



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA  
*Secretaria de Auditoria Interna*

## RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

- **TIPO DE AUDITORIA:** AUDITORIA DE CONFORMIDADE.
- **TIPO DE EXECUÇÃO:** DIRETA.
- **EXERCÍCIO:** 2024.
- **AUDITORIA COORDENADA PELA SECRETARIA DE AUDITORIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ:** SIM.
- **AUDITORIA INTEGRADA COM TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL - TSE:** NÃO.
- **ATO DE DESIGNAÇÃO:** COMUNICADO DE AUDITORIA Nº 1/2024 (doc. sei nº 1788409 , PROCESSO SEI: 0003827-15.2024.6.15.8000).
- **COMPOSIÇÃO DA EQUIPE:** EDME DE FREITAS LIMA.
- **SUPERVISÃO DOS TRABALHOS:** JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES
- **AUDITORIA:** POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO.

### 1. APRESENTAÇÃO:

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria (PAA) – exercício 2024 da Secretaria de Auditoria Interna (SEAUDI) deste Regional, apresentam-se os resultados dos trabalhos de auditoria realizados pela SEAUDI, no seguinte tema: **AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO.**

É mister mencionar que os trabalhos seguiram as regras contidas na Resolução CNJ nº 309/2020, que aprovou as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário; Portaria PTRE/PB nº 913/2019, que dispõe sobre as normas técnicas de auditoria interna no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba; e Resolução TRE/PB nº 26/2018, Estatuto da Unidade de Auditoria Interna do TRE-PB.

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário. Nesse sentido, a temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário” foi selecionada como objeto da Ação Coordenada para o ano de 2024, após trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo o Poder Judiciário, considerando a maturidade dos três temas apontados como mais críticos para serem submetidos a uma auditoria (Gestão da Inovação no Poder Judiciário, Política contra Assédio e Discriminação e Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina).

Importante ressaltar que o tema Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina foi o 3º classificado no ranking elaborado pelo CNJ em 2022, uma vez

que a ação referente ao 2º lugar (Política contra Assédio e Discriminação) foi executada em 2023, enquanto o tema classificado na 1ª posição (Gestão da Inovação no Poder Judiciário) ainda é considerado precoce para ser auditado, devido à sua recente regulamentação.

Quanto à estrutura, este relatório é dividido em 6 (seis) partes, quais sejam: apresentação; objetivo, visão geral do objeto, critério de auditoria, escopo e desenvolvimento dos trabalhos; achados de auditoria; conclusão; recomendações; e proposta de encaminhamento.

Neste item, além desta breve apresentação, descreve-se, de forma sucinta, o que constará no conteúdo de cada uma das partes do relatório.

No segundo, retrata-se o **objetivo e visão geral do objeto, critério de auditoria, escopo e desenvolvimento dos trabalhos**, em que são apresentados o objetivo da auditoria, rápida visão geral do objeto auditado, os critérios (regras e princípios a serem seguidos), os procedimentos que foram adotados, as técnicas utilizadas para responder as questões de auditoria. Além disso, descreve-se a metodologia utilizada e eventuais limitações inerentes à auditoria. De forma sintética, esta parte detalha o *modus operandi* da auditoria.

No tópico **achados de auditoria** são arrolados os achados que foram considerados material e/ou formalmente relevantes. Os achados consistem em fatos significativos, dignos de relato pelo(a) servidor(a) que executa a auditoria, constituídos de quatro atributos essenciais: situação encontrada, critério, causa, e efeito; e decorrem da comparação entre a situação encontrada e o critério estabelecido. É descrito, sob o ponto de vista da compreensão da equipe de auditoria, a situação encontrada, o critério padrão que deveria está sendo adotado, a causa ou possível causa, o efeito, a manifestação do cliente de auditoria sobre o achado, as conclusões da equipe após os esclarecimentos do(s)(as) gestores(as) acerca dos achados e a recomendação como proposta de melhoria da situação.

As evidências e os papéis de trabalho que fundamentam os achados encontram-se arquivados ou citados eletronicamente no sistema SEI, no processo nº 0003815-98.2024.6.15.8000 e processos relacionados.

A **conclusão** tem como principal objetivo comunicar, sem minúcias, a visão geral do resultado da auditoria, em texto suficientemente claro de forma a não prejudicar o entendimento do leitor.

**As recomendações** são apresentadas como necessárias à correção dos achados de auditoria e/ou melhoria da situação encontrada. São descritas como forma de melhor sintetizar e sistematizar os pontos carentes de melhorias e/ou correções abordados neste relatório em relação aos ajustes entendidos cabíveis por esta unidade de auditoria. Trata-se de um guia resumido do que se entende como uma possível solução dirigido aos(as) executores(as) e gestores(as). Porém, é mister salientar que esse tópico não dispensa a acurada e imprescindível leitura das demais partes deste documento.

A **proposta de encaminhamento** traz a indicação da(s) unidade(s) que devem deliberar sobre este relatório e adotar providências para seu encaminhamento.

## **2. OBJETIVO, CRITÉRIO DA AUDITORIA, ESCOPO E DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS:**

### **2.1 Objetivo, visão geral do objeto e Contextualização do tema:**

Inicialmente, é importante tecer breves considerações sobre a visão geral do objeto auditado.

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, foi instituída através a Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018, e a

finalidade da norma segue no sentido de orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem ações, medidas e iniciativas necessárias 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.

Em dezembro de 2023, foi publicada a Resolução CNJ nº 540, alterando o texto da Res. CNJ nº 255/2018, estabelecendo 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.

Nesse contexto, ficou definido que esta auditoria teve por objeto 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.

