



***RELATÓRIO CONCLUSIVO DA
AUDITORIA COORDENADA DO CONSELHO
NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) SOBRE A
POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO
FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO
(PAA2024)***

**JULHO
2024**



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**RELATÓRIO CONCLUSIVO DA AUDITORIA COORDENADA DO CNJ SOBRE A
POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER
JUDICIÁRIO- EXERCÍCIO 2024 (PAA2024)**

- Trata-se de Relatório Conclusivo da Auditoria Coordenada do CNJ sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, Exercício 2024 (PAA2024), realizada em cumprimento à previsão inserta no Plano Anual de Auditoria referente a 2024 (PAA2024), aprovado por meio da Portaria da Presidência desta Casa nº 971, de 21 de novembro de 2023, executada pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE).

EQUIPE DE TRABALHO		
Seção de lotação	Nome	Função
SAU	Catiuscia Dantas Abreu Oliveira	Supervisora
	Greice Martinelli da Costa Santos	Líder de Equipe
SEAPE	Ana Cláudia Oliveira de Carvalho	Auditora
	Záide Checcucci Junqueira Ayres	Auditora



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

RESUMO DA AUDITORIA

O QUE A UNIDADE DE AUDITORIA DO TRE-BA FISCALIZOU?

A presente auditoria foi realizada pela Seção de Auditoria de Pessoal (SEAPE), sob a coordenação do CNJ, com o objetivo de avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal, por meio de procedimentos de auditoria, 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.

ESCOPO DA AUDITORIA

Exame de conformidade e operacionais, concentrando-se nos eixos: Estratégia, Governança e *Accountability*, e Gestão Inclusiva. Foram analisadas a existência de programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante as diretrizes previstas na Resolução CNJ nº 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

QUESTÕES DE AUDITORIA

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

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

O QUE A AUDITORIA ENCONTROU?

Efetuada os testes de auditoria, constatou-se a necessidade de: maior atuação da Comissão de Participação Feminina; inserção da temática

da participação feminina no PEI; elaboração de plano de trabalho e/ou projeto para promoção da temática de participação institucional feminina; normativo regulamentando a participação institucional feminina, de modo a observar a convocação e designação de um percentual mínimo de 50% de juízas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça, estabelecendo, também, procedimentos formais ou medidas concretas para garantir a paridade de gênero no preenchimento dos cargos de chefia e assessoramento e, ainda, inclusão de critérios de diversidade e gênero na escolha de palestrantes e instrutores; divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa; inclusão de questões sobre a percepção do corpo funcional acerca das ações para a promoção de equidade de gênero nas pesquisas de clima organizacional; inclusão de critérios formais de participação feminina nos processos de seleção de estagiário; estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina; e proposição de política de benefícios, observando recorte de gênero.

O QUE FOI PROPOSTO?

Foram propostas recomendações para saneamento das fragilidades evidenciadas, contribuindo para a efetividade do Programa de Incentivo e da participação institucional feminina no âmbito do TRE-BA.

QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

Envio ao CNJ das respostas ao questionário eletrônico disponibilizado. Após homologação das recomendações pela Presidência, estas serão objeto de posterior monitoramento pela auditoria.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. VISÃO GERAL DO OBJETO	6
3. RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO	7
4. RESPONSABILIDADES DOS AUDITORES	7
5. LIMITAÇÕES AO TRABALHO DA AUDITORIA	8
6. BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO	8
7. ACHADOS DE AUDITORIA	8
8. CONCLUSÃO	23
9. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	25



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

1. INTRODUÇÃO

A presente auditoria decorreu de previsão inserta no Plano Anual de Auditoria referente a 2024 (PAA2024), aprovado por meio da Portaria da Presidência desta Casa nº 971, de 21 de novembro de 2023.

Teve por objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal, 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.

Os trabalhos tiveram por escopo o exame de conformidade e operacionais, concentrando-se nos eixos: (i) Estratégia, Governança e *Accountability*, e (ii) Gestão Inclusiva. Foram analisadas a existência de programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ nº 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Registre-se, por oportuno, que a presente auditoria foi conduzida de acordo com a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que dispõe sobre normas técnicas das atividades de auditoria interna governamental no âmbito do Poder Judiciário.

Os seguintes normativos constituíram-se nos principais critérios referenciais para delimitação dos achados de auditoria: [Resolução CNJ nº 255/2018 compilada \(Resoluções nº 418/2021 e 540/2023\)](#); [Portaria Rede Equidade nº 1/2022, Senado Federal](#); [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015](#);

O início das atividades da presente ação fiscalizatória restou subsidiado pela expedição do Comunicado-Circular de Auditoria nº 6/2024/SAU (SEI nº 0008957-62.2024.6.05.8000) encaminhado para as unidades auditadas no dia 29 de abril de 2024.

A reunião de abertura dos trabalhos foi realizada no dia 06/05/2024 de forma presencial e remota (pela plataforma *Zoom*), oportunidade em que foi apresentado às unidades participantes do processo fiscalizado, o plano de trabalho da auditoria e o escopo a ser realizado.

Durante a fase de planejamento, a equipe de auditoria realizou a construção da Visão Geral do Objeto auditado e do Programa de Auditoria, após análise de documentos, processos e normativos vigentes no órgão, referentes ao Programa Nacional de Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, bem como as práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, da Rede Equidade.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Na fase de execução, foram aplicados os testes determinados pelo CNJ, constantes do Programa de Auditoria, tendo sido avaliado pela equipe de auditoria o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, bem como a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Finalizados os testes de auditoria, a fase de execução encerrou-se com o envio da matriz preliminar de achados para manifestação das unidades auditadas acerca das fragilidades evidenciadas. Após ciência e manifestação dos gestores no Relatório Preliminar, foram consolidadas as conclusões da equipe de auditoria. O Relatório Conclusivo será enviado à Presidência para apreciação, bem como serão encaminhadas ao CNJ as respostas no questionário eletrônico por ele disponibilizado.

