

RELATÓRIO DE AUDITORIA

**AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A
POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO
FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO**



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RONDÔNIA
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA - AUDI



PORTO VELHO-RO, 2024



RELATÓRIO DE AUDITORIA

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO.

Solicitante do trabalho: Conselho Nacional de Justiça - CNJ

Período examinado: Exercício 2024

Processo nº: 0000996-96.2024.6.22.8000

Área envolvida: Todas as áreas do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia

Gestores TRE-RO: Daniel Ribeiro Lagos - Desembargador-Presidente;

Vice-Presidente e Corregedor Desembargador Marcos Alaor Diniz Grangeia.

Lia Maria Araújo Lopes - Diretora-Geral.

Equipe de Auditoria: Rejane Assis Lima da Fonseca (Supervisora)

Liz Cristina Pinto Duarte (Auditora Responsável).

PORQUE FOI REALIZADA ESTA AUDITORIA?

Para avaliar, no âmbito do TRE-RO, a implementação da política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018 de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, 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.

BENEFÍCIOS ESPERADOS:

Garantir a implementação eficaz das políticas de incentivo à participação feminina, avaliar seu impacto, promover transparência, identificar desafios, fomentar a melhoria contínua, assegurar igualdade de oportunidades às mulheres, promover uma cultura inclusiva e, fundamentalmente, avançar a justiça e a equidade social.

O QUE A AUDI RECOMENDA?

- a) Incluir a temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização em sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos;
- b) Aumentar a presença feminina em cargos de chefia e assessoramento, para atingir o percentual mínimo de 50% (Resolução CNJ n. 255/2018);
- c) Incluir um maior número de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação, para atingir o percentual mínimo de 50% (Resolução CNJ n. 255/2018); e
- d) Incluir no Relatório de Gestão anual – na forma de relato integrado (TCU) o resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina deste Tribunal.

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

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

As políticas de incentivo à participação feminina deste Tribunal, em geral, guardam conformidade com a legislação vigente. Dentre os normativos do TRE-RO que disciplinam as principais atividades, destacam-se:

- Portaria nº 98/2024, que instituiu a Comissão Gestora de Políticas de Gênero;
- Resolução n. 60/2022 e Portaria n. 464/2022, que implementaram a Ouvidoria da Mulher;
- A Portaria 257/2024, que incluiu o tema da Equidade de gênero e incentivo à participação feminina no Poder Judiciário no Plano Anual de Capacitação 2023-2024 (PAC);
- Portaria n. 244/2024, que dispõe sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina nas contratações de empresa prestadora de serviço terceirizado;
- Instrução Normativa nº 001/2024, que instituiu o Horário Especial à Mãe-Nutriz e também destinou uma sala às lactantes na Seção de Assistência Médica e Social; e
- Despacho GABDG nº 721/2024 (evento SEI n. 1180131), com determinações para que a Administração destine rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina.

Entretanto, evidenciou-se que este Tribunal não atingiu o percentual mínimo de 50% de mulheres, em composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação, bem como em cargos de chefia e assessoramento.

Ademais, identificou-se também que este Tribunal ainda não adota a boa prática de apresentar o resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina no Relatório de Gestão anual – na forma de relato integrado (TCU).

Por fim, observou-se que o planejamento estratégico deste Tribunal ainda não prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina de forma expressa.

Além das recomendações referentes aos apontamentos acima mencionados, esta unidade de Auditoria Interna apresentou sugestões de melhoria com intuito de agregar valor nas políticas institucionais sobre incentivo à participação feminina neste Tribunal.

Agosto /2024

Lista de siglas e abreviaturas

ASPLAN: Assessoria de Planejamento Estratégia e Gestão do TRE-RO

ASSESUA: Assessoria de Sustentabilidade e Acessibilidade do TRE-RO

AUDI: Auditoria Interna do TRE-RO

CNJ: Conselho Nacional de Justiça

COFC: Coordenadoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade do TRE-RO

DG: Diretoria-Geral do TRE-RO

DJE: Diário da Justiça Eletrônico do TRE-RO

ECOLIGA-RO: Acordo de Cooperação entre órgãos públicos de Rondônia com o intuito de compartilhar informações e boas práticas para a melhoria da gestão socioambiental

EJE: Escola Judiciária Eleitoral do TRE-RO

GAQ: Perguntas e Respostas Frequentes

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDE: Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade

GABDG: Gabinete da Diretoria-Geral do TRE-RO

GABPRES: Gabinete da Presidência do TRE-RO

GT: Grupo de Trabalho

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU: Organização das Nações Unidas