## 2.2 Critérios de Auditoria:

Neste trabalho, especificamente no âmbito do TRE/PB, foram utilizados como critérios de auditoria, basicamente, as seguintes normas (Externas e internas) e Framework:

- Constituição Federal de 1988, art. 5º, I;
- Lei 8.112/1990;
- [DECRETO Nº 8.737, DE 3 DE MAIO DE 2016](#) ( extensão da Licença a Paternidade);
- Resolução TSE nº 23.116/2009 (Programa de assistência Pré-escolar na Justiça Eleitoral);
  - [Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#) (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;
    - 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 nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#) (que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina);
    - Portaria nº 162/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE [1858471](#) (Comissão de Participação feminina do TRE/PB -COPFEM);
    - Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal - Regulamento da Rede Equidade;
    - A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015 [AGENDA 2030 - ONU para o Desenvolvimento sustentável](#) (em particular a Objetivos de Desenvolvimento Sustentável **ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas)**);
- Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e

## 2.3 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 sócio/profissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

## 2.4 Desenvolvimento dos Trabalhos:

Para melhor desenvolvimento dos temas definidos no PAA, todas as auditorias realizadas pela Secretaria de Auditoria Interna são compostas de quatro fases: Planejamento, Execução, Apresentação do resultados (Relatório) e Monitoramento.

Neste tipo de ação de coordenada de auditoria, a maior parte do planejamento é realizado pela Secretaria de Auditoria do CNJ que envia as unidades de auditoria dos Tribunais o programa de trabalho para ser planejado internamente e executado (fase 2).

Este documento encerra a fase 3, de apresentação dos resultados, e, após a deliberação da Presidência, inicia-se a fase 4, de monitoramento.

### Planejamento:

Na fase de planejamento deste trabalho foram feitos estudos para conhecer os aspectos legais e técnicos que envolvem o tema da auditoria, conforme critérios definidos e citados em tópico acima.

O comunicado de auditoria foi devidamente encaminhado aos gestores, por meio do processo SEI nº 0003827-15.2024.6.15.8000 (Comunicado 1/2024: 1788409).

Foram elaborados e enviados aos gestores 09 (nove) Requisições de Documentos, Informações ou Manifestações, Processos SEI: 0005006-81.2024.6.15.8000; 0005052-70.2024.6.15.8000; 0005055-25.2024.6.15.8000; 0005151-40.2024.6.15.8000; 0005234-56.2024.6.15.8000; 0005241-48.2024.6.15.8000; 0005252-77.2024.6.15.8000; 0005254-47.2024.6.15.8000 e 0005255-32.2024.6.15.8000.

Esses documentos objetivaram subsidiar a equipe de auditoria com informações suficientes para uma visão detalhada do processo de trabalho analisado e para a execução.

O Programa de auditoria (ou como é chamado pela auditoria do CNJ: Plano de Trabalho, documento sei nº 1788329) contém 02 (duas) questões de auditoria, estruturadas em dois eixos (Eixo 1 - Estratégia, Governança e *Accountability* e Eixo 2 - Gestão Inclusiva) conforme se observa abaixo:

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

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

## 2.5.2 - Execução:

Para a execução foram utilizadas as técnicas de auditoria: Análises de documentos; análises de sistemas, análise de sites e páginas na internet, entrevistas com servidores diretamente envolvidos com o tema auditado.

Além das análises das informações prestadas pelos clientes, em respostas aos 09 (nove) RDIMs, acima referidos, foram aplicados testes de auditoria (controle e substantivos), visando atestar as informações fornecidas.

Também foram discutidas diversas questões relacionadas ao tema da auditoria com os envolvidos, clientes da auditoria, através de reuniões presenciais, ligações telefônicas e Plataforma digital WhatsApp.

As oportunidades de melhoria verificadas após as análises geraram 04 (quatro) achados, constantes da matriz, que foi discutida no âmbito interno da SEAUDI (Processo SEI nº 0007324-37.2024.6.15.8000, doc. 1864001). Também foi discutido internamente, por meio de reuniões, as respostas ao questionário solicitado pelo CNJ.

A Matriz de Achados foi encaminhada aos clientes da auditoria para conhecimento prévio (sete dias antes da reunião de apresentação dos Achados), com o objetivo de melhorar a comunicação com as unidades clientes.

Foi elaborada pela SEAUDI uma apresentação dos achados preliminares de auditoria para orientar e informar os clientes da auditoria sobre os achados e como e quando deveriam ser enviadas as manifestações formais sobre os achados (1923907).

No dia 28 de agosto de 2024, foi apresentada a matriz de achados preliminares da auditoria para que os representantes das unidades pudessem retirar alguma dúvida acerca deles, e apresentar sugestões e discutir seu conteúdo. Essa reunião foi registrada por meio da ata (1923859).

No final da reunião foi acordado o prazo até o dia 11/09/2024 (10 dias úteis) para análise e apresentação de manifestações escritas sobre os achados de auditoria. Essa ação faz parte da estratégia da Secretaria de otimizar o cumprimento das futuras recomendações, na medida em que os achados e as recomendações propostas serão melhor discutidos.

A Seção de benefícios - SEBEN, da mesma forma a Seção de Capacitação, Treinamento - SECATE e a Comissão de Participação Feminina - COPFEM, encaminharam suas manifestações sobre os achados preliminares de auditoria que envolvem as atribuições de suas unidades: docs. sei nº 1925338, 1939794 e 1940053, respectivamente.

Todas essas respostas apresentadas foram consideradas e incluídas neste relatório no campo "Manifestação do Cliente de Auditoria".

Em 30 de outubro de 2024 foi encaminhado o Relatório Preliminar de auditoria às unidades clientes da auditoria: ASPRE, DG, SGP, COPFEM, COEJE, SECATE e SEBEN, para que fossem discutidas, antes da emissão do Relatório Final, as conclusões e as recomendações, na forma de relatório preliminar, Conforme a sistemática definida no item 39.1 do anexo da Portaria nº 913/2019/PTRE (com redação dada pela Portaria PTRE nº 162/2023).

Nesta ocasião, considerando que não houveram alterações nos Achados, que foram amplamente discutidos pelos participantes na reunião de apresentação da Matriz de achados (1923859), além de não ter restado aspectos polêmicos acerca dos temas debatidos, bem como pela escassez de tempo e aumento do volume de trabalho das unidades do Tribunal(em função da realização das eleições/2024), foi solicitado, as unidades envolvidas, que ponderassem a cerca da possibilidade de se prescindir da reunião de apresentação do

presente relatório, mas mantendo o prazo de apresentação de esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob suas responsabilidades.