Espera-se que o resultado desta ação fiscalizatória auxilie o TRE-BA no aprimoramento da política de participação institucional feminina através dos programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, estabelecendo a paridade de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais.

2. VISÃO GERAL DO OBJETO

O conceito da igualdade, de uma forma geral, está relacionado à ideia de tratar as pessoas da mesma forma e garantir que tenham as mesmas oportunidades, direitos e deveres, sem distinção em virtude de origem, raça, cor, crenças, sexo, ou quaisquer outros motivos.

No entanto, para que isso seja efetivamente garantido, ou seja, para que as pessoas desfrutem das mesmas oportunidades, não podemos deixar de considerar a existência das diferenças individuais, históricas e culturais.

Nesse ponto, entra em cena a ideia da equidade. A equidade envolve tratar as pessoas de formas diferentes, com o objetivo de que, assim, todos tenham, efetivamente, acesso às mesmas oportunidades. É uma busca pelo reequilíbrio.

No contexto das organizações, o foco relacionado às questões de gênero recai nas diferenças de circunstâncias às quais homens e mulheres estão inseridos e nas chances às quais têm acesso. A busca pela equidade perpassa pela adoção de políticas de incentivo à representação feminina em cargos políticos e de liderança organizacional, de forma a estimular as mulheres a ocuparem espaços importantes ou estratégicos nas organizações.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Essa política visa orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Essa resolução foi alterada pela Resolução CNJ nº 540, em 18 de dezembro de 2023, para estabelecer a paridade de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais.

Neste Tribunal, a Portaria da Presidência nº 255/2019, alterada pelas Portarias da Presidência nºs 542, 545 e 661/2024, instituiu o Programa de Participação Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral da Bahia, cujos objetivos definidos foram: I- propor políticas institucionais internas de valorização da mulher; II- prevenir ocorrências de assédio, violência ou discriminação da mulher no ambiente interno de trabalho; III- incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais; e IV- incentivar a participação das mulheres no processo democrático por meio de ações institucionais socioeducativas e de projetos voltados à cidadania política.

Registre-se, ainda, que a Portaria da Presidência nº 545, alterada pela 661/2024, designou nova composição da Comissão de Participação Feminina e estabeleceu o prazo de 60 (sessenta) dias para que seja apresentado: I- Minuta de resolução que regulamente a matéria no âmbito deste Tribunal; e II- Plano de ação com as ações previstas para o ano de 2024.

3. RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO

De acordo com a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud, as unidades orgânicas do Tribunal devem assegurar aos integrantes da unidade de auditoria interna acesso completo, livre e irrestrito a todo e qualquer documento, registro ou informações, em todo e qualquer meio, suporte ou formato disponível, inclusive em banco de dados, quando necessário ao desempenho de atividades de auditoria.

4. RESPONSABILIDADES DOS AUDITORES

Nortearam o desenvolvimento das atividades da presente auditoria a Resolução Administrativa TRE-BA nº 9, de 25 de maio de 2021, que instituiu o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, o Código de Ética da Unidade de Auditoria Interna do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia (Resolução Administrativa nº 10, de 25 de maio de 2021), a Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que aprovou as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e deu outras providências.

Assim, como parte da auditoria realizada de acordo com as normas brasileiras de auditoria aplicáveis ao setor público, a equipe de auditoria manteve o ceticismo e exerceu julgamento profissional ao longo do exame de atos, fatos e documentos, incluindo a avaliação de sistemas, operações, programas ou projetos de interesse da atividade de auditoria.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

O resultado das avaliações será reportado enfatizando as exposições significativas a riscos, incluindo deficiências significativas nos controles internos e governança identificados durante a execução dos trabalhos, dentro dos limites dos testes constantes do plano de trabalho estabelecido pelo CNJ.

5. LIMITAÇÕES AO TRABALHO DA AUDITORIA

No curso da auditoria realizada não foram impostas restrições de acesso a sistemas, informações ou exames.

6. BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Durante a realização da presente ação fiscalizatória, destacaram-se como boas práticas as seguintes ações e iniciativas do Tribunal:

- Constituição e funcionamento da Ouvidoria da Mulher, canal especializado para o recebimento das demandas relativas à violência contra a mulher no âmbito do Tribunal;
- Observação dos critérios de participação feminina nos modelos de Estudos Técnicos Preliminares para contratações de serviços;
- Existência de mais de 50% dos cargos e funções de chefia e assessoramento ocupados por mulheres;
- Adoção de comunicação visual e linguagem inclusiva nas divulgações de eventos e campanhas de publicidade internas e externas.

7. ACHADOS DE AUDITORIA

Ultimadas as etapas reservadas ao exame, análise e cotejo de documentos, registros e demais fontes de informação consideradas, bem como observados os critérios referenciais utilizados, restaram evidenciados os seguintes achados de auditoria:

A1) Achado ou Distorção Identificada:

Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização.

Situação encontrada



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Em análise ao Plano Estratégico Institucional 2021-2026, esta unidade de auditoria não identificou referência à temática da participação institucional feminina no âmbito do TRE-BA.

Em resposta à RDI nº 39/2024, a COPEG/SPL informou que o PEI não contempla explicitamente a temática da participação institucional feminina, apesar de ter sido estruturado por diretrizes de igualdade de gêneros, de participação feminina na política, de valorização de servidoras e servidores e de prevenção e enfrentamento à discriminação, inclusive a de gênero.

Verificou-se no Relatório de Cenários Externo e Interno que organizou os registros da 1ª Oficina de análise de cenários para elaboração do Plano Estratégico Institucional 2021-2026, citado pela COPEG, que consta a informação de que "a implementação da Agenda 2030 tornou-se tema estratégico para o Poder Judiciário e encontra-se entre as políticas e recomendações do CNJ, que 'Integrar Agenda 2030 – Ações de sustentabilidade' tornou-se Meta Nacional para todos os ramos do Judiciário, com contribuição da Justiça Eleitoral para o ODS 5 – Igualdade de gênero - Participação feminina na política."