PAC: Plano Anual de Capacitação

PRES: Presidência do TRE-RO

SACAA: Seção de Auditoria Contábil e Acompanhamento da *Accountability* do TRE-RO

SEDES: Seção de Capacitação e Desenvolvimento Organizacional do TRE-RO

SEI: Sistema Eletrônico de Informações

TCU: Tribunal de Contas da União

TRE-DF: Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal

TRE-RO: Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia

SUMÁRIO

1. Introdução	5
2. Contextualização da Auditoria.....	5
3. Período de Realização da Auditoria.....	7
4. Composição da Equipe de Auditoria	7
5. Técnicas de Auditoria utilizadas	7
6. Critérios de Auditoria	8
7. Metodologia.....	8
8. Objetivos.....	9
9. Escopo.....	9
10. Resultados dos Exames (Achados de Auditoria)	10
11. Proposta de encaminhamento	22

1. Introdução

Apresenta-se o Relatório de Auditoria que teve por objetivo avaliar, no âmbito dos tribunais, a implementação do Tribunal à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018 de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, 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.

A presente auditoria foi prevista no PALP 2022-2025 e no PPA de 2024 desta unidade técnica (evento SEI n. 1091149), tendo em vista às deliberações do CNJ no tocante à execução de Ação Coordenada de Auditoria para este exercício. Os trabalhos foram realizados em estrita observância às normas de auditoria aplicáveis, em especial às Resoluções do CNJ n. 308 e 309/2020, às Resoluções do TRE-RO n. 14 e 18/2020 (Estatuto e Código de Ética) e ao Manual de Auditoria do Poder Judiciário.

2. Contextualização da Auditoria

Organizações nacionais e internacionais observaram a necessidade de adotar medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de gênero, raça e etnia, e promover a diversidade, equidade e inclusão em seus ambientes organizacionais.

No tocante à igualdade de gênero, dados do IBGE revelam uma estagnação na participação das mulheres em cargos de destaque e em espaços estratégicos das organizações¹. Por isso, políticas que estabeleçam cotas mínimas de representação feminina em cargos políticos e de liderança organizacional são essenciais para estimular as mulheres a ocuparem espaços importantes ou estratégicos nas organizações.

As auditorias dos tribunais e dos conselhos do Poder Judiciário, coordenadas pela Secretaria de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), promovem ações coordenadas para avaliar, de forma padronizada e simultânea, temas de alta relevância e criticidade para a

¹ No Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019. A proporção manteve-se inalterada nos anos subsequentes, e a pesquisa divulgada em 8 de março de 2024 mostra que apenas 39,3% dos cargos gerenciais no país são ocupados por mulheres.

Justiça. A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi selecionada como objeto da Ação Coordenada para o ano de 2024.

A escolha da temática se deu após trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo o Poder Judiciário, considerando a maturidade de temas apontados como mais críticos para serem submetidos a uma auditoria.

Sobre a matéria, em 5 de setembro de 2018, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ n. 255, que instituiu a “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário”. De acordo com o normativo, todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais (art. 2º).

Essa resolução foi alterada pela Resolução CNJ n. 540, em 18 de dezembro de 2023, para estabelecer a paridade² 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 mulheres³ nas posições enumeradas.

A necessidade social de auditar a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário é multifacetada. Essas auditorias são essenciais para garantir a implementação eficaz das políticas, avaliar seu impacto, promover transparência, identificar desafios, fomentar a melhoria contínua, assegurar igualdade de oportunidades, fortalecer a confiança pública, cumprir normas nacionais e internacionais, promover uma cultura inclusiva e, fundamentalmente, avançar a justiça e a equidade social.

As questões de auditoria foram estruturadas em dois eixos. No primeiro deles – Estratégia, Governança e *Accountability*, busca-se responder à seguinte pergunta: a política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança? No

² Equidade equivale a paridade, no tocante a garantir uniformidade de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, na política, na saúde, na educação.

³ Para efeito desta auditoria, compreende-se, por mulher, mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida, nos termos do § 1º do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

segundo eixo – Gestão Inclusiva, o objetivo é responder se a promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão.

Entre os testes realizados, foi verificado se os tribunais atingiram o percentual estabelecido ou adotaram medidas para o atingimento. Também foi analisado se os tribunais adotam medidas para impulsionar ou fortalecer a participação feminina, como políticas de benefícios e cursos de liderança.

