



Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

RELATÓRIO

SECRETARIA DE AUDITORIA

Relatório de Auditoria

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina - Conselho Nacional de Justiça (CNJ) - 2024

LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ALESC Assembléia Legislativa de Santa Catarina

CNJ Conselho Nacional de Justiça

COSI Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário

CPGE Comitê Permanente de Gestão da Estratégia

IDE Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade

IBGE Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OSCIP Organização da Sociedade Civil de Interesse Público .

PAA Plano Anual de Auditoria

SAU Secretaria de Auditoria

SAO Secretaria de Administração e Orçamento

SEAAGAP Seção de Auditoria e Avaliação de Gestão – Área de Pessoal

SGP Secretaria de Gestão de Pessoas

SEI Sistema Eletrônico de Informações

TRE-SC Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

SUMÁRIO

[1. INTRODUÇÃO](#)

[1.1. Escopo e Questões de Auditoria](#)

[1.2. Metodologia](#)

[2. RESULTADOS DOS EXAMES](#)

2.1. Achado A1 - Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização.

2.2. Achado A2 - Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo órgão, para a promoção da participação institucional feminina.

2.3. Achado A3 - Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.

2.4. Achado A4 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.

2.5. Achado A5 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento.

2.6. Achado A6 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.

2.7. Achado A7 – Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.

2.8. Achado A8 – Ausência de adoção de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.

2.9. Achado A9 – Ausência, no portal do órgão, de banco de dados on-line de mulheres juristas ou da sua atualização periódica.

2.10. Achado A10 – Ausência de política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero.

2.11. Achado A11 - Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.

2.12. Achado A12 - Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).

2.13. Achado A13 - Ausência, nos contratos firmados, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica.

2.14. Achado A14 - Inexistência ou não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).

2.15. Achado A15 - Não adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação.

2.16. Achado A16 - Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.

2.17. Achado A17 - Não realização de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.

2.18. Achado A18 - Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.

Achado A19 - Ausência de rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.

3. CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

Tendo por unidade auditada a Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral de Santa

Catarina, a presente auditoria avaliou as ações e medidas adotadas por este Tribunal com vistas à aderência à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, bem como à existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

A realização da auditoria foi determinada pela Secretaria de Auditoria do CNJ (SAU), por meio do Ofício-Circular n. 33/COSI, de 21.9.2023 e decorreu de previsão inserta no Plano Anual de Auditoria – Exercício 2024 (PAA 2024), aprovado pela Presidência desta Casa em 23 de novembro de 2023.

Trata-se de auditoria integrante do planejamento de ações coordenadas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que promovem a avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas selecionados em razão da importância e criticidade de que se constituem para o Poder Judiciário. Judiciário.

Por meio da Resolução nº 255/2018, o CNJ instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Em 2019, o Conselho Nacional de Justiça realizou extenso diagnóstico com o objetivo de identificar a atuação das mulheres no Poder Judiciário. Posteriormente, o tema da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina obteve maior relevo, com a criação do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, diálogo com os tribunais e proposições concretas para a ampliação da representação feminina (Resolução CNJ n. 492/2023).

Esta é, portanto, uma temática que tem mobilizado ações, interesses e esforços de servidoras(es) e gestoras(es) dos diversos segmentos do Poder Judiciário, para a promoção de uma cultura de respeito e inclusão nas instituições.

Apesar da existência de normativos, a igualdade de gênero ainda é incipiente no Brasil. Conforme apontado no Guia Prático Para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023:

De acordo com o último levantamento quantitativo realizado pelo CNJ acerca da temática, as mulheres representam somente 38% da magistratura brasileira e esse número paulatinamente diminui conforme se observam os cargos numa perspectiva ascensional: temos 40% de juízas no primeiro grau, 21,2% de desembargadoras no 2º grau e 19,5% de ministras nos Tribunais Superiores. ^[1]

Socialmente, a homens e mulheres são atribuídas diferentes características, que têm significados e cargas valorativas distintas. A influência dos valores culturais vigentes são observáveis também na prática das instituições.

Tendo em conta essas diferenças estruturais, os estereótipos de gênero e sob a inspiração dos valores e princípios constitucionais, o CNJ instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, no sentido de alcançar a superação dos percalços que impossibilita a percepção de uma igual oportunidade entre mulheres e homens, em todos os cenários.