Ficou assinalado o prazo de dez dias úteis, dia 18/11/2024, para apresentação de esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob a responsabilidade dos gestores envolvidos, correlacionados as conclusões e as recomendações contidas neste relatório.

As seguintes unidades apresentaram manifestação, que foram incluídas no campo "Manifestação do Cliente de Auditoria": DG: 1993031 ; COEJE, SECATE e COPFEM: 1996549 e 2003371.

**Por fim, informa-se que, por se tratar de trabalho coordenado pelo CNJ, havia a obrigatoriedade de reporte de informações a esse Conselho. Essa obrigação foi cumprida no dia 22/07/2024, dentro do prazo estabelecido, quando foi preenchido pelo Supervisor dos trabalhos o questionário "Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2024 - Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário" e encaminhado à Secretaria de Auditoria do CNJ: doc. sei nº 1884185 e nº 1884201.**

### **3. ACHADOS DE AUDITORIA**

#### **Apresentação de Resultados**

A Matriz de Achados (1864001), que é o primeiro artefato disponibilizado demonstrando resultados da Auditoria, foi enviada aos clientes de Auditoria, via processo SEI 0007324-37.2024.6.15.8000, com o devido agendamento de Reunião em que cada achado da matriz foi explicado. A reunião foi realizada em 28/08/2024 (ata 1923859), com definição de prazo para manifestação dos clientes de Auditoria sobre os achados, suas respectivas causas assim como evidências que os explicitaram. É importante mencionar que essa matriz foi encaminhada previamente aos clientes da auditoria para conhecimento antes da reunião.

Os achados consistem em fatos significativos, dignos de relato pelo(a) servidor(a) que executa a auditoria, constituídos de quatro atributos essenciais: situação encontrada, critério, causa, e efeito; e decorrem da comparação entre a situação encontrada e o critério estabelecido.

Neste tópico é descrito, sob o ponto de vista da compreensão da equipe de auditoria, a situação encontrada, o critério padrão que deveria estar sendo adotado, a causa ou possível causa, o efeito, a manifestação do cliente de auditoria sobre o achado, as conclusões da equipe após os esclarecimentos do gestor acerca dos achados e a recomendação como proposta de melhoria/aperfeiçoamento da situação.

Ressaltamos que, embora a equipe de auditoria tenha optado por elaborar matriz de achados, para registro das inconformidades levantadas, as recomendações foram classificadas a título de ALERTAS, em função da orientação do próprio normativo do CNJ que não impõe a implantação imediata e completa da participação equânime de homens e mulheres nos órgãos do Poder Judiciário, apenas orienta e preconiza que essa condição deve ser atendida na "medida do possível", conforme se pode constatar da leitura do art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018: "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 nas posições enumeradas".

**A1****DESCRIÇÃO DO ACHADO**

O TRE/PB não atingiu e nem mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação (item: 1.10, do questionário do CNJ).

**SITUAÇÃO ENCONTRADA**

Ficou constatado que o Tribunal ainda não atingiu o mínimo de 50% de mulheres nas designações de cargos de Chefia e assessoramento.

As informações prestadas pela SISBAN - SEÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS E BANCOS DE DADOS (1853790), bem como, os testes de auditoria aplicados, verificaram que o percentual de mulheres detentoras de cargos de Chefia e Assessoramento é de "39,13%", portanto o percentual está aquém dos 50%.

Quanto a existência de mecanismos para garantir a busca desse percentual, entendemos que com o advento da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina, o Tribunal passou a ter um método para tentar atingir e manter esse percentual de 50% (art. 2º).

Neste mesmo sentido, foi constatado também que o Tribunal não atingiu o mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação, conforme informação 1820504 (item 1.11, do questionário do CNJ).

**OBJETOS**

Planilha com a relação dos servidores e servidoras detentores de cargos de Chefia e assessoramento (FC 05 a CJ04) (1853790), extraída do relatório "Lista de ocupação de FC-CJ", do sistema SGRH.

**CRITÉRIO**

Art. 2º, II, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023 (Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário);

Constituição Federal de 1988, art. 5º, I;

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015.

**EVIDÊNCIA**

Planilha da SISBAN - SEÇÃO DE IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS E BANCOS DE DADOS (1853790), Extraída do relatório "Lista de ocupação de FC-CJ", do sistema SGRH.

**CAUSA**

Costume gerencial antigo que não priorizava a temática da participação feminina na designação de cargos de chefia e assessoramento.

**EFEITO**

Dificulta o aumento (e igualdade, no mínimo) da representatividade feminina na ocupação de cargos no Poder Judiciário, o que é pretendido pelo CNJ;

Dificulta o alcance do 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, e que reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública;

Dificulta a igualdade de gênero que constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito.

## **MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA**

### **Manifestação da COPFEM (1940053):**

*Nos termos do artigo 26 do Regimento Interno, compete ao Presidente do TRE-PB a nomeação e exoneração dos ocupantes dos cargos em comissão, bem como designação e dispensa dos detentores de funções comissionadas do Tribunal.*

*Considerando as atribuições da Comissão de Participação Feminina do TRE-PB, prevista na Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE, inc II, sugerimos que, em caso de futuras nomeações e designações de cargos em comissão e funções comissionadas possa existir análise prévia.*

### **Manifestação da DG em relação ao relatório preliminar (1993031):**

#### **A1R1:**

*Acerca das recomendações acima, esta Diretoria-Geral não possui sugestão de melhoria ao texto da recomendação e adotará providências, após ratificação da Presidência e em momento oportuno, no sentido de discutir com as unidades envolvidas qual a melhor solução para cumprimento da diligência recomendada.*

## **CONCLUSÃO DA EQUIPE**

A equipe de auditoria entende que a manifestação da COPFEM (na fase de discussão da Matriz de Achados) não descaracteriza os aspectos da situação encontrada.