3. Período de Realização da Auditoria

Os trabalhos da Ação Coordenada foram executados por esta Unidade de Auditoria Interna no período de 08/04 a 31/07/2024, quando então as respostas aos quesitos foram enviadas para o endereço eletrônico informado pelo CNJ em 30/07/2024 (evento SEI n. 1205924) e, por fim, expediu-se o presente Relatório de Auditoria, acompanhado de um Sumário Executivo à Presidência do TRE-RO.

4. Composição da Equipe de Auditoria

A equipe de auditoria foi formada pela servidora Liz Cristina Pinto Duarte, auditora responsável, com supervisão dos trabalhos pela Auditora-Chefe, Rejane Assis Lima da Fonseca.

5. Técnicas de Auditoria utilizadas

Para atingir os objetivos desta auditoria, foram utilizadas as técnicas de auditoria legalmente aceitas, além da observância às normas de auditoria aplicáveis ao serviço público, em especial as diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ n. 255/2018, notadamente questionários, conferências, análises e testes de auditoria, além de observância das doutrinas e normas internas do TRE-RO, levando-se em consideração critérios de materialidade, relevância e criticidade.

6. Critérios de Auditoria

Os critérios utilizados para a realização desta auditoria foram estabelecidos no Plano de Trabalho elaborado pelo CNJ, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 1: Normas básicas necessárias para a realização da auditoria

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023)	Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 343/2020	Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências.
Resolução CNJ n. 492/2023	Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 496/2023	Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 525/2023	Altera a Res. CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023	Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Portaria CNJ n. 176/2022	Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
Portaria TCU n. 67/2023	Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.
Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal	Regulamento da Rede Equidade.
A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015	Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.

7. Metodologia

Exame de conformidade e operacionais, avaliando a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018 no âmbito do TRE-RO, 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 mulheres⁴, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante com as

⁴ Para efeito desta auditoria, compreende-se, por mulher, mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida, nos termos do § 1º do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ n. 540/2023, ao tratar da composição paritária entre homens e mulheres.

medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Quadro 2: Questões de Auditoria constantes no Plano de Trabalho elaborado pelo CNJ

Eixo 01 - Estratégia, Governança e Accountability
1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?
Eixo 02 – Gestão Inclusiva
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

8. Objetivos

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

9. Escopo

Exame de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e *Accountability*, e (ii) Gestão Inclusiva. Deverão ser analisados programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres⁵, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

⁵ Para efeito desta auditoria, compreende-se, por mulher, mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida, nos termos do § 1º do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ n. 540/2023, ao tratar da composição paritária entre homens e mulheres.

10. Resultados dos Exames (Achados de Auditoria)

A partir da aplicação dos testes de auditoria (questionário e exames documentais), combinados com reuniões e conversas diretas com os gestores relacionados às unidades auditadas, esta equipe técnica, com base nas informações ora analisadas e após a manifestação das áreas auditadas, elaborou o Papel de Trabalho 18 (evento SEI n. 1204197), que contém a análise de todas as questões de auditoria constantes no Plano de Trabalho (evento SEI n. 1145039) e o Relatório 1/2024 - PRES/AUDI/SACAA (evento SEI n. 1204199), contendo a síntese dos apontamentos de auditoria.

As questões de auditoria n. **1.7.**, **1.8.** e **1.14.** **não se aplicam à Justiça Eleitoral**, conforme informação concedida pelo CNJ e publicada no Portal daquele Conselho, nas Perguntas e Respostas Frequentes - FAQ 2024 (evento SEI n. 1203814)

Esta unidade avaliou a manifestação da Diretora-Geral no Despacho 797/2024 - PRES/DG/GABDG (evento SEI n. 1187276) e as demais evidências de auditoria e concluiu que este Tribunal atendeu aos itens:

- **1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina.**

A Resolução n. 29/2024 do TRE-RO, publicada no DJE n. 120, de 25 de junho de 2024, instituiu a política de incentivo a participação feminina e equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho.

- **1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina.**

Este Tribunal instituiu a Comissão Gestora de Políticas de Gênero do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, conforme Portaria nº 98/2024, publicada no DJE TRE-RO n.58, de 25/03/2024.

- **1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição.**

Este Tribunal instituiu a Comissão Gestora de Políticas de Gênero do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, conforme Portaria nº 98/2024, publicada no DJE TRE-RO n.58, de 25/03/2024, e a Ouvidoria da Mulher, implementada por meio da Resolução n. 60/2022 e Portaria n. 464/2022.

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

As denúncias recebidas pelo canal "Ouvidoria da Mulher" serão encaminhadas para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal, com foco em

acompanhar, junto às autoridades competentes, a apuração e a solução oferecida quanto às denúncias.