A edição dessa importante resolução trouxe à tona o princípio da igualdade material ou substantiva sendo prestigiado por ações afirmativas, com o objetivo de combater discriminações e a desigualdade estrutural, concretizar direitos, equiparar oportunidades, buscar abordagem da interseccionalidade e da equidade de gênero. São medidas especiais e temporárias, que valorizam a participação feminina e concorrem para o melhor desempenho organizacional.

1.1. Escopo e Questões de Auditoria

A auditoria teve como objetivo avaliar, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina – TRE-SC, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, por meio do exame de conformidade das práticas previstas na norma.

Os trabalhos tiveram por escopo a análise de ferramentas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability, e (ii) Gestão Inclusiva.

As questões de auditoria definidas pelo CNJ foram estruturadas em dois eixos, cada um deles correspondendo a alguns aspectos relativos à norma de referência:

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

O CNJ, em seu Plano de Trabalho, desdobrou as questões de auditoria em um total de 32 subquestões e definiu para cada uma delas os procedimentos a serem adotados para a realização dos exames.

1.2. Metodologia

Os trabalhos da auditoria, foram desenvolvidos em consonância com cronograma previsto no Plano de Trabalho elaborado pela Secretaria de Auditoria (SAU) do CNJ, no período de 1 de abril a 31 de julho de 2024, sendo dia 31 de julho a data limite para envio das respostas ao CNJ por meio de questionário eletrônico.

No exercício das atividades da auditoria foram observadas, além das normas usuais e boas práticas de auditoria interna, as normas de auditoria governamental aplicáveis a este Tribunal, em especial a Resolução CNJ n. 309/2020, que dispõe sobre normas técnicas das atividades de auditoria interna governamental no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução TRESA n. 7.265/2001, que estabelece normas de Auditoria Interna e de Auditoria Governamental aplicáveis neste Tribunal e a Portaria P n. 120/2014, que aprova os processos de trabalho da unidade de auditoria interna deste Tribunal.

O programa de auditoria foi elaborado após a análise de documentos, processos e normativos vigentes no órgão, referentes à política de incentivo à participação institucional feminina, bem como das diretrizes e questões de auditoria presentes no Plano de Trabalho estabelecido pelo CNJ.

Os critérios referenciais para a delimitação dos achados de auditoria foram a Resolução CNJ n. 255/2018, de 04.09.2018 e o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

Na fase de execução, foram aplicados os testes constantes do Programa de Auditoria, tendo sido avaliado pela equipe de auditoria o grau de institucionalização da Política de Participação Feminina no Tribunal, bem como o grau de aderência às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

O detalhamento dos procedimentos, assim como a relação de possíveis achados estão condensados no Programa de Auditoria (doc. ID 000045659) o qual deixa de ser transcrito em apreço à objetividade deste relatório.

Finalizados os testes de auditoria, a fase de execução encerrou-se com a apresentação do relatório preliminar de achados para a unidade auditada e abertura de prazo para manifestação acerca dos resultados evidenciados.

A Direção-Geral, manifestou-se acerca do Relatório Preliminar de Auditoria por meio do documento ID 000069335.

Preliminarmente, em razão das considerações tecidas acerca da oportunidade da realização da auditoria pela Direção-Geral, impende que se apresentem as seguintes informações.

O planejamento anual das ações coordenadas de auditoria é atribuição da Secretaria de Auditoria (SAU) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com previsão no §2º do art. 10 da Resolução CNJ n, 308/2020.

A metodologia utilizada no planejamento relativo ao presente exercício definiu o universo de auditoria com fundamento nos macrodesafios da Estratégia Nacional para o Poder Judiciário (limitados aos de cunho administrativo e regulamentados por Resoluções do CNJ), e a sua intersecção com os objetos definidos para o Prêmio CNJ de Qualidade de 2022:

Depois da definição do universo auditável, procedeu-se à avaliação dos objetos, etapa na qual sobressaiu o modelo participativo de construção, contando com a adesão de 86% dos órgãos do Poder Judiciário na atividade de preencher os formulários elaborados para tal fase do planejamento.

Participando daquela etapa, estiveram tanto a Gestão quanto a Alta Administração dos tribunais e conselhos, e toda a orientação do processo de avaliação teve acompanhamento ativo das Unidades de Auditoria Interna integrantes do sistema SiaudJud.