O glossário dos requisitos do Modelo IDE traz em seu item 1 que "o requisito refere-se à **presença do tema diversidade, inclusão e equidade de forma expressa no Planejamento Estratégico vigente na instituição**, seja na descrição da missão, visão, valores, seja nos objetivos estratégicos e/ou iniciativas." (grifo nosso).

Critério

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, item 1 adaptado

Evidência

[Plano Estratégico](#) Institucional 2021-2026 do TRE-BA; [Relatório de Cenários](#); SEI nº 0009916-33.2024.6.05.8000 (doc. nº 2821474).

Causa

Deficiência na disseminação do objetivo ODS 5 -Igualdade de gênero - Participação feminina na política; incipiente cultura organizacional no combate à discriminação de gênero.

Efeito

Dificuldade no acompanhamento de ações voltadas para equidade de gênero; desequilíbrio de gênero e representatividade feminina no órgão.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em atenção à RDI nº 50/2024, pela COPEG foi dito que: "Como é de conhecimento, as gestões de iniciativas e de indicadores estratégicos são atribuídas a diversas unidades do Tribunal, de acordo com suas atribuições regulamentares. Embora a SPL/COPEG seja responsável pelo monitoramento da Estratégia e de ser a unidade meio, que avalia as propostas de iniciativas e as encaminha à deliberação do Conselho de Governança,



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

entendemos que o encaminhamento deva ser direcionado à(s) unidade(s) responsável(is) pelo tema que se pretenda incluir no PEI, já que promover a discussão em RAE é consequência de prévia apresentação de proposta de iniciativa, de sua análise e amadurecimento para tanto.

Rememoramos o exemplo da criação da ação a18 – Aprimorar a acessibilidade digital na Intranet e Internet institucional, com recomendação estruturada nos termos da ora apresentada e dirigida à SPL. Apesar de a COPEG iniciar o processo 0004686-78.2022.6.05.8000, instando as unidades responsáveis pela iniciativa em abril/2022, a proposta só pôde ser levada à deliberação do Conselho de Governança em setembro/2023 (doc. 2510184, SEI 0004266-39.2023.6.05.8000). Ressalte-se, ainda, a conclusão, em fase de monitoramento, no sentido de que “Embora tenham sido adotadas providências pela SPL para o atendimento da recomendação proposta, enquanto não forem efetivamente definidas iniciativas estratégicas para acessibilidade digital, conclui a equipe de auditoria pela subsistência da fragilidade evidenciada” (doc. 2207658), o que reforça não ter a área estratégica ingerência capaz de tratar o achado individualmente, dependendo inclusive da aprovação do Conselho de Governança.

Assim, considerando que o achado foi “Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização” e que a proposta de encaminhamento seja “inclusão da temática da diversidade, inclusão e equidade” no PEI, o que nos aparenta ser mais abrangente do que participação institucional feminina, sugerimos a seguinte redação do encaminhamento, levando em conta a baixa maturidade da temática no Tribunal (RDIs 0009916-33.2024.6.05.8000 e 0009896-42.2024.6.05.8000) e o período eleitoral:

“Recomendar à Comissão de Participação Feminina e à SPR/ASSINC que, com o apoio da SPL e no prazo de 120 dias, apresentem proposta de iniciativa estratégica ao Conselho de Governança, que vise à inclusão da diversidade, inclusão e equidade institucionais femininas no Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026.”

A SPL, após manifestação corroborando os argumentos e fundamentações expostos pela COPEG, sugeriu a seguinte redação à proposta de encaminhamento:

“Recomendar à Comissão de Participação Feminina e à SPR/ASSINC que, com o apoio da SPL, apresentem ao Conselho de Governança, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, proposta de iniciativa estratégica para ser inserida no Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026, contemplando aspectos relativos à diversidade, inclusão e equidade institucionais femininas.”

Conclusão da Equipe de Auditoria

Estando de acordo com as ponderações apresentadas, reformula-se a proposta de encaminhamento anteriormente apresentada nos termos dispostos pela SPL.

Proposta de Encaminhamento



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Recomendar à Comissão de Participação Feminina e à SPR/ASSINC que, com o apoio da SPL, apresentem ao Conselho de Governança, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, proposta de iniciativa estratégica para ser inserida no Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026, contemplando aspectos relativos à diversidade, inclusão e equidade institucionais femininas.

A2) Achado ou Distorção Identificada

Inexistência de plano de trabalho e/ou projeto formalizado em manual ou ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.

Situação encontrada

O programa de Participação Feminina foi institucionalizado através da Portaria da Presidência TRE-BA n.º 255/2019 (alterado pela Portaria da Presidência TRE-BA n.º 542/2024) porém não foi identificado plano de trabalho ou projeto detalhando as atividades, objetivos, fluxos de trabalho, divulgação, metas e finalidades a serem atingidas no âmbito deste Tribunal.

Identificou-se a ocorrência de duas alterações na constituição da Comissão de Participação Feminina desde sua criação em 2019. Não foi localizada ata de reunião ou relatório de transição com vistas a garantir a continuidade do trabalho desenvolvido.

A Portaria da Presidência TRE-BA n.º 545/2024, publicada no curso da auditoria, prevê a regulamentação da matéria e elaboração de plano de trabalho pela Comissão, com prazo de 30 dias para conclusão.

Critério

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, item 3 adaptado

Evidência

Portaria da Presidência TRE-BA n.º 255/2019, alterada pelas Portarias da Presidência TRE-BA n.ºs 485 e 542/2024; Portaria da Presidência TRE-BA n.º 661/2024.

Causa

Alterações sucessivas na constituição da comissão de participação feminina.

Efeito

Descontinuidade dos projetos e ações pensadas pelos membros da Comissão; ausência de eficácia e efetividade do Programa de Participação Feminina no âmbito do Tribunal.