Conforme Resolução n. 37/2024, publicada no DJE do TRE-RO em 31/07/2024, nas páginas 23 a 30, este Tribunal instituiu o Programa de Equidade de Gênero e de Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Praticada em Face de Magistradas e Servidoras no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia. Esse Programa estabeleceu mecanismos de Equidade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Praticada em face de Magistradas e Servidoras:

I - as ações de equidade, prevenção e enfrentamento;

II - medidas de segurança;

III - canal de denúncias;

IV - núcleo de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação; e

V - Comissão de Equidade e de Prevenção e Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Praticada em face de Magistradas e Servidoras.

- **1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina.**

Sim, conforme Resolução n. 29/2024 do TRE-RO, publicada no DJE n. 120, de 25 de junho de 2024, que instituiu a política de incentivo a participação feminina e equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho.

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

Na administração da justiça este Tribunal designou 1 (uma) Juíza membro para atuar como Diretora da Escola Judiciária Eleitoral, 1 (uma) Juíza suplente para atuar como Ouvidora da Mulher e 1 (uma) Juíza como Ouvidora Regional do TRE-RO. Atingindo assim 100% dos cargos administrativos existentes.

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

Observa-se pelas convocações para as funções de Ouvidoria da Mulher, Ouvidora Eleitoral e EJE que este Tribunal vem priorizando a nomeação de mulheres. A Resolução n. 29/2024 deste Tribunal, que instituiu a política de incentivo à participação institucional feminina, de equidade e diversidade no âmbito da Justiça Eleitoral em Rondônia, prevê em seu art. 3º, inciso II, que um de seus princípios é a promoção da igualdade, da equidade e da justiça social. Além disso, estabelece em seu artigo 6º que o preenchimento de cargos em comissão e funções comissionadas deve, na medida do possível, buscar e manter a proporcionalidade de gênero.

Conforme Resolução n. 37/2024, publicada no DJE do TRE-RO em 31/07/2024, nas páginas 23 a 30, este Tribunal instituiu o Programa de Equidade de Gênero e de Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Praticada em Face de Magistradas e Servidoras no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia. Consta no artigo 4º, inciso II, dessa Resolução que o Programa de Equidade de Gênero e de Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar Praticada em Face de Magistradas e Servidoras no âmbito da Justiça Eleitoral de Rondônia adota como princípio a equidade de gênero e não discriminação da mulher.

Sugestão de melhoria 01:

a) Estabelecer em normativo critério para manter o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas para auxiliar na administração da justiça na Secretaria deste Tribunal.

b) Alterar o artigo 4º, §2º, da Resolução n. 23/2020 do TRE-RO, para incluir “paridade de gênero” como “segundo critério” de preferência para designação de titularidade de zona eleitoral, caso este Tribunal não tenha atingido o percentual mínimo de 50% de Juízas nas Zonas Eleitorais de Rondônia.

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

Conforme Resolução n. 29/2024 do TRE-RO, publicada no DJE n. 120, de 25 de junho de 2024, que instituiu a política de incentivo a participação feminina e equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho.

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

O link informado do site do TRE-RO não apresenta explicitamente as informações sobre as mulheres juristas deste Tribunal, mas compartilha o link que redireciona ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/>. Embora, no site do CNJ não há informações referentes às mulheres juristas do TRE-RO na parte destinada à Justiça Eleitoral, na aba "Consulta ao Repositório de Mulheres Cadastradas" há informações referentes as mulheres juristas deste Tribunal, inclusive a Senhora Diretora-Geral Lia Maria Araújo Lopes. Questão atendida.

Sugestão de melhoria 02:

a) Incluir no site institucional uma informação com os dados das mulheres indicadas por este Tribunal para comporem o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, como divulgado pelo Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (TRE-DF) <https://www.tre-df.jus.br/institucional/escola-judiciaria-eleitoral/atividades-de-formacao-1/repositorio-de-instrutoras>

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

A Resolução n. 29/2024 do TRE-RO, publicada no DJE n. 120, de 25 de junho de 2024, que instituiu a política de incentivo a participação feminina e equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho está disponível no site do TRE-RO.