Cabe ressaltar, ainda, que participaram da referida etapa de avaliação, por meio de respostas aos formulários, a CPA e a Presidência do Conselho Nacional de Justiça.

A posterior aprovação do plano foi realizada pela Comissão Permanente de Auditoria com fulcro no art. 14, III da mesma resolução. Em decorrência da referida determinação do órgão superior de controle externo, no âmbito deste Tribunal, submeteu-se o Plano Anual de Auditoria - Exercício 2024 à aprovação pela Presidência da Casa, o que ocorreu em 29.11.2024.

Ao longo da manifestação, foi registrada a expectativa da Direção-Geral quanto ao relatório de auditoria a ser expedido pelo Conselho Nacional de Justiça:

[...] esta Direção-Geral registra as observações a seguir, fazendo uso do prazo previsto para acompanhamento da resposta das unidades auditadas aos achados preliminares, **fazendo-o também em caráter preliminar, eis que aguardará o relatório definitivo de auditoria a ser emitido posteriormente por aquele Conselho** para ultimar as definições sobre o direcionamento das ações a serem encaminhadas.

[...]

Ciente de que o relatório de auditoria a ser encaminhado ao CNJ tratará pontualmente dos achados identificados, observo **ainda que – mantido o registro sobre reservar o direcionamento definitivo até a publicação do relatório de auditoria pelo CNJ** – a sua implementação administrativa deverá observar, globalmente, algumas questões.

[...]

Quanto ao encaminhamento posterior, registre-se que **o calendário operacional será composto considerando a data do recebimento do resultado de auditoria do CNJ**, e com a necessária composição de modo a manter a elevada prioridade das atividades relacionadas ao calendário das Eleições Municipais de 2024.

[...]

Além disso, conforme observado junto aos Achados A4 e A7, há expectativa de que, no relatório final da auditoria, o CNJ aponte formas de tratamento para situações específicas da Justiça Eleitoral que não foram mencionadas na fase preliminar.

Assinala-se que embora a realização da auditoria seja determinada pelo CNJ e seja por ele elaborado o respectivo Plano de Trabalho, cumpre à unidade de auditoria interna executá-lo e, à luz das evidências colhidas, avaliar no procedimento de auditoria se o órgão auditado executa e/ou cumpre o(s) requisito(s) exigido(s).

Não obstante a Comissão Permanente de Auditoria tenha competência ^[2] para, em sede de ação coordenada de auditoria expedir recomendações e determinações dirigidas a segmentos do Poder Judiciário ou à sua totalidade, é da unidade de auditoria interna de cada órgão, à vista dos elementos de evidência de que dispõe e do julgamento profissional que imprime às análises, a incumbência de propor ao órgão auditado a adoção da(s) medida(s) necessárias às ações corretivas eventualmente detectadas.

Dessarte, consigna-se que o relatório definitivo desta auditoria no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina é o que ora se apresenta e conterá as conclusões e prescrições aplicáveis aos exames realizados, à vista dos critérios estabelecidos. O Conselho Nacional de Justiça congregará os resultados das auditorias realizadas em todo o Poder Judiciário, monitorando seus resultados ao longo do tempo.

Por oportuno, transcreve-se o teor dos arts. 54 e 55 da Resolução CNJ n. 309/2020 a respeito das normas relativas à comunicação dos resultados da auditoria:

Art. 55. O Relatório Final de Auditoria deverá incluir recomendações ao titular da unidade auditada para regularizar eventuais pendências, fundamentadas na análise das manifestações preliminares, quando cabíveis.

§ 1º A unidade de auditoria interna deverá acompanhar a implementação das recomendações constantes do Relatório Final de Auditoria, considerando que a não implementação no prazo indicado pode implicar comunicação ao presidente do tribunal ou conselho.

§ 2º O direito de acesso aos documentos gerados em decorrência da realização de auditorias será assegurado após assinatura do relatório final.

Prestados os esclarecimentos iniciais, passa-se ao exame da manifestação da Direção-Geral.

2. RESULTADOS DOS EXAMES

1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o

apoio do sistema de governança?

[2.1. Achado A1 - Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 1 adaptado.

Situação Encontrada: Não há, na missão, nos valores, no planejamento estratégico vigente, nas iniciativas estratégicas acompanhadas e nos projetos estratégicos, menção expressa à temática da participação institucional feminina, não obstante conste a Resolução CNJ n. 255/2018 dentre as fontes de alinhamento da estratégia institucional.