Esclarecimento dos Responsáveis



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Em resposta à RDI nº 51/2024, no SEI nº 0013888-11.2024.6.05.8000 (doc. 2892614), pela Comissão de Participação Feminina foi dito que: “Neste tema, informamos que, em cumprimento à Portaria nº 545, de 18 de maio de 2024, alterada pela Portaria nº 661, de 25 de junho de 2024, encontra-se em elaboração plano de trabalho para o ano de 2024 e minuta de resolução sobre o programa de participação institucional feminina neste Tribunal, com prazo de 60 dias para conclusão.

Assim, registramos que, na elaboração dos produtos acima mencionados, serão devidamente considerados os apontamentos constantes nos achados suprarreferidos, de modo a resolver, da melhor forma possível, as distorções identificadas pela Seção de Auditoria de Pessoal – SEAPE.

Adicionalmente, sugerimos alteração do prazo consignado nos achados citados no item 4 supra, de 30 para 60 dias, nos termos da Portaria nº 661, de 25 de junho de 2024.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Considerando a publicação da Portaria da Presidência nº 661, de 25 de junho de 2024, alterando a Portaria nº 545/2024, e as ponderações apresentadas pela Comissão de Participação Feminina, procede-se à adequação da recomendação, alterando o número da portaria.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à Comissão de Participação Feminina que apresente à SGPRE o Plano de Ação com as ações previstas para o ano de 2024, no prazo e termos da Portaria da Presidência TRE-BA nº 661/2024.

A3) Achado ou Distorção Identificada

Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.

Situação encontrada

Em resposta à RDI nº 33/2024/, a ASSAJE (doc. 2820912) informou que o percentual de mulheres atualmente designadas para exercer função eleitoral é de 36% e que a informação pode ser acessada através do Portal do Servidor, contando-se o número de magistradas na relação disponível.

Não restou evidenciada a existência de acompanhamento ou controle referente aos percentuais de mulheres designadas para o exercício de atividade jurisdicional.

A Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Res.CNJ nº 540/2023, estabelece 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.

Critério

Art. 2º, I, da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023

Evidência



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Relação de [Juizes e juízas eleitorais](#) (link da intranet); [RES TSE 21009/02](#) e [RES TRE-BA 23/2020](#)

Causa

Ausência de previsão normativa ou estabelecimento de metodologia com vistas ao alcance do percentual de 50% de ocupação por mulheres nas convocações e designação de juizes(as) nas resoluções do TSE e do TRE-BA.

Efeito

Ausência de equidade na composição do quadro de magistrados e magistradas que atuam junto à Justiça Eleitoral no Estado da Bahia.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 51/2024, no SEI nº 0013888-11.2024.6.05.8000 (doc. 2892614), pela Comissão de Participação Feminina foi dito que: “Neste tema, informamos que, em cumprimento à Portaria n.º 545, de 18 de maio de 2024, alterada pela Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024, encontra-se em elaboração plano de trabalho para o ano de 2024 e minuta de resolução sobre o programa de participação institucional feminina neste Tribunal, com prazo de 60 dias para conclusão.

Assim, registramos que, na elaboração dos produtos acima mencionados, serão devidamente considerados os apontamentos constantes nos achados suprarreferidos, de modo a resolver, da melhor forma possível, as distorções identificadas pela Seção de Auditoria de Pessoal – SEAPE.

Adicionalmente, sugerimos alteração do prazo consignado nos achados citados no item 4 supra, de 30 para 60 dias, nos termos da Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Considerando a publicação da Portaria da Presidência nº 661, de 25 de junho de 2024, alterando a Portaria nº 545/2024, e as ponderações apresentadas pela Comissão de Participação Feminina, procede-se à adequação da recomendação, alterando o prazo e número da portaria.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à Comissão de Participação Feminina que, no prazo de 60 dias determinado na Portaria da Presidência TRE-BA nº 661/2024, apresente à SGPRES, minuta de resolução regulamentando a participação institucional feminina no TRE-BA, observando o quanto estabelecido no art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Res. CNJ nº 540/2023.

A4) Achado ou Distorção Identificada

Ausência de procedimentos formais ou medidas concretas de modo a garantir a paridade de gênero no preenchimento das vagas para ocupação de cargos de chefia e assessoramento.

Situação encontrada



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Não existe previsão normativa ou medidas concretas adotadas pela Administração com vistas a garantir a ocupação de 50% de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.

Não obstante a inexistência de medidas concretas adotadas com essa finalidade, os dados demonstram que atualmente, de forma geral, 52% dos cargos e funções comissionadas do TRE-BA são ocupados por mulheres.

Critério

Art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023

Evidência

Doc 2820976 (SEI nº 0009900-79.2024.6.05.8000), [planilha comissionamento](#)

Causa

Recente alteração da norma Res. CNJ nº 255/2018, que estabeleceu a obrigatoriedade; cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na instituição.

Efeito

A ausência de real gestão do equilíbrio na distribuição de funções; ausência de consciência de equidade e questões de gênero.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 52/2024, no SEI nº 0013884-71.2024.6.05.8000 (doc. 2887867), pela COTEC/SEJUPE foi dito que: “Importante aqui fazer referência, por fim, ao SEI nº 0018930-12.2022.6.05.8000, no qual apresentou-se minuta de normativo a dispor acerca da nomeação, designação, posse, exercício, vacância e dispensa de servidor(a) no âmbito deste Tribunal Regional Eleitoral da Bahia, de forma a revogar as Portarias TRE-BA n.º 465/2010 e n.º 629/2016, no qual esta SEJUPE solicitou o respectivo retorno dos preditos autos, a fim de que seja incluído dispositivo na minuta de instrução normativa apresentada, com o propósito de atender o quanto disposto no art. 2º, *caput* e inciso II, da Resolução CNJ nº 255/2018, na redação dada pela Resolução CNJ nº 540/2023, acerca da observância, sempre que possível, da participação igualitária de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento desta Corte Eleitoral, conforme doc. 2836647, integrante do SEI nº 0001267-79.2024.6.05.8000.”