- **1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina.**

Análise da Equipe de Auditoria (item 1.17.): Questão atendida, conforme Painel Estatísticas BI <https://apps.tre-ro.jus.br/web-bi/index.html?BI=recursos-humanos> e publicações no Instagram deste Tribunal:

https://www.instagram.com/p/C7kWA9HvYnd/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

https://www.instagram.com/p/C7SMbwVPe6m/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

https://www.instagram.com/p/C7FPTFLPQBo/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

https://www.instagram.com/p/CyOku_SLnni/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

- **2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho.**

Este Tribunal tem o Painel Estatísticas BI <https://apps.tre-ro.jus.br/web-bi/index.html?BI=recursos-humanos>

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

O Relatório constante no evento SEI n. 1175674 apresenta uma pesquisa realizada no período de 14 a 25 de maio de 2024, por meio de formulário eletrônico disponibilizado na Internet, por meio do qual objetivou apurar a percepção do público interno acerca das políticas existentes para que se mantenha o equilíbrio de gênero na participação institucional.

- **2.3. Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina.**

A Instrução Normativa nº 001/2024 deste Tribunal instituiu o Horário Especial à Mãe-Nutriz no âmbito da Justiça Eleitoral em Rondônia e também destinou uma sala às lactantes na Seção de Assistência Médica e Social <https://www.tre-ro.jus.br/legislacao/compilada/instrucao-normativa-presidencia/2024/instrucao-normativa-n-1-de-29-de-abril-de-2024>

- **2.4. As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos.**

A Escola Judiciária Eleitoral do TRE-RO tem procurado priorizar a contratação de mulheres para a condução de treinamentos ofertados pela EJE-RO, buscando-se entre as possibilidades existentes de acordo com a temática a ser abordada, contratando-as sempre que existentes e com agenda disponível para atendimento às demandas da escola, conforme evento SEI n. 1169000.

A Diretora- Geral deste Tribunal expediu o Despacho GABDG nº 721/2024 – evento SEI n. 1180131, com determinações para observar critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes, instrutores (internos ou externos) e expositores(as) em eventos institucionais e capacitações.

- **2.5. Existem ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero.**

A ASSESUA elaborou a Informação 73/2024 - PRES/DG/ASSESUA (evento SEI n. 1194290) relatando sobre a realização de uma roda de conversa e palestra com a temática "Direitos e garantias das Mulheres Vítimas de Violência Doméstica". A SEDES enviou evidências da realização da palestra Violência política de gênero (evento SEI n. 1194830), da Roda de conversa sobre violência Doméstica (evento SEI n. 1194831), da Roda de conversa sobre violência Doméstica (evento SEI n. 1194831), da palestra mulher no espaço de poder (evento SEI n. 1194836) e da Palestra Mulher 40+ (evento SEI n. 1194842). A Portaria 257/2024 - PRES/GABPRES (evento SEI n. 1197898), publicada em 30/07/2024 (evento SEI n. 1204587), alterou o Plano Anual de Capacitação 2023-2024 (PAC) incluindo o tema da Equidade de gênero e incentivo à participação feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 255/2018).

A Diretora Geral deste Tribunal expediu o Despacho GABDG nº 721/2024 – evento SEI n. 1180131, com determinações para realizar ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero, tais como mentorias gerenciais, capacitação de liderança para mulheres, bem como curso de defesa pessoal, Semana da Mulher, tanto para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero.

- **2.6. A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as).**

A Diretora-Geral deste Tribunal expediu o Despacho GABDG nº 721/2024 – evento SEI n. 1180131, com determinações para adotar o critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as).

- **2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços.**

A Portaria n. 244/2024 - PRES/GABPRES (evento SEI n. 1193074), dispõe sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina nas contratações de empresa prestadora de serviço terceirizado no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia, publicada no DJE n. 133, de 12.07.2024, página 2 a 4.

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

Conforme manifestação do Gestor, a Resolução nº 005/2023, será submetida à revisão no PSEI nº 0003808-19.2021.6.22.8000, para que a norma conte com critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), logo após a realização do Seminário da Eleições. Convém registrar que do total de estagiários(as) do Tribunal, 66,67% já são mulheres.

Sugestão de melhoria 03: Proceder a revisão da Resolução que regulamenta o Programa de Estágio para estudantes de nível superior e médio do TRE-RO, para incluir critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).

- **2.9. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação.**

Na Resolução n. 20, de 26 de abril de 2024 que dispõe sobre mesas receptoras de votos e de justificativas e apoio logístico voluntário, nas Eleições 2024, observa-se que este Tribunal adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação, compatível com os critérios da Resolução CNJ nº 376/2021.

