamente, sempre que possível, o repositório nacional de mulheres juristas para viabilizar a participação das inscritas em eventos e ações institucionais ou para a promoção de citações de suas obras.

**Recomendação 7:** Estabelecer e observar critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores nas capacitações promovidas pelo TRE-SE.

**Recomendação 8:** Adotar critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as).

**Recomendação 9:** Prever, no orçamento do TRE-SE, de ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

## VIII. CONCLUSÃO

Pelo exposto, restam confirmados como não atendidos os itens 1.1, 1.3, 1.10, 1.11, 1.13, 1.17, 1.18, 2.3, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.11 e 2.13 .

Em face dos exames realizados, dos esclarecimentos e das providências apontadas pelas unidades auditadas, conclui-se que as ações indicadas, caso implementadas, têm o potencial de alcançar a conformidade com os critérios de auditoria, o

que será avaliado em sede de monitoramento ou nova auditoria com o mesmo objeto.

## IX - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, submete-se o presente relatório à consideração superior, para encaminhamento à Diretoria-Geral e às Comissões Feminina e de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Sede, com vistas à ciência e/ou manifestação, caso julgado necessário, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

Em relação aos itens 1.3, 1.10, 1.17, 2.4, 2.6, 2.7 e 2.8, observa-se que não houve apresentação de plano de ação com os objetivos claros para que se realize o trabalho necessário ao atingimento do resultado desejado. Então, faz-se necessário que a COFEM consolide todas as informações sobre a meta a ser buscada para cumprimento da política de participação feminina no âmbito deste Tribunal, detalhando para isto as atividades e os prazos necessários para concretizá-las.

A consolidação de todas as medidas previstas em um só plano de ação, além de conter todos os elementos necessários, como responsável e prazo, é uma boa prática no sentido de prevenir eventuais mudanças de equipe e outras intercorrências futuras.

Dessa forma, recomenda-se que a COFEM apresente, no prazo de 10 (dez) dias úteis, plano de ação de todas as atividades que serão desenvolvidas pela Gestão visando a sua aderência à política de Incentivo à Participação Institucional Feminina.



Documento assinado eletronicamente por **ADAIL VILELA DE ALMEIDA, Coordenador(a)**, em 30/07/2024, às 10:33, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **SILVÂNIA MARTINS DE SANTANA, Analista Judiciária(o)**, em 30/07/2024, às 10:44, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CLÁUDIO LIMA JUIZ, Técnica(o) Judiciária(o)**, em 30/07/2024, às 10:44, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-se.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.tre-se.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1567461** e o código CRC **85174810**.