Em resposta à RDI nº 51/2024, no SEI nº 0013888-11.2024.6.05.8000 (doc. 2892614), pela Comissão de Participação Feminina foi dito que: “Neste tema, informamos que, em cumprimento à Portaria n.º 545, de 18 de maio de 2024, alterada pela Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024, encontra-se em elaboração plano de trabalho para o ano de 2024 e minuta de resolução sobre o programa de participação institucional feminina neste



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Tribunal, com prazo de 60 dias para conclusão.

Assim, registramos que, na elaboração dos produtos acima mencionados, serão devidamente considerados os apontamentos constantes nos achados suprarreferidos, de modo a resolver, da melhor forma possível, as distorções identificadas pela Seção de Auditoria de Pessoal – SEAPE.

Adicionalmente, sugerimos alteração do prazo consignado nos achados citados no item 4 supra, de 30 para 60 dias, nos termos da Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Considerando a publicação da Portaria da Presidência n.º 661, de 25 de junho de 2024, alterando a Portaria n.º 545/2024, e as ponderações apresentadas pela Comissão de Participação Feminina, procede-se à adequação da recomendação, alterando o prazo e número da portaria.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à Comissão de Participação Feminina que, no prazo de 60 dias determinado na Portaria da Presidência TRE-BA n.º 661/2024, apresente à SGPPE, minuta de resolução regulamentando a participação institucional feminina no TRE-BA, observando o quanto estabelecido no art. 2º da Resolução CNJ n.º 255/2018, alterada pela Res. CNJ n.º 540/2023.

A5) Achado ou Distorção Identificada

Ausência de divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgãos de controle, CNJ, Tribunais de Contas).

Situação encontrada

Em análise aos Relatórios de Gestão de 2022 e 2023 não foram identificados registros com divulgação dos resultados das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina.

O glossário dos requisitos do Modelo IDE traz em seu item 16 referência se “as pautas pertinentes à inclusão da diversidade, com foco em gênero e raça da instituição são considerados na avaliação de órgão de controle externo”.

Critério

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, item 16 adaptado

Evidência

Relatórios de Gestão 2022 e 2023

Causa

Ausência da temática de forma expressa no Planejamento Estratégico Institucional; ausência de projetos e programações formalmente instituídas que abordem especificamente a temática da participação institucional feminina no âmbito do TRE-BA.

Efeito



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Prejuízo na promoção da equidade de gênero e participação feminina.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em atenção à RDI nº 50/2024, pela COPEG foi dito que: “Na mesma linha de raciocínio dos esclarecimentos referentes ao achado A1, entendemos que divulgar os resultados das políticas de equidade de gênero e participação institucional feminina no Relatório de Gestão seja consequência da efetiva concretização da referida política pelo Tribunal, o que ainda precisa ser adequadamente amadurecido, a teor das respostas às RDIs de que tivemos conhecimento: 0009916-33.2024.6.05.8000 e 0009896-42.2024.6.05.8000.

A SPL, após manifestação da COPEG e corroborando os argumentos e fundamentações expostos, sugeriu a seguinte redação à proposta de encaminhamento:

“Recomendar à SPL que inclua a temática “equidade de gênero e participação institucional feminina” na matriz de materialidade dos próximos Relatórios de Gestão do órgão, instando Comissão de Participação Feminina, SPR/ASSINC e SGP a informarem os resultados das políticas internas, iniciativas, ações e eventuais indicadores instituídos relacionados à matéria.”

Conclusão da Equipe de Auditoria

Estando de acordo com as ponderações apresentadas, reformula-se a proposta de encaminhamento anteriormente apresentada nos termos dispostos pela SPL.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à SPL que inclua a temática “equidade de gênero e participação institucional feminina” na matriz de materialidade dos próximos Relatórios de Gestão do órgão, instando Comissão de Participação Feminina, SPR/ASSINC e SGP a informarem os resultados das políticas internas, iniciativas, ações e eventuais indicadores instituídos relacionados à matéria.

A6) Achado ou Distorção Identificada

Ausência de questionamentos acerca da identificação da percepção do corpo funcional sobre as ações internas para promoção de equidade de gênero na pesquisa de clima organizacional.

Situação encontrada

A pesquisa de Clima Organizacional, realizada em 2023, não contemplou a temática da percepção do corpo funcional sobre ações para a promoção da equidade de gênero.

Critério

Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023

Evidência

SEI 0009900-79.2024.6.05.8000 (doc. nº 2823540 e 2824061)

Causa

Cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

instituição.

Efeito

Ausência de dados para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e corretivas.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 52/2024, no SEI nº 0013884-71.2024.6.05.8000 a COEDE e a SGP prestaram as seguintes informações:

Informações da COEDE (doc. n.º 2887188): "Serão incluídas, na próxima pesquisa de clima organizacional, questões específicas para identificar a percepção do corpo funcional acerca das ações para a promoção de equidade de gênero".

Informação da SGP: conforme registrado pela COEDE, a recomendação será atendida quando da realização da próxima pesquisa de clima organizacional.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Tendo em vista a manifestação dos responsáveis, mantém-se a proposta de encaminhamento.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à SGP que inclua, na próxima pesquisa de clima da organização, questões específicas para identificar a percepção do corpo funcional acerca das ações para a promoção de equidade de gênero.

A7) Achado ou Distorção Identificada

Não observância de critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.

Situação encontrada

Verificou-se que não existe uma observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores para realização de capacitações de forma padronizada no Tribunal.

Em resposta à RDI nº 34/2024, a COEDE/SGP informou que "não há critérios específicos de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores internos ou externos, o critério utilizado é a capacidade técnica para realizar o treinamento. No entanto, as capacitações já realizadas previstas nos PACs 2023 e 2024 têm registrado um número cada vez maior de instrutoras, conforme planilha anexa, documento nº 282406."