- **2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas.**

Observa-se no Instagram deste Tribunal que esta instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas, conforme links abaixo:

https://www.instagram.com/p/C7SCgzoPM_I/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

https://www.instagram.com/p/C66L_2Lry3c/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

https://www.instagram.com/p/C5Tg4Y0rskN/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==

- **2.11. A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações etc.).**

Este Tribunal aguardando as confirmações de adesão ao Comitê Gestor Interinstitucional de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, em face ao Acordo de Cooperação Técnica nº 012/2023, que instituiu a ECOLIGA-RO

(evento SEI n. 1164518), da qual já são adesos (eventos SEI n. 0232779 - 1023064). Também estão aguardando a efetivação na Rede Equidade do Senado Federal.

- **2.12. São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.**

Dentre os eventos realizados, citaremos alguns: O GABDG enviou a Informação 33 (evento SEI n. 1193331) contendo o link <https://www.youtube.com/watch?v=FHJW0pEZnTo> da palestra "Mulher, raça e etnia no contexto da gestão" promovida por este Tribunal. A SEDES enviou evidências da realização da palestra mulher no espaço de poder (evento SEI n. 1194836). A Portaria 257/2024 - PRES/GABPRES (evento SEI n. 1197898), publicada em 30/07/2024 (evento SEI n. 1204587), alterou o Plano Anual de Capacitação 2023-2024 (PAC) incluindo o tema da Equidade de gênero e incentivo à participação feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 255/2018).

- **2.13. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.**

Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, no Plano Interno ADM APOIO, conforme informado pela COFC no evento 1172159.

- **2.14. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina.**

A Portaria 257/2024 - PRES/GABPRES (evento SEI n. 1197898), publicada em 30/07/2024 (evento SEI n. 1204587), alterou o Plano Anual de Capacitação 2023-2024 (PAC) incluindo o tema da Equidade de gênero e incentivo à participação feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 255/2018).

A Diretora Geral deste Tribunal expediu o Despacho GABDG nº 721/2024 – evento SEI n. 1180131, com determinações para que a Administração destine rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina.

Para os itens constantes desta parte do relatório, **1.1, 1.10., 1.11. e 1.18.**, esta Unidade de Auditoria considerou não presentes evidências suficientes para atender as questões, conforme discriminado na sequência:

- **A inclusão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização em sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos proporciona a equidade e inclusão feminina em seus ambientes organizacionais.**

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

Contextualização: A Resolução CNJ n. 255/2018 instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. No Plano de Trabalho desta Ação Coordenada de Auditoria elaborado pelo CNJ (evento SEI n. 1145039), no item 3.8., consta na descrição dos procedimentos que para o órgão atender a este questionamento seria necessário verificar a “presença expressa” da temática específica da participação institucional feminina na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos. Em consulta àquele Conselho, o mesmo manifestou na pergunta 23 (evento SEI n. 1203814) que a menção à “diversidade” não constituiria evidenciação suficiente para o item.

Critério: Resolução CNJ n. 255/2018 (evento SEI n. 1145053), Plano de Trabalho Ação Coordenada Participação Feminina (evento SEI n. 1145039) e Informação Perguntas e Respostas Frequentes 4 (FAQ 2024) (evento SEI n. 1203814).

Manifestação da unidade auditada: Despacho 797 (evento SEI n. 1187276). Respondido pela ASPLAN nos eventos 1163234 e 1163237.

Condição: Não consta no planejamento estratégico deste órgão (eventos SEI n. 1163234 e 1163237) "a presença expressa" da temática específica da participação institucional feminina na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos.

Consequência: A ausência da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização em sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos pode ocasionar a não priorização da inclusão feminina em seus ambientes organizacionais e, conseqüentemente, a inviabilização da equidade.

Conclusão da Equipe de Auditoria (questão 1.1.): Embora conste no Despacho 797 (evento SEI n. 1187276) que este Tribunal atendeu a este requisito, não consta no planejamento estratégico deste órgão (eventos SEI n. 1163234 e 1163237) "a presença expressa" da temática específica da participação institucional feminina na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos. Então a AUDI expediu um Relatório de Diligências de Auditoria 1 (evento SEI n. 1190138) e a ASPLAN manifestou-se (Informação 49 - evento SEI n. 1193529) informando que o Plano Estratégico deste tribunal para o decênio 2021 - 2024 está perfeitamente alinhado com o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário Nacional, elaborado pelo próprio CNJ, mas que irá propor a revisão geral do Planejamento Estratégico deste tribunal, no mês de março de 2025. As evidências encontradas indicam o não atendimento a esta questão.

Recomendação 01: Incluir a temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização em sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos.