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

a) Encaminhamento à Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, para elaboração – com apoio técnico da Seção de Governança, da AEPE – e encaminhamento ao Comitê Permanente de Gestão Estratégica (CPGE) de proposições de inclusão consolidada de iniciativa estratégica ou outro desdobramento adequado, alinhado aos Objetivos e à Missão deste Tribunal, com indicadores para mensuração de seus resultados, linha de base e projeção de metas anuais para o ciclo estratégico corrente, e incluindo os desdobramentos em ações adicionais se necessário, mantendo os padrões adotados no Planejamento deste Tribunal;

[..]

Achado A1 – ref. menção expressa ao tema no planejamento estratégico institucional. O Planejamento Estratégico Institucional hoje vigente foi elaborado com alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, definida em procedimentos do CNJ. A inclusão será efetuada, com estudo inicial e proposição pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, com apoio técnico da Seção de Governança, tendo em vista o encaminhamento ao CPGE para deliberação sobre o teor e a forma da inclusão, nos termos do item 3.1, “a”, deste expediente.

Conclusão: A unidade auditada noticia o encaminhamento a ser dado ao achado em questão, por meio de: estudo inicial e proposição pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero e apoio técnico da AEPE, para que seja promovida a inclusão do tema planejamento estratégico corrente, com indicadores para mensuração de seus resultados, linha de base e projeção de metas anuais, atribuindo ao Comitê Permanente de Gestão Estratégica (CPGE) a deliberação sobre o teor e a forma da inclusão.

A providência anunciada é hábil ao atendimento do achado em questão e deverá integrar plano de ação a ser elaborado com vistas à adoção das medidas necessárias à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.2. Achado A2 - Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo órgão, para a promoção da participação institucional feminina.](#)

Questão 1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção

da participação institucional feminina?

Critérios: Modelo IDE, item 2 adaptado

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do item (a) acima.

[...]

Achado A2 – ausência de normativo interno ou carta de compromisso sobre o tema. No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre a normatização interna complementar necessária, incluindo a formalização de carta de compromisso como a mencionada neste achado, formalizando e expressando a continuidade da cultura organizacional que já permitiu, até o momento, índices de participação feminina superiores a 47% nos quesitos referentes a servidoras, e largamente excedendo a meta de 50%, no que diz respeito às estagiárias.

Conclusão: Para o atendimento ao achado em questão, a medida anunciada pela Direção-Geral é a futura deliberação pelo Comitê Permanente de Gestão Estratégica (CPGE), posterior ou concomitantemente à análise sobre a proposição de ajuste do planejamento estratégico (Achado 1), quanto à forma de atendimento e alocação estrutural da questão.

O critério utilizado nesta auditoria preconiza a formalização de política de inclusão ou equidade de gênero, atualmente inexistente no âmbito deste Tribunal. Trata-se de ato normativo instituindo a política, com o estabelecimento de diretrizes e meios de promoção da equidade de gênero, definindo formalmente o compromisso com a temática.

A formalização do compromisso do TRE-SC com a temática da participação institucional feminina é providência que deverá integrar plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.3. Achado A3 - Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 3 adaptado.

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

Achado A3 – inexistência de programa sobre o tema, formalizado em ato normativo. A deliberação mencionada quanto ao Achado A2 incluirá a consideração da formalização do programa correspondente, nos termos descritos junto ao Achado A2.

Conclusão: A manifestação da Direção-Geral aponta para deliberação futura pelo CPGE, posterior ou concomitantemente à análise sobre a proposição de ajuste do planejamento estratégico (Achado A1), quanto à forma de atendimento e alocação estrutural da questão.

O atendimento da questão requer sejam definidas medidas concretas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, com detalhamento de atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas. A questão deverá integrar plano de ação com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

2.4. Achado A4 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.

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

Critérios: Art. 2º, I, da Resolução CNJ n. 255/20218, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: A partir dos relatórios de designados para a atividade jurisdicional do primeiro grau, apresentados pela Secretaria de Gestão de Pessoas, foram analisados os meses de janeiro a maio de 2024, verificando-se que o percentual de juízas designadas para o exercício da função eleitoral variou entre 30% a 37% do total, não tendo atingido o percentual mínimo de 50%

Manifestação da Unidade Auditada:

Achado A4 – não atendimento de percentual mínimo de 50% de mulheres na designação para atividade jurisdicional. A Justiça Eleitoral, como é de conhecimento, não tem quadro de juízes próprio e recorre às indicações de outros Tribunais para a sua composição, e assim registra-se a expectativa de que o relatório final de auditoria registre e aponte o tratamento a essa situação diferenciada, de modo a possibilitar seu melhor encaminhamento e tratamento, no bojo da análise a ser realizada pelo CPGE, nos termos do item 3.1, “c”, sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero.