Em resposta à RDI nº 36/2024, a EJE informou que são observados critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações. "Alguns exemplos de capacitação com observação dos critérios de diversidade e gênero na escolha de participantes e instrutores em que palestrantes foram as professoras Janiere Portela, Fernanda Portela, Lígia Sá e Sabrina Braga estão demonstrados nas evidências dos eventos e nas listas de participação abaixo transcritas"



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

O glossário dos requisitos do Modelo IDE informa que o item 20 “mensura se nas ações de capacitação são adotados critérios de gênero e raça na distribuição de vagas.”

Critério

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, item 20 adaptado Art. 2-A, § 3º, da Resolução CNJ nº 255/2018

Evidência

SEI 0009900-79.2024.6.05.8000 (doc. nº 2823540 e 2824064) e SEI 0009906-86.2024.6.05.8000 (doc. nº 2815909)

Causa

Cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na instituição; ausência de definição dos critérios a partir de programa formalizado.

Efeito

Desequilíbrio de gênero e representatividade feminina nos eventos institucionais.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 52/2024, no SEI nº 0013884-71.2024.6.05.8000 (doc. 2888425), a COEDE e a SGP prestaram as seguintes informações:

Informações da COEDE: (doc. n.º 2887188): "Esta Coordenadoria está à disposição para colaborar com a Comissão de Participação Feminina, analisando a pertinência e oportunidade de incluir os critérios de diversidade e gênero na escolha de palestrantes e instrutores no normativo a ser elaborado em cumprimento ao estabelecido no art. 5º da Portaria 545/2024"

Informação da SGP: conforme registrado pela COEDE, a unidade está à disposição para colaborar, no âmbito de sua alçada, com a Comissão de Participação Feminina no atendimento do quanto disposto no art. 5º Portaria n.º 545, de 18 de maio de 2024.

Em resposta à RDI nº 53/2024, no SEI nº 0013886-41.2024.6.05.8000 (doc. 2888076) a EJE informou que “após comunicação com a Secretaria de Auditoria Interna restou esclarecido que se trata de participar na elaboração de normativo relativamente à participação institucional feminina segundo um modelo de equidade a ser eleito em conjunto com a respectiva Comissão. Sublinhou-se que a experiência da EJE em buscar atender a equidade no que se refere à participação feminina e também à busca de inclusão e diversidade nas ações que promove e realiza poderá auxiliar na formalização do dito normativo. Nesse sentido, a SESTE não se opõe à participação na construção do modelo de equidade a ser normatizado e se coloca à disposição da Presidência da Comissão (Ouvidoria) para iniciar as reuniões necessárias ao alinhamento das recomendações propostas.”

Em resposta à RDI nº 51/2024, no SEI nº 0013888-11.2024.6.05.8000 (doc. 2892614), pela Comissão de Participação Feminina foi dito que: “Neste tema, informamos que, em



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

cumprimento à Portaria n.º 545, de 18 de maio de 2024, alterada pela Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024, encontra-se em elaboração plano de trabalho para o ano de 2024 e minuta de resolução sobre o programa de participação institucional feminina neste Tribunal, com prazo de 60 dias para conclusão.

Assim, registramos que, na elaboração dos produtos acima mencionados, serão devidamente considerados os apontamentos constantes nos achados suprarreferidos, de modo a resolver, da melhor forma possível, as distorções identificadas pela Seção de Auditoria de Pessoal – SEAPE.

Adicionalmente, sugerimos alteração do prazo consignado nos achados citados no item 4 supra, de 30 para 60 dias, nos termos da Portaria n.º 661, de 25 de junho de 2024.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Considerando a publicação da Portaria da Presidência n.º 661, de 25 de junho de 2024, alterando a Portaria n.º 545/2024, e as ponderações apresentadas pela Comissão de Participação Feminina, procede-se à adequação da recomendação, alterando o prazo e número da portaria.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à Comissão de Participação Feminina que, no prazo de 60 dias, em parceria com a SGP e a EJE, analise a pertinência e oportunidade de incluir os critérios de diversidade e gênero na escolha de palestrantes e instrutores no normativo a ser elaborado em cumprimento ao estabelecido no art. 5º da Portaria Presidência n.º 545/2024, alterada pela Portaria da Presidência n.º 661/2024.

A8) Achado ou Distorção Identificado

Inexistência ou não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).

Situação encontrada

Em análise ao Edital n.º 139/2022 que tratou do processo seletivo de estagiários (as) não foram identificados critérios formais para a participação feminina.

Em resposta à RDI n.º 34/2024, a COEDE/SGP informou que não foram observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários, e registra que "no próximo processo seletivo de estagiárias e estagiários serão observadas as disposições da Resolução CNJ n.º 540/2023".

Critério

Art. 2º, *caput* e V, Resolução CNJ n.º 255/20218, alterada pela Res. CNJ n.º 540/2023

Evidência

SEI 0009900-79.2024.6.05.8000 (doc. n.º 2823540); [Edital 139/2022](#)

Causa

Recente alteração da norma que estabeleceu a obrigatoriedade; cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na instituição; ausência de



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

norma diretiva interna.

Efeito

Possível ausência de equidade na composição do quadro de estagiários(as) que atuam junto à Justiça Eleitoral no Estado da Bahia.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 52/2024, no SEI nº 0013884-71.2024.6.05.8000 (doc. 2888425), a COEDE e a SGP prestaram as seguintes informações:÷

Informações da COEDE (doc. n.º 2887188): "Está em andamento processo de autorização para realização de processo seletivo de estagiárias e estagiários com a observância das disposições contidas na Resolução CNJ nº 540/2023."