- **A designação de mulheres para o mínimo de 50% dos cargos de chefia e assessoramento estimula as mulheres a ocuparem espaços importantes ou estratégicos nas organizações.**

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

Contextualização: O artigo 2º, inciso II, da Resolução CNJ n. 255/2018 dispõe que os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação. Essa redação foi incluída pela Resolução n. 540, de 18.12.2023.

Critério: Resolução CNJ n. 255/2018 (evento SEI n. 1145053), Plano de Trabalho Ação Coordenada Participação Feminina (evento SEI n. 1145039) e Informação Perguntas e Respostas Frequentes 4 (FAQ 2024) (evento SEI n. 1203814).

Manifestação da unidade auditada: Despacho 797 (evento SEI n. 1187276). Não. O tribunal tem buscado esforços para alcançar a paridade nas designações de cargos e funções, tanto que a proporção de servidoras com cargo de chefia / total de servidoras tem se mostrado maior que o de servidores (as) com cargo de chefia / total de servidores (as).

Condição: Este Tribunal ainda não atingiu o percentual de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, conforme solicitado na Resolução CNJ n. 255/2018.

Consequência: Comprometimento da efetividade da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Conclusão da Equipe de Auditoria (questão 1.10.): No Despacho 797 (evento SEI n 1187276), a Diretora Geral informa que este Tribunal tem buscado esforços para alcançar a paridade nas designações de cargos e funções, tanto que a proporção de servidoras com cargo de chefia / total de servidoras tem se mostrado maior que o de servidores (as) com cargo de chefia / total de servidores (as). Contudo, ainda não se atingiu o percentual de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento. As evidências encontradas indicam o não atendimento a esta questão.

Boa prática: Destaca-se como boa prática o Plano de Ação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (evento SEI n. 1188163) apresentado pelo Secretário de Gestão de Pessoas.

Recomendação 02: Aumentar a presença feminina em cargos de chefia e assessoramento para atingir o percentual mínimo de 50%, conforme previsto na Resolução CNJ n. 255/2018.

- **A designação de mulheres para o mínimo de 50% na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação revela a paridade de gênero institucional.**

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

Contextualização: O artigo 2º, inciso III, da Resolução CNJ n. 255/2018 dispõe que os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação. Essa redação foi incluída pela Resolução n. 540, de 18.12.2023.

Critério: Resolução CNJ n. 255/2018 (evento SEI n. 1145053), Plano de Trabalho Ação Coordenada Participação Feminina (evento SEI n. 1145039) e Informação Perguntas e Respostas Frequentes 4 (FAQ 2024) (evento SEI n. 1203814).

Condição: Este Tribunal ainda não atingiu o percentual de 50% de mulheres na designação de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.

Manifestação da unidade auditada: Despacho 797 (evento SEI n. 1187276). Não. Contamos com 21 GT/Comissões/Comitês permanentes, com um total de 243 integrantes. Desse total, 44% são mulheres (106), e 56% são homens (137). As composições das comissões/comitês estão sendo revistas para atender ao critério.

Consequência: Comprometimento da efetividade da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Conclusão da Equipe de Auditoria (questão 1.11.): No Despacho 797 (evento SEI n. 1187276), a Diretora Geral informa que este Tribunal conta com 21 Grupos de Trabalho/Comissões/Comitês Permanentes, com um total de 243 integrantes. Desse total, 44% são mulheres (106) e 56% são homens (137). As composições das comissões/comitês estão sendo revistas para atender ao critério. Contudo, ainda não se atingiu o percentual de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação. As evidências encontradas indicam o não atendimento a esta questão.

Boa Prática: Destaca-se como boa prática o Plano de Ação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (evento SEI n. 1188163) apresentado pelo Secretário de Gestão de Pessoas.

Recomendação 03: Incluir um maior número de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho e outros coletivos de livre indicação, para atingir o percentual mínimo de 50%, conforme previsto na Resolução CNJ n. 255/2018.

- **A apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa demonstram o empenho institucional pela equidade e a justiça social.**

Questão 1.18. A instituição 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)?

Contextualização: A Resolução CNJ n. 255/2018 instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. No Plano de Trabalho desta Ação Coordenada de Auditoria elaborado pelo CNJ (evento SEI n. 1145039), no item 3.8., consta na descrição dos procedimentos que para o órgão atender a este questionamento seria necessário consultar o relatório de gestão encaminhado ao respectivo Tribunal de Contas e relatórios para órgãos de controle, e verificar repasse de informações sobre os resultados alcançados ao Conselho ou outro(s) organismo(s) externo(s).