Com advento da Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE (que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário) restou institucionalizada a intenção da Administração do Tribunal, na medida do possível, de impulsionar o alcance da participação equânime de homens e mulheres no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.

E com relação manifestação da DG sobre o Relatório preliminar não foi apresentada qualquer objeção ao documento.

Do exposto, conclui-se que as manifestações apresentadas não desconstituem nem demandam a modificação do achado, o qual é mantido.

## **RECOMENDAÇÃO**

**A1R1** - Recomendar/alertar à Presidência do Tribunal que mantenha canal de comunicação com os(as) gestores(as) das unidades: DG, SGP e COPFEM (elencadas nos arts. 2º, 3º e 4º, da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) objetivando impulsionar as iniciativas e ações necessárias para consecução do alcance, recomendado pelo CNJ, no que tange à participação equânime de homens e mulheres no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.

**- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Alinhar as atividades da unidade às diretrizes, táticas, estratégicas, aos objetivos, metas e valores do órgão;
2. Estímulo às boas práticas da Administração Pública no próprio órgão e em outros órgãos (modelos internos e externos de excelência)
3. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
4. Melhorar a imagem e credibilidade da unidade e órgão perante os clientes internos e externos.
5. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) ao Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023 (<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>).
6. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário do CNJ ([Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#));
7. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015 [AGENDA 2030 - ONU para o Desenvolvimento sustentável](#) (em particular a ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de gênero)).

Recomendação não monitorável.

**A2**

**DESCRIÇÃO DO ACHADO**

O Tribunal não consolida e nem monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho (item: 2.1, do questionário do CNJ).

**SITUAÇÃO ENCONTRADA**

Após análise das informações prestadas pelas unidades técnicas da SGP (COPEP 1820504 e SELDE (1823167), em resposta ao RDIM 2 /2024 - SEAGP, constatamos que o Tribunal ainda não consolida e nem monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho, importante para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça.

Exemplo desse possível monitoramento: ferramentas ou metodologia para o acompanhamento por meio de censos periódicos, relatórios anuais e/ou painéis de dados. Fonte Modelo IDE, item 17.

Essa ação se apresenta de forma eventual (sem critérios e método), e não de forma estruturada e contínua, conforme os ditames da Resolução CNJ n.255/2018.

Importante ressaltar que o Tribunal não promove pesquisa interna (item 2.2, do questionário do CNJ) para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina (conforme informação da COPFEM 1833614 e SEDOP 1859549).

Consequentemente, o TRE não adota medidas corretivas baseadas nos resultados das pesquisas de percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero.

## **OBJETOS**

Informações prestadas pelas unidades técnicas da SGP (COPEP 1820504 e SELDE (1823167), em resposta ao RDIM 2 /2024 - SEAGP.

## **CRITÉRIO**

Resolução CNJ n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023 (Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário);

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade,2023, disponível em:

<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>.

## **EVIDÊNCIA**

Informações prestadas pelas unidades técnicas da SGP (COPEP 1820504 e SELDE (1823167), em resposta ao RDIM 2 /2024 - SEAGP.

## **CAUSA**

Costume gerencial antigo que não priorizava a temática da participação feminina na composição da força de trabalho do Tribunal.

## **EFEITO**

Dificulta o aumento (e igualdade, no mínimo) da representatividade feminina na ocupação de cargos no Poder Judiciário, o que é pretendido pelo CNJ;

Dificulta o alcance do 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, e que reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública;

Dificulta a igualdade de gênero que constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito.

## **MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA**

### **Manifestação da COPFEM (1940053):**

*Considerando as atribuições da Comissão de Participação Feminina do TRE-PB, prevista na Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE, inc II, sugerimos a partir da análise de painéis de dados o acompanhamento do percentual de mulheres enquanto força de trabalho.*

### **Manifestação da DG em relação ao relatório preliminar (1993031):**

#### **A2R1:**

*Acerca das recomendações acima, esta Diretoria-Geral não possui sugestão de melhoria ao texto da recomendação e adotará providências, após ratificação da Presidência e em momento oportuno, no sentido de discutir com as unidades envolvidas qual a melhor solução para cumprimento da diligência recomendada.*

## **CONCLUSÃO DA EQUIPE**

A equipe de auditoria entende que a manifestação da COPFEM (na fase de discussão dos achados de auditoria) não desconstitui os aspectos da situação encontrada.

Com o advento da Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE (que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário) restou institucionalizada a intenção da Administração do Tribunal, na medida do possível, de impulsionar o alcance da participação equânime de homens e mulheres no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.

E com relação manifestação da DG sobre o Relatório preliminar não foi apresentada qualquer objeção ao documento.

Do exposto, conclui-se que as manifestações apresentadas não desconstituem nem demandam a modificação do achado, o qual é mantido.

## **RECOMENDAÇÃO**

**A2R1** - Recomendar/alertar à DG, SGP e COPFEM que analisem/avaliem a possibilidade de desenvolver uma ferramenta ou um método (a exemplo de censos periódicos, relatórios anuais, pesquisa interna e/ou painéis de dados) para possibilitar, de forma estruturada e contínua, o monitoramento do percentual de mulheres enquanto força de trabalho no âmbito do Tribunal, para inclusive, subsidiar a Presidência das informações necessárias ao cumprimento do art. 2º da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)), visando a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça.

**- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Alinhar as atividades da unidade às diretrizes, táticas, estratégicas, aos objetivos, metas e valores do órgão;
2. Criar, corrigir e melhorar métodos de trabalho;
3. Estímulo às boas práticas da Administração Pública no próprio órgão e em outros órgãos (modelos internos e externos de excelência)
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Melhorar a imagem e credibilidade da unidade e órgão perante os clientes internos e externos;
6. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) ao Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023 (<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>).
7. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário do CNJ ([Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#));
8. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015 [AGENDA 2030 - ONU para o Desenvolvimento sustentável](#) (em particular a ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de gênero)).