Conclusão: Em sua manifestação, a Direção-Geral refere que, como é de conhecimento, a Justiça Eleitoral não tem quadro próprio de juízes e recorre às indicações de outros Tribunais para a sua composição e registra sua expectativa quanto ao tratamento a ser dado nessa situação diferenciada.

O art. 2º, I da Resolução CNJ n. 255/2018, tem o seguinte teor:

Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em:

I – convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na

Verifica-se que a participação equânime é determinada tanto na designação de juízes para a atividade jurisdicional quanto para auxiliar na administração da justiça. Embora não disponha de quadro de magistrados próprio, este Tribunal e os demais Tribunais Regionais designam juízes estaduais para o exercício de atividade jurisdicional nas Zonas Eleitorais. Para tanto, são utilizados parâmetros estabelecidos em resolução do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), aplicados diretamente ou reproduzidos em normativas próprias.

A respeito da questão, transcreve-se questionamento formulado por Tribunal Regional Eleitoral à Secretaria de Auditoria do CNJ, para a realização da auditoria e respectiva resposta:

22. Gostaria de saber se a pergunta 1.9, do questionário, se aplica aos Tribunais Regionais Eleitorais, especificamente quanto à designação de juízes para atuarem nas Zonas Eleitorais (1º grau). Os critérios estabelecidos pelo TSE para escolha dos juízes eleitorais são o rodízio e a antiguidade (art 1º da Resolução TSE 20.505/99). Segundo o art. 5º do Provimento-CGE 5/2002, afastado o critério da antiguidade, o Tribunal Regional escolherá o juiz pelo merecimento. A Resolução TRE-RJ 895/2014 estabelece, em seu art. 121, que este Tribunal poderá afastar, excepcionalmente, o critério da antiguidade.

A Resolução CNJ n. 255/2019, com a redação dada pela Resolução n. 540/2023, não excepciona os Tribunais Regionais Eleitorais da aplicação do art. 2º.

A situação relatada, em princípio, não torna a subquestão 1.9 (“A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?”) inaplicável.

Assim, o questionário não disponibilizará a opção de resposta “não se aplica” para o item.

Considerando a forma de composição do Tribunal Pleno e mesmo a eventualidade das designações para a atividade jurisdicional e para auxiliar na administração da justiça no âmbito do segundo grau da Justiça Eleitoral Catarinense, esta unidade deixou de abordar, no presente achado, tais nomeações e designações. Entretanto, por não terem sido excepcionadas da regra contida no art. 2º, II da Resolução 255/2018, as designações de juízas(es) para atuarem nas Zonas Eleitorais foram abordadas no presente achado.

Conforme consignado no relatório preliminar, o atendimento ao critério em questão demanda a fixação de metas ou providência similar que estabeleça o objetivo de atingimento do percentual mínimo de 50% de ocupação feminina nas designações de juízes(as) para atividade jurisdicional, a serem alcançadas mediante aplicação de procedimentos formais abordados no Achado A7.

Contudo, os critérios aplicados na designação para o exercício de jurisdição eleitoral em primeiro grau decorrem de regramento contido na Resolução TSE n. 21.009/2002. Assim, considerando a organização da Justiça Eleitoral sob a forma de sistema, cujo órgão central é o TSE, não está ao alcance deste Tribunal a alteração dos critérios utilizados para a designação de juízas e juízes eleitorais.

Deste modo, apesar de compor o escopo da presente auditoria em todos os Tribunais Regionais Eleitorais, as medidas tendentes a estabelecer como objetivo o atingimento do percentual mínimo de 50% de designações femininas para a atividade jurisdicional dependem de providência de competência do TSE, no âmbito do qual estão sendo realizados os trabalhos relativos à mesma ação coordenada de auditoria.