Critério: Resolução CNJ n. 255/2018 (evento SEI n. 1145053) e Plano de Trabalho Ação Coordenada Participação Feminina (evento SEI n. 1145039).

Condição: Não localizado no Relatório de Gestão Anual – na forma de relato integrado (TCU), informações sobre resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina deste Tribunal.

Manifestação da unidade auditada: Despacho 797 (evento SEI n. 1187276). Sim.

Relatório de Gestão <https://www.tre-ro.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorios-de-gestao>

Relatórios de Acessibilidade e Inclusão <https://www.tre-ro.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/sustentabilidade/acessibilidade>

Boas Práticas <https://www.tre-ro.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/boas-praticas>

Consequência: A apresentação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina deste Tribunal poderia incentivar outros órgãos e instituições a também aderirem essa boa prática que contribui para a justiça social.

Conclusão da Equipe de Auditoria (questão 1.18.): Os Relatórios de Acessibilidade e Inclusão e de Boas Práticas não são voltados para a equidade de gênero e participação feminina. O Relatório de Gestão Anual – na forma de relato integrado (TCU), não tem informações sobre resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina. As evidências encontradas indicam o não atendimento a esta questão.

Recomendação 04: Incluir no Relatório de Gestão anual – na forma de relato integrado (TCU), o resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina deste Tribunal.

Em síntese, esta unidade de Auditoria Interna apresenta:

a) Sugestões de melhorias:

- i. **Sugestão de melhoria 01 (questão 1.12.):**
 - a) Estabelecer em normativo critério para manter o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas para auxiliar na administração da justiça na Secretaria deste Tribunal.
 - b) Alterar o artigo 4º, §2º, da Resolução n. 23/2020 do TRE-RO, para incluir “paridade de gênero” como “segundo critério” de preferência para designação de titularidade de zona eleitoral, caso este Tribunal não tenha atingido o percentual mínimo de 50% de Juízas nas Zonas Eleitorais de Rondônia.
- ii. **Sugestão de melhoria 02 (questão 1.15.):**
 - a) Incluir no site institucional uma informação com os dados das mulheres indicadas por este Tribunal para comporem o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, como divulgado pelo Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal (TRE-DF) <https://www.tre-df.jus.br/institucional/escola-judiciaria-eleitoral/atividades-de-formacao-1/repositorio-de-instrutoras>
- iii. **Sugestão de melhoria 03 (questão 2.8.):** Proceder a revisão da Resolução que regulamenta o Programa de Estágio para estudantes de nível superior e médio do TRE-RO, para incluir critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).

b) Recomendações:

- i. **Recomendação 01 (questão 1.1.):** Incluir a temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização em sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos;
- ii. **Recomendação 02 (questão 1.10.):** Aumentar a presença feminina em cargos de chefia e assessoramento para atingir o percentual mínimo de 50%, conforme previsto na Resolução CNJ n. 255/2018;
- iii. **Recomendação 03 (questão 1.11.):** Incluir um maior número de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho e outros coletivos de livre indicação, para atingir o percentual mínimo de 50%, conforme previsto na Resolução CNJ n. 255/2018; e

- iv. **Recomendação 04 (questão 1.18.):** Incluir no Relatório de Gestão anual – na forma de relato integrado (TCU), o resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina deste Tribunal.

11. Proposta de encaminhamento

Este relatório visa apoiar a gestão deste Regional, conforme o art. 70 da CF c/c o art. 11, inciso VI, da Resolução CNJ nº 308/2020 e com o art. 17, parágrafo único, da Resolução TRE-RO n. 19/2020. Após revisão pela Auditora-Chefe, o relatório será submetido à aprovação do Desembargador Presidente, e posteriormente, será encaminhado às unidades envolvidas para que apresentem um PLANO DE AÇÃO detalhado. Esse plano deve esclarecer as medidas a serem tomadas para atender às recomendações, incluindo, no mínimo, as seguintes informações:

- I. Das ações a serem adotadas;
- II. Dos responsáveis pelas ações;
- III. Dos prazos para implementação.

Após a decisão do Excelentíssimo Desembargador Presidente deste Tribunal, solicitamos que o aludido Plano de Ação seja encaminhado, devidamente consolidado, para esta unidade de Auditoria Interna, para fins de monitoramento das ações que serão executadas.

É o relatório.

Porto Velho-RO, 28 de agosto de 2024.

Liz Cristina Pinto Duarte

Chefe da Seção de Auditoria Contábil e Acompanhamento da *Accountability* - SACAA

Rejane Assis Lima da Fonseca
Auditora-Chefe da Auditoria Interna