Informação da SGP: a COEDE indica como evidência do atendimento da recomendação o SEI n.º 0012986-58.2024.6.05.8000.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Tendo em vista a manifestação dos responsáveis, e não tendo havido, ainda, publicação de edital contendo critérios formais de participação feminina, mantém-se a proposta de encaminhamento.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à SPG que inclua critérios formais de participação feminina quando da elaboração do próximo edital de processo seletivo de estagiários(as).

A9) Achado ou Distorção Identificado

Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.

Situação encontrada

Por meio da RDI nº 32/2024 (doc. nº 2811073) a equipe de auditoria indagou a Comissão de Participação Feminina se o TRE-BA aderiu ao modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade da Rede Equidade, bem como se foram firmadas pelo menos duas parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada. Em resposta à referida RDI, a Comissão de Participação Feminina informou não haver dados ou documentos que subsidiem a resposta aos questionamentos (doc. nº 2853156)

Por meio da RDI nº 33/2024 (doc. nº 2811200) a equipe de auditoria indagou à Secretaria da Presidência se o TRE-BA aderiu ao modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade da Rede Equidade, tendo sido informado que não foi encontrado registro de adesão ao Modelo IDE nas ações desenvolvidas pela Comissão (doc. nº 2822276).

O glossário do Modelo IDE esclarece que "o requisito mapeia se a instituição mantém **instrumentos jurídicos formalizados** entre órgãos e entidades da administração pública ou entidades privadas, com o objetivo de firmar interesse de mútua cooperação técnica



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

que vise à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco. Trata-se de acordos de cooperação técnica, convênios, contratos de repasse ou termos de execução descentralizada que fomentam o tema.” (grifo nosso) Não obstante essas informações, a ASSGPRE, em resposta à RDI nº 33/2024 indicou parcerias realizadas com o SINDJUFE, TRE-CE e Historiadores para realização de palestras com o objetivo de disseminar a matéria.

Critério

Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade, item 35

Evidência

SEI 0009896-42.2024.6.05.8000 (doc. nº 2814871 e 2822276), [Ata de reunião](#), [Ata de reunião](#); SEI 0009890-35.2024.6.05.8000 (doc. nº 2853156)

Causa

Cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na instituição.

Efeito

Dificuldade no atingimento do ODS 5 - participação feminina; prejuízo na promoção da equidade de gênero e participação feminina.

Esclarecimento dos Responsáveis

Em resposta à RDI nº 51/2024, pela Comissão de Participação Feminina foi dito que: “Constata-se que a Matriz de Achados aponta, também, o achado A10, que recomenda à SGPRES que, no prazo de 120 dias, consultando a Comissão de Participação Feminina, avalie a possibilidade de estabelecimento de parcerias e/ou convênios com vistas à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco acerca do tema participação feminina.

A título colaborativo, consignamos conformidade com as recomendações propostas pela SEAPE, e, na oportunidade, sugerimos reunião com as unidades envolvidas para as tratativas necessárias à regularização das distorções identificadas no item A10.”

Conclusão da Equipe de Auditoria

Tendo em vista a manifestação dos responsáveis, mantém-se a proposta de encaminhamento.

Proposta de Encaminhamento



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Recomendar à SGPRE que, no prazo de 120 dias, consultando a Comissão de Participação Feminina, avalie a possibilidade de estabelecimento de parcerias e/ou convênios com vistas à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco acerca do tema participação feminina.

A10) Achado ou Distorção Identificado

Ausência de política de benefícios que contemple e promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero

Situação encontrada

Por meio da RDI nº 34/2024 (doc. nº 2811288) a equipe de auditoria indagou a SGP acerca da existência de política de benefícios que contemple e promova a participação feminina. Em resposta à referida RDI, a SGP anexou relatório contendo rol de beneficiárias do auxílio pré-escolar; informou a existência da Instrução Normativa que regulamenta a concessão de licença à gestante, à adotante e de licença paternidade no âmbito do TRE-BA; a previsão de priorização do teletrabalho para servidores e servidoras que tenham filhos em idades de 0 (zero) a 4 (quatro) anos; a decisão da Presidência acerca de solicitação de descanso para amamentação formulado por servidora; bem como informou que não há solicitações específicas de licença menstrual, mas casos de afastamentos por sintomas médicos decorrentes do período menstrual.

O glossário do Modelo IDE esclarece que “o requisito mapeia as diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e raça.

Critério

Modelo IDE, item 24.

Evidência

SEI 0009900-79.2024.6.05.8000 (doc. 2827644)

Causa

Cultura incipiente de valorização da equidade de gênero e participação feminina na instituição.

Efeito

Dificuldade no atingimento do ODS 5 - participação feminina; prejuízo na promoção da equidade de gênero e participação feminina, comprometimento na qualidade de vida e clima organizacional, dificuldade na retenção de talentos.

Conclusão da Equipe de Auditoria

Em que pese as informações da SGP, verifica-se que o TRE-BA concede os benefícios



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

obrigatórios regulamentados por lei, concluindo a equipe de auditoria que não há uma política de benefícios, responsável por gerar maior engajamento e qualidade de vida, com recorte de gênero.

Proposta de Encaminhamento

Recomendar à SGP que, no prazo 120 dias, apresente proposta de política de benefícios que contemple e promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho, com recorte de gênero.

8. CONCLUSÃO

O Poder Judiciário vem envidando esforços para promover uma maior participação institucional feminina tendo em vista o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, presente na Agenda 2030, que é alcançar a igualdade de gênero.

Nesse contexto, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018, alterada pela Resolução nº 540/2023, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Essa política visa orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.

Neste Tribunal, a Portaria da Presidência nº 255/2019, instituiu o Programa de Participação Feminina no âmbito interno e externo da Justiça Eleitoral da Bahia, e consoante suas alterações através das Portarias da Presidência nºs 542, 545 e 661/2024, foram definidos os seguintes objetivos: I- propor políticas institucionais internas de valorização da mulher; II- prevenir ocorrências de assédio, violência ou discriminação da mulher no ambiente interno de trabalho; III- incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais; e IV- incentivar a participação das mulheres no processo democrático por meio de ações institucionais socioeducativas e de projetos voltados à cidadania política.