Recomendação não monitorável.

**A3**

**DESCRIÇÃO DO ACHADO**

O Tribunal não possui uma política formal, específica e institucionalizada de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina (item: 2.3, do questionário do CNJ).

**SITUAÇÃO ENCONTRADA**

Ficou constatado que o Tribunal não possui uma política formal, específica e institucionalizada de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina.

Após análise das informações prestadas pela SEBEN/SGP (1815764), ao RDIM2/2024 - SEAGP (SGP)1813397, constatamos que o Tribunal, a despeito de disponibilizar vários benefícios às mulheres que compõem seu quadro funcional (Assistência Pré-Escolar, Prorrogação da Licença Paternidade, Permanência em casa da lactante, em teletrabalho, por força de normativos e Leis (Lei 8.112/1990, Decreto nº 8.737/2016, Resolução TSE nº 23.116/2009)), não existe uma política formal institucionalizada de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero, como por exemplo serviço de berçário, horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares, distribuição de absorventes, licença menstrual, etc.

Esse requisito trata de diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e raça.

Informações prestadas pela SEBEN/SGP (**1815764**), em resposta ao RDIM 2 /2024 - SEAGP **1813397**.

#### CRITÉRIO

- Resolução CNJ n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023;

- Lei 8.112/1990;

- [DECRETO Nº 8.737, DE 3 DE MAIO DE 2016](#)

( extensão da Licença a Paternidade);

- Resolução TSE nº 23.116/2009.

(Programa de assistência Pré-escolar na Justiça Eleitoral);

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023, disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>, especificamente o item 24.

#### EVIDÊNCIA

Informações prestadas pela SEBEN/SGP (1815764), em resposta ao RDIM 2 /2024 - SEAGP **1813397**.

#### CAUSA

Conceito equivocado do Tribunal de que conceder os benefícios obrigatórios, estabelecidos por Lei, seriam suficientes para promover e contemplar a participação institucional feminina, prescindindo de uma Política específica e institucionalizada de benefícios.

#### EFEITO

Dificulta a concessão de benefícios a determinadas mulheres/servidoras, benefícios esses que podem melhorar a saúde e qualidade de vida no trabalho bem como a motivação;

Dificulta o alcance do 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, e que reflete a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública;

Dificulta a igualdade de gênero que constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito.

## **MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA**

### **Manifestação da COPFEM (1940053):**

*Considerando as atribuições da Comissão de Participação Feminina do TRE-PB, prevista na Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE, inc II, sugerimos a inclusão de um critério de benefício para mulheres com filhos menores de 6 anos para na Portaria de teletrabalho.*

### **Manifestação da SEBEN (1925338):**

*Em atenção aos Achados de Auditoria mencionados no A3, esta Seção de Benefícios cuida dos auxílios institucionalizados por regulamentos próprios, a exemplo dos Auxílios Alimentação, Pré-escolar, Transporte, Saúde, Natalidade e Funeral, bem como dos afastamentos decorrentes das licenças maternidade e paternidade.*

*Informamos, outrossim, que o orçamento disponível não contempla valores para cobrir despesas que porventura serão geradas com a institucionalização de outros benefícios. O orçamento disponibilizado ao TRE/PB é para cobrir despesas com os Auxílios-Alimentação, Pré-escolar, Transporte, Natalidade, Funeral e o Programa de Assistência Médica-hospitalar (Auxílio-Saúde).*

## **CONCLUSÃO DA EQUIPE**

A equipe de auditoria entende que as manifestação da COPFEM e da SEBEN não descaracterizam os aspectos da situação encontrada.

Com o advento da Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE (que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário), restou institucionalizada a intenção da Administração do Tribunal, na medida do possível, de impulsionar o alcance da participação equânime de homens e mulheres no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.

No que diz respeito a alegação da SEBEN quanto a insuficiência orçamentária para cobrir a institucionalização de outros benefícios, além dos já existentes, pode-se pensar na criação de benefícios, ou até incremento dos já existentes, sem a necessidade de aportes orçamentários/financeiros, a exemplo da sugestão da COPFEM de inclusão de um critério de benefício para mulheres com filhos menores de 6 anos para na Portaria de teletrabalho, ou horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares, dentre outros.

Ressaltamos que a Decisão de criar uma política feminina de benefícios é de caráter discricionário da Gestão, que detém a prerrogativa de aquilatar a necessidade de atender essa diretriz recomendada pelo CNJ.

Do exposto, conclui-se que a manifestação apresentada não desconstitui nem demanda a modificação do achado, o qual é mantido.

## **RECOMENDAÇÃO**

**A3R1** - Recomendar/alertar à SGP (com apoio da SEBEN) e COPFEM que analisem/avaliem a necessidade de realizar estudos, iniciativas e/ou ações no sentido de desenvolver uma política feminina específica de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho (podendo para tanto, incrementar benefícios já existentes, como a sugestão da COPFEM de inclusão de um critério de benefício para mulheres com filhos menores de 6 anos na Portaria de teletrabalho, ou outras formas tais como: horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares), iniciativas essas que independem de aportes orçamentários e financeiros.

**- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Alinhar as atividades da unidade às diretrizes, táticas, estratégicas, aos objetivos, metas e valores do órgão;
2. Criar, corrigir e melhorar métodos de trabalho;
3. Estímulo às boas práticas da Administração Pública no próprio órgão e em outros órgãos (modelos internos e externos de excelência)
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Melhorar a imagem e credibilidade da unidade e órgão perante os clientes internos e externos;
6. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) ao Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023 (<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>).
7. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário do CNJ ([Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#));
8. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015 [AGENDA 2030 - ONU para o Desenvolvimento sustentável](#) (em particular a ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de gênero)).

Recomendação não monitorável.

**A4**

**DESCRIÇÃO DO ACHADO**

O Tribunal não possui uma previsão e nem uma rubrica orçamentária específica para as ações e para investimentos em capacitação voltadas à implementação da política de participação institucional feminina (itens: 2.13 e 2.14, do questionário do CNJ).