2.5. Achado A5 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento.

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

Crítérios: Art. 2º, II, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: Conforme relatório encaminhado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), das 326 funções comissionadas ocupadas, 47,55% são exercidas por mulheres. Dos 56 cargos em comissão existentes, 39,29% são ocupados por mulheres. Em especial quanto aos cargos em comissão, não há o atendimento ao percentual mínimo estabelecido pela Resolução CNJ n. 255/2018.

Manifestação da Unidade Auditada:

2. Há, ainda a questão da composição entre cultura organizacional e regramento, em especial quanto a valorizar o que foi alcançado no período anterior à atual regulamentação.

A normativa posta pelo órgão superior será atendida, naturalmente, porém o histórico deste Tribunal é de orgulho pela proporcionalidade (tendendo à paridade, porém com ligeiras flutuações, em ambos os sentidos do indicador) entre homens e mulheres no seu quadro e na ocupação de cargos e funções, sem para isso demandar normativo específico ou ação afirmativa: é uma questão de mérito de seu corpo funcional, e de posicionamento organizacional permanentemente adotado – e previamente mensurado, com os critérios definidos ao longo de sua evolução, inclusive pelo CNJ.

2.1. De maneira simbólica, mas já indicando o posicionamento de gestão, a cerimônia de posse da desembargadora Maria do Rocio Luz Santa Ritta na Presidência deste Tribunal foi realizada na data em que se celebra o Dia Internacional da Mulher, e desde o primeiro dia de sua gestão, a Presidente tem perseguido assiduamente os objetivos da igualdade de direitos e da erradicação das distinções que caracterizam quaisquer discriminações contra as mulheres, em especial na questão da cidadania, em ações que estão umbilicalmente ligadas à Missão da Justiça Eleitoral.

Essa ampliação de foco se fundamenta na cultura organizacional da Justiça Eleitoral em Santa Catarina, em que a promoção da igualdade de direitos das mulheres tem sido objeto de frequentes ações que se repetem anualmente, tendo em vista a ampliação da participação feminina no processo político, seja no voto, nas candidaturas e no exercício dos mandatos, incluindo todas as garantias determinadas pela legislação e normas aplicáveis.

2.2. A título exemplificativo, em sua manifestação no Dia Internacional da Mulher em 2023, o desembargador Alexandre D'Ivanenko, hoje ex-Presidente desta casa, registrou sua satisfação ao observar que a Justiça Eleitoral em Santa Catarina obteve a distinção de ter alcançado – não por qualquer normativo ou ação afirmativa intencionalmente planejada - a proporção de mulheres ocupantes de cargos de chefia equivalente à de mulheres servidoras do órgão.

Naquela ocasião, a anotação da época recebida da área técnica era de que "as mulheres representavam 47,55% do nosso quadro efetivo de servidores e ocupavam 46,83% dos cargos e funções comissionadas".

[...]

2.4. Da mesma forma, e adotando os indicadores pelos quais previamente se mediu a proporcionalidade entre os gêneros na participação interna dos casos, observa-se que – na situação atual, ainda sem normas internas alinhadas à já aludida Resolução CNJ – as mulheres representam hoje 47,18% do quadro da Justiça Eleitoral em Santa Catarina, e ocupam 47,34% de seus cargos e funções, em dados referentes a 8/7/2024, recebidos da área técnica – ou seja: além de já estar muito próximo dos 50% pretendidos, o percentual de ocupação de cargos hoje excede o de presença de mulheres no quadro.

Observa-se assim que o caminho necessário entre a proporcionalidade espontaneamente alcançada e a paridade definida pela nova norma nacional é de poucos pontos percentuais, nesses quesitos – destacando que a contagem hoje adotada neste Tribunal agrupa os cargos de chefia e de assessoramento, sem os subtotais apresentados na descrição do Achado A5 do Relatório Preliminar em análise, com base na nova redação do art. 2º, II da Resolução CNJ nº 255/2018, modificada pela Resolução CNJ nº 540/2023, verbis: "Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em: (...) II – designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação;"

[...]

3. Ciente de que o relatório de auditoria a ser encaminhado ao CNJ tratará pontualmente dos achados identificados, observo ainda que – mantido o registro sobre reservar o direcionamento definitivo até a publicação do relatório de auditoria pelo CNJ – a sua implementação administrativa deverá observar, globalmente, algumas questões.