No curso desta auditoria, a Administração realizou adequações no Programa instituído no TRE-BA de forma a atender as alterações promovidas pela Resolução CNJ nº 540, de 18.12.2023. Nesse sentido, houve a designação de nova Comissão de Participação Feminina e o estabelecimento do prazo de 60 dias para apresentação de: I - Minuta de resolução que regule a matéria no âmbito deste Tribunal; e II - Plano de ação com as ações previstas para o ano de 2024.

Aplicados os testes de auditoria, após as análises realizadas, foram evidenciadas fragilidades nos eixos: Estratégia, Governança e Accountability, e Gestão Inclusiva.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Assim, no que concerne à existência de apoio do Sistema de Governança através da política de incentivo à participação institucional feminina, foi verificada a ausência da temática específica e de outras correlatas como diversidade, inclusão e equidade, de forma expressa no Planejamento Estratégico da organização, bem como inexistência de plano de trabalho e/ou projeto formalizado que vise à promoção da igualdade de gênero no âmbito do Tribunal.

Em relação à estrutura de governança, restou constatado que a organização ainda não atingiu o percentual mínimo de 50% de mulheres nas convocações e designações de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça. Além disso, faltam procedimentos formais ou medidas concretas com vistas a garantir a paridade de gênero também no preenchimento das vagas para ocupação de cargos de chefia e assessoramento.

No que diz respeito à prestação de contas à sociedade e ao controle externo, verificou-se a ausência de divulgação dos resultados das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina nos instrumentos de comunicação utilizados para conhecimento dos órgãos ou entidades externas.

No tocante às práticas de inclusão relacionadas à área de gestão de pessoas, foi verificado que a pesquisa de clima organizacional não dispõe de questionamentos acerca da percepção do corpo funcional sobre as ações internas para promoção de equidade de gênero; nas capacitações ofertadas pelo órgão, não há observância de critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores; e não há uma política de benefícios que contemple e promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho, com recorte de gênero.

Em relação aos convênios e contratações, constatou-se a ausência de critérios formais de participação feminina nos processos seletivos de estagiários(as) e a inexistência de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.

Por fim, por se constituírem em melhores práticas, sugere-se que seja disponibilizado no Portal de BI, bem como na página oficial (no portal da transparência) do Tribunal, para acesso do público externo, informações acerca do percentual de mulheres na composição da força de trabalho, a fim de subsidiar as análises e propostas de ações afirmativas no âmbito deste Tribunal.

Espera-se que os encaminhamentos propostos em seção delineada na sequência auxiliem a Alta Administração e demais áreas envolvidas no processo de trabalho analisado a sanear as fragilidades ora evidenciadas, de modo a contribuir, na prática, para a equidade de gênero e a participação feminina no âmbito deste Tribunal, de forma plena e efetiva, com igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

9. PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO

No tocante às vulnerabilidades evidenciadas no item 7, encaminha-se para análise e apreciação da Presidência desta Casa, as seguintes propostas de encaminhamento:

9.1 - Recomendar à Comissão de Participação Feminina e à SPR/ASSINC que, com o apoio da SPL, apresentem ao Conselho de Governança, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, proposta de iniciativa estratégica para ser inserida no Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026, contemplando aspectos relativos à diversidade, inclusão e equidade institucionais femininas; (Achado A1)

9.2 - Recomendar à Comissão de Participação Feminina que apresente à SGP/RE o Plano de Ação com as ações previstas para o ano de 2024, no prazo e termos da Portaria da Presidência TRE-BA nº 661/2024; (Achado A2)

9.3 - Recomendar à Comissão de Participação Feminina que, no prazo de 60 dias determinado na Portaria da Presidência TRE-BA nº 661/2024, apresente à SGP/RE, minuta de resolução regulamentando a participação institucional feminina no TRE-BA, observando o quanto estabelecido no art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Res. CNJ nº 540/2023; (Achados A3 e A4)

9.4 - Recomendar à SPL que inclua a temática "equidade de gênero e participação institucional feminina" na matriz de materialidade dos próximos Relatórios de Gestão do órgão, instando Comissão de Participação Feminina, SPR/ASSINC e SGP a informarem os resultados das políticas internas, iniciativas, ações e eventuais indicadores instituídos relacionados à matéria; (Achado A5)

9.5 - Recomendar à SGP que inclua, na próxima pesquisa de clima da organização, questões específicas para identificar a percepção do corpo funcional acerca das ações para a promoção de equidade de gênero; (Achado A6)

9.6 - Recomendar à Comissão de Participação Feminina que, no prazo de 60 dias, em parceria com a SGP e a EJE, analise a pertinência e oportunidade de incluir os critérios de diversidade e gênero na escolha de palestrantes e instrutores no normativo a ser elaborado em cumprimento ao estabelecido no art. 5º da Portaria Presidência nº 545/2024, alterada pela Portaria da Presidência nº 661/2024; (Achado A7)

9.7 - Recomendar à SGP que inclua critérios formais de participação feminina quando da elaboração do próximo edital de processo seletivo de estagiários(as); (Achado A8)



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

9.8 - Recomendar à SGPRE que, no prazo de 120 dias, consultando a Comissão de Participação Feminina, avalie a possibilidade de estabelecimento de parcerias e/ou convênios com vistas à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco acerca do tema participação feminina. (Achado A9)

9.9 - Recomendar à SGP que, no prazo 120 dias, apresente proposta de política de benefícios que contemple e promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho, com recorte de gênero. (Achado A10)

Salvador - BA, 30 de julho de 2024.

Ana Cláudia Oliveira de Carvalho
Auditora Interna

Greice Martinelli da Costa Santos
Auditora Interna e Chefe da SEAPE

Catiuscia Dantas Abreu
Supervisora dos trabalhos e Secretária da SAU