**SITUAÇÃO ENCONTRADA**

Após análise das informações prestadas pela COF ( 1823790), ao RDIM 8/2024 - SEAGP (COF) 1818981, e da SECATE ( 1818959 ), ao RDIM 5/2024 - SEAGP (SECATE) 1818959, pode-se concluir que, muito embora tenha-se destinado parte do orçamento, da rubrica geral voltada à execução do Plano Anual de Capacitação - PAC, para capacitações na temática, conforme se extrai dos eventos ocorridos nos Processos SEI de n.º 0002837-58.2023.6.15.8000 (Julgamentos Eleitorais com Foco nas Perspectivas de Gênero e Racial) e n.º 0000774-60.2023.6.15.8000 (Seminário "Mulheres: vozes pela democracia"), não há uma previsão e nem rubrica orçamentária específica para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, bem como, destinadas para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina, no Planejamento/Programação Orçamentária do Tribunal.

## OBJETOS

Informações prestadas pela COF ( 1823790), ao RDIM 8/2024 - SEAGP (COF) 1818981, e da SECATE ( 1818959), ao RDIM 5/2024 - SEAGP (SECATE) 1818959.

## CRITÉRIO

Resolução CNJ n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023 (Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário);

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023, disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>, especificamente o itens 21 e 31.

## EVIDÊNCIA

Informações prestadas pela COF ( 1823790), ao RDIM 8/2024 - SEAGP (COF) 1818981, e da SECATE ( 1818959 ), ao RDIM 5/2024 - SEAGP (SECATE) 1818959.

## CAUSA

Entendimento da gestão do Tribunal de que não seria necessário destinar uma previsão ou um rubrica orçamentária específica para eventos e capacitações na temática de inclusão e participação institucional feminina, optando por retirar os recursos para essas ações das rubricas orçamentárias gerais.

## EFEITO

Possibilidade de não haver orçamento para para as ações e para investimentos em capacitação voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

## MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA

### **Manifestação da SECATE (1939794):**

*No que diz respeito à inexistência de rubrica orçamentária específica para as ações e investimentos em capacitação voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, esta unidade, conforme adiantado na reunião realizada em 28/08/2024 das 14:42h às 15:21h (1923859), esclarece que, nos termos do art. 12 da Instrução Normativa 01/2018 deste tribunal, as capacitações são contratadas sob demanda,*

isto é, os temas das capacitações são ditados pelas unidades demandantes conforme o levantamento de suas próprias necessidades. Dito isso, afirmamos que o tema tem sido bastante trabalhada por esta unidade, conforme comprovado no Despacho SECATE n. 1818959, que explicita a destinação do orçamento para capacitações na temática, o que se extrai dos eventos ocorridos nos Processos Sei de n.º 0002837-58.2023.6.15.8000 (Julgamentos Eleitorais com Foco nas Perspectivas de Gênero e Racial) e n.º 0000774-60.2023.6.15.8000 (Seminário "Mulheres: vozes pela democracia").

Portanto, tem ocorrido o cumprimento do que preleciona a norma, isto é, a destinação de orçamento de capacitação para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, todavia, no que se relaciona com a previsão de rubrica orçamentária específica para tais ações, esta unidade informa o seguinte: o orçamento é encaminhado no início de ano anterior à sua execução, desse modo, para que se inclua uma rubrica específica de investimentos em capacitações que trabalhem o tema da política de participação institucional feminina, vislumbramos como necessário o desenvolvimento de um Plano Anual de Trabalho pela unidade responsável pela promoção dessas ações específicas, isso por que teríamos de ter uma ideia do quantitativo a ser demandado quando do envio da Proposta Orçamentária Anual. Ademais, a destinação de montante específico para trabalhar o tema sem anterior programação da unidade demandante da capacitação pode ensejar prejuízo à execução orçamentária em razão do engessamento da utilização das rubricas.

Diante dessas considerações, relembramos o atendimento, por esta unidade, da pretensão normativa no que tange à utilização do orçamento do PAC para contratação de capacitações que trabalham a implementação da política de participação institucional feminina, e sugerimos o estudo de outras soluções, por parte das unidades demandantes de capacitações no tema, para que se destine anualmente orçamento para execução dessas ações e capacitações (uma ideia seria a inclusão, no Plano Anual de Trabalho da unidade demandante, de previsão de ações voltadas à discussão do tema que ensejariam a comunicação periódica a esta unidade das demandas pretendidas, com previsão dos respectivos gastos, para inclusão nos respectivos Planos Anuais de Capacitação.

Entendemos encontrar-se atendida a finalidade da norma (pelas evidências comprovadas) no que diz respeito à destinação de orçamento para ações e investimentos em capacitação voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, sendo possível melhorar a forma desse atendimento por parte das unidades criadas especificamente para lidar com a temática.

### **Manifestação (ata de reunião 2003371) das unidades: COEJE, SECATE e COPFEM em relação ao relatório preliminar:**

#### **A4R1:**

... após discussão acerca da viabilidade técnica de se incluir no orçamento do Tribunal previsão de rubrica orçamentária voltada para ações e capacitações destinadas à implementação da política de participação institucional feminina, foi debatido sobre a possibilidade de submissão ao TSE para saber da possibilidade de criação, em momento oportuno na elaboração da previsão orçamentária, de tópico específico, com análise e decisão discricionária do Comitê de Governança, para submeter à apreciação do TSE; no entanto, apesar de existir essa possibilidade, quando se discutiu acerca de sua viabilidade, ponderou-se que a criação de uma rubrica específica acarretaria um engessamento da verba, tornando-a compartimentada, e não necessariamente garantiria a implementação de ações e capacitações de implementação da política de participação institucional feminina, até porque a Comissão, no formato em que atualmente está constituída, tem a função, tão-somente, de apoiar as iniciativas das demais unidades do TRE e não de implementar essas ações, assim, após todas essas considerações, decidiu-se pela continuidade da execução de tais ações dentro do orçamento do Plano Anual de Capacitação, inclusive como já vem ocorrendo, por parte das unidades demandantes.