Pela importância para a preservação do clima organizacional e da motivação do corpo funcional, destaco preliminarmente a segurança da continuidade das equipes e designações hoje formadas (Resolução CNJ n. 540/2013, § 5º do art. 2º, NR).

Ainda, há a necessidade de observar, além das contagens presentes nos quesitos ora auditados, as excepcionalidades que interferem – para ampliar ou reduzir – na busca da paridade, incluindo aquelas previstas nos parágrafos 1 a 8 do mesmo artigo acima citado, além das limitações quantitativas (e. g. o exíguo quadro de cada Zona Eleitoral e de boa parte das seções), da necessidade de considerar perfis (conhecimentos, habilidades e atitudes), relações de confiança e demais aspectos que contribuem para o desafio de aproximar-se de uma solução perene e sólida para essa demanda que trata de uma realidade complexa e multifacetada.

[...]

Achado A 5 – não atendimento de percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos e funções. Destaca-se, novamente, que o percentual hoje alcançado (47,34% na soma geral de ocupação de FCs e CJs), graças à cultura institucional de equilíbrio entre os gêneros, já se encontra muito próximo da meta. A análise e proposição a serem efetuadas pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, mencionada junto ao Achado A1, incluirá como alvo e como ações de seus desdobramentos a ampliação desse percentual, de modo a alcançar os 50% pretendidos.

Conclusão: Sobre o achado, a manifestação da Direção-Geral registra o posicionamento da atual gestão deste Tribunal, na busca assídua dos “objetivos da igualdade de direitos e da erradicação das distinções que caracterizem quaisquer discriminações contra as mulheres, em especial na questão da cidadania”.

Informa ainda que em ocasião pretérita este tribunal já alcançava percentuais próximos entre os

de servidoras no quadro e servidoras ocupantes de funções e cargos comissionados; que aferiu em 8.7.2024 percentuais de 47,18% de servidoras no quadro e 47,34% de servidoras ocupantes de cargos e funções comissionadas, situação que foi objeto de manifestação de satisfação da Presidência deste Tribunal no Dia Internacional da Mulher em 2023. Consigna, também, que o percentual de ocupação de cargos hoje excede o de presença de mulheres no quadro.

Preliminarmente, registra-se que este Tribunal tem se destacado ao longo do tempo por meio de sua participação e divulgação de campanhas e ações contra a violência política parlamentar de gênero e campanhas de incentivo às candidaturas femininas, tendo participado da organização do congresso de liderança política feminina, em parceria com a Assembléia Legislativa de Santa Catarina (ALESC). Da mesma forma, a comunicação veiculada em redes sociais contempla amplamente a diversidade humana abrangendo gênero, raça, pessoa idosa, pessoa com deficiência, etc. por meio da adoção de imagens representativas em todas as divulgações, o que contribui sobremaneira para a construção sólida da imagem de uma instituição inclusiva e que promove a equidade de gênero.

Ressalta-se, todavia, que para o atendimento do comando inserto na Resolução CNJ n. 255/2018, os percentuais de mulheres a serem considerados são de, no mínimo, 50% e independem do percentual de mulheres no segmento a que se referem.

O percentual proposto pela norma pode inclusive superar os 50%, uma vez que o referencial definido é proporção do gênero no Estado em questão, segundo o último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

Art. 2º.

[...] § 2º O preenchimento das vagas deverá respeitar, resguardada a medida do possível, a proporção respectiva de gênero, raça e etnia da população brasileira, por Estado da Federação, segundo o último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e de acordo com critérios estabelecidos pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias do CNJ, sem prejuízo de superação dessa proporção se houver possibilidade, no que se refere aos grupos minorizados.

Para Santa Catarina, a proporção de gênero segundo o último Censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é de 50,71% de mulheres na população residente.

A respeito da representatividade feminina nos cargos e funções comissionadas deste Tribunal, esta unidade registrou destacadamente os percentuais relativos a cargos de chefia e assessoramento (CJs), uma vez que apresentam a maior divergência da proporção definida pela norma (50%) e por se refletirem diretamente na composição de grupos de governança, que reúnem atribuições decisórias nos espaços de poder institucional.

Entretanto, importa que se registre a orientação veiculada por meio da FAQ da auditoria, no sentido de que todos os cargos de chefia e assessoramento, incluídas as funções comissionadas com esta natureza, fossem examinadas:

15. Na subquestão 1.10 do Plano de