## CONCLUSÃO DA EQUIPE

A equipe de auditoria concorda que o Tribunal executou ações e investimentos voltados à implementação da política de participação institucional feminina, conforme evidências relacionadas nesta matriz, independente da existência de dotação ou rubrica orçamentária específica.

Porém, a despeito de entendermos que o objetivo primordial da norma é a realização efetiva das ações e investimentos no tema, a orientação do CNJ para criação de uma previsão e rubrica orçamentária objetiva trazer uma maior garantia de que essas ações e capacitações serão realizadas continuamente, e não ao alvedrio do(a) gestor(a) do momento.

E com relação a conclusão das unidades envolvidas: COEJE, SECATE e COPFEM, registrada em reunião para deliberar sobre o achado (Ata [2003371](#)), nos seguintes termos: "*...decidiu-se pela continuidade da execução de tais ações dentro do orçamento do Plano Anual de Capacitação, inclusive como já vem ocorrendo, por parte das unidades demandantes.*"; esta equipe de auditoria, com devido respeito a iniciativa das unidades clientes da auditoria, entende que o achado e a recomendação respectiva devem permanecer para serem submetidos ao crivo da Presidência do Tribunal para que essa autoridade possa ponderar e deliberar acerca da medida sugerida na Recomendação A4R1 definido a situação.

Neste sentido, a equipe de auditoria entende que a manifestação das unidades: COEJE, SECATE e COPFEM não descaracteriza os aspectos da situação encontrada.

Não obstante, diante do entendimento da equipe de auditoria, anuído pela SEAUDI, da necessidade do Achado ter que ser submetido à análise e deliberação da Presidência do Tribunal, torna-se imperioso alterar os termos da recomendação **A4RI** e, por via de consequência, seu encaminhamento.

Do exposto, conclui-se que a manifestação apresentada não desconstitui nem demanda a modificação do achado, o qual é mantido.

## RECOMENDAÇÃO

**A4R1** - Recomendar/alertar à Presidência do Tribunal no sentido de avaliar e deliberar acerca da viabilidade de se incluir no orçamento do Tribunal previsão e rubrica orçamentária voltada para ações e capacitações visando à implementação da política de participação institucional feminina.

**- POTENCIAIS BENEFÍCIOS:**

1. Alinhar as atividades da unidade às diretrizes, táticas, estratégicas, aos objetivos, metas e valores do órgão;
2. Criar, corrigir e melhorar métodos de trabalho;
3. Estímulo às boas práticas da Administração Pública no próprio órgão e em outros órgãos (modelos internos e externos de excelência)
4. Adequação das atividades para atingir os fins da unidade e do órgão (adequar os meios aos fins (eficiência));
5. Melhorar a imagem e credibilidade da unidade e órgão perante os clientes internos e externos;
6. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) ao Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023 (<https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide>).
7. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário do CNJ ([Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#));
8. Alinhar a Política de participação Feminina do Tribunal ([Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)) as diretrizes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015 [AGENDA 2030 - ONU para o Desenvolvimento sustentável](#) (em particular a ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de gênero)).

Recomendação não monitorável.

NOTAS EXPLICATIVAS:

**SITUAÇÃO ENCONTRADA:** Situação existente, identificada, inclusive com o período de ocorrência, e documentada durante fase de execução da auditoria.

**OBJETOS:** Indicar o documento, o projeto, o programa, o processo, ou o sistema no qual o achado foi constatado.

**CRITÉRIO:** Legislação, norma, jurisprudência, entendimento doutrinário ou padrão adotado.

**EVIDÊNCIA:** Onde a situação foi encontrada.

**CAUSA:** O que motivou a ocorrência do achado.

**EFEITO:** Consequências ou possíveis consequências do achado.

**MANIFESTAÇÃO DO CLIENTE DA AUDITORIA:** Comentários do gestor acerca do achado.

**CONCLUSÃO DA EQUIPE:** Análise conjunta feita pela equipe de auditoria do achado o esclarecimento do gestor.

**RECOMENDAÇÃO:** Propostas da equipe de auditoria. Deve conter a identificação do(s) responsável(is).

#### **4. CONCLUSÃO:**

A auditoria realizada abrangeu aspectos de conformidade, tomando por base o Plano de trabalho da auditoria elaborado pela Secretaria de Auditoria do CNJ (programa de auditoria), buscando cotejar as informações indicadas frente aos critérios que fundamentam a

matéria e, por consequência, identificar possíveis inadequações e/ou oportunidades de melhoria.

O objetivo maior do trabalho não consistiu em levantar achados, mas procurar corrigir imperfeições e/ou apresentar oportunidades de melhoria com um esforço de ponderação em conjunto com os clientes da auditoria, com o intuito maior de aprimorar e otimizar os processos de trabalho para que possam agregar o máximo de valor possível ao Tribunal.

As análises e testes realizados demonstraram que o TRE/PB atinge um nível satisfatório e em crescente evolução com objetivo de atingir o máximo das recomendações da Resolução CNJ nº 255/2018, pois cumpre uma boa parte das regras definidas (56,25% de respostas positivas ao questionário do CNJ: [1884185](#)). É relevante considerar que duas questões (1.9 e 1.12) respondidas negativamente independem de iniciativa do TRE-PB, pois o Tribunal não possui ingerência nas convocações e nomeações de magistradas para atividade jurisdicional (essas ações são regulamentadas por normas externas: Código Eleitoral e Resolução TSE nº 21.009/02).

Quanto aos itens 2.13 e 2.14 (que tratam da gestão orçamentária) do questionário do CNJ, foram respondidos negativamente apenas porque o Tribunal não adota uma rubrica própria e nem dotação orçamentária específica para promoção de ações e capacitações na temática Política de participação feminina, não obstante, na prática, não deixa de realizar eventos e capacitações na área, utilizando verbas do orçamento geral, conforme foi confirmado nos testes de auditoria e pelas evidências que subsidiaram as respostas positivas aos itens 2.5 (realizações de capacitações no tema) e 2.12 (realização de eventos de sensibilização para o tema).

Os Achados de auditoria (**Achados: A1, A2, A3 e A4**) seguem com suas respectivas recomendações/alertas, que devem ser caracterizadas e reconhecidas como necessárias para garantir conformidade e como oportunidades de melhorias.

Desse modo, quanto as questões de auditoria, pode-se concluir e responder que:

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

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom nível de apoio institucional à política de incentivo à participação institucional feminina, em especial após a publicação da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#) ( que disciplina, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário). Porém, ainda é necessário avançar com ações e iniciativas da Alta Gestão e das unidades envolvidas no intuito de manter, aperfeiçoar e progredir em busca da consecução das diretrizes preconizadas na [Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#).

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

A resposta a essa questão é que foi constatado um bom grau de envolvimento da Alta Gestão do Tribunal que mantém e viabiliza a execução da Política de Incentivo à Participação Feminina, atualmente disciplinada pela [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#), somando-se as ações e iniciativas da Comissão de Participação Feminina - COPFEM.

Porém, é necessário avançar mais, buscando atingir o maior número possível de diretrizes estabelecidas na [Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018](#).

Assim, a conclusão geral do trabalho, levando em conta as informações deste relatório, em especial os achados identificados e registrados na Matriz, aponta para um bom

nível de atuação da governança do Tribunal nesse processo de trabalho.

Diante do exposto neste relatório, verifica-se que o objetivo e escopo foram atingidos e que as questões de auditoria propostas no planejamento foram respondidas, na medida das informações descritas e desconformidades identificadas e relatadas neste documento.

No mais, salienta-se que as recomendações propostas neste relatório têm como objetivo propiciar a correção das situações relacionadas nos achados, a implementação e o aperfeiçoamento do processo de trabalho e controles internos.

## **5. RECOMENDAÇÕES:**

Neste tópico são apresentadas as recomendações, com vistas a subsidiar a análise macro dos gestores, sistematizar e organizar as providências a serem adotadas. Dessa forma, sem prejuízo da leitura dos demais itens do relatório, propõe-se:

**5.1 -A1R1 - Recomendar/alertar à Presidência do Tribunal que mantenha canal de comunicação com os gestores das unidades: DG, SGP e COPFEM (elencadas nos arts. 2º, 3º e 4º, da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)), bem como deliberar sobre as recomendações dos Achados (A1, A2, A3 e A4) objetivando impulsionar as iniciativas e ações necessárias para consecução do alcance, recomendado pelo CNJ, no que tange à participação equânime de homens e mulheres no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.**

**5.2 - A2R1 - Recomendar/alertar à DG, SGP e COPFEM que analisem/avaliem a possibilidade de desenvolver uma ferramenta ou um método (a exemplo de censos periódicos, relatórios anuais, pesquisa interna e/ou painéis de dados) para possibilitar, de forma estruturada e contínua, o monitoramento do percentual de mulheres enquanto força de trabalho no âmbito do Tribunal, para inclusive, subsidiar a Presidência das informações necessárias ao cumprimento do art. 2º da [Portaria nº 161/2024 TRE-PB/PTRE/ASPRE](#)), visando a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça.**

**5.3 -A3R1 - Recomendar/alertar à SGP (com apoio da SEBEN) e COPFEM que analisem/avaliem a necessidade de realizar estudos, iniciativas e/ou ações no sentido de desenvolver uma política feminina específica de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho (podendo para tanto, incrementar benefícios já existentes, como a sugestão da COPFEM de inclusão de um critério de benefício para mulheres com filhos menores de 6 anos na Portaria de teletrabalho, ou outras formas tais como: horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares), iniciativas essas que independem de aportes orçamentários e financeiros.**

**5.4 - A4R1 - Recomendar/alertar à Presidência do Tribunal no sentido de avaliar e deliberar acerca da viabilidade de se incluir no orçamento do Tribunal previsão e rubrica orçamentária voltada para ações e capacitações visando à implementação da política de participação institucional feminina.**

## **6. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO:**

Neste item são apresentadas as propostas de encaminhamento deste relatório. Nesse sentido, é recomendado o encaminhamento do processo SEI contendo este relatório final às seguintes unidades e/ou comissões, sem prejuízo da administração entender necessário dar conhecimento a outros setores e/ou comissões:

**6.1** – à **PTRE** (Presidência) para ter conhecimento global da auditoria e possa analisar e deliberar sobre o relatório, em especial as recomendações: **5.1** e **5.4**, a cargo dessa Presidência;

**6.2** – à **DG** (Diretoria-Geral) para ter conhecimento global da auditoria, e para dar cumprimento às deliberações da Presidência, em especial a respeito das recomendações: **5.1** e **5.2**, a cargo dessa Diretoria Geral e das unidades subordinadas envolvidas;

**6.3** – à **SGP** (Secretaria de Gestão de Pessoas) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito das recomendações: **5.1**, **5.2** e **5.3**, a cargo da Secretaria e das unidades subordinadas envolvidas;

**6.4** - à **COPFEM** (Comissão de Participação Feminina) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a respeito das recomendações: **5.1**, **5.2** e **5.3**, a cargo dessa unidade, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

**6.5** - à **SEBEN** (Seção de Benefícios) para ter conhecimento global da auditoria, em especial a recomendação **5.3**, a cargo dessa unidade, e dar cumprimento às deliberações da Presidência;

É o relatório.

## SECRETÁRIO DE AUDITORIA INTERNA - EM EXERCÍCIO

**EDME DE FREITAS LIMA**  
**ANALISTA JUDICIÁRIO**



Documento assinado eletronicamente por EDME DE FREITAS LIMA em 10/12/2024, às 18:27, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0&cv=2007946&crc=45E37ED9](https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=2007946&crc=45E37ED9), informando, caso não preenchido, o código verificador **2007946** e o código CRC **45E37ED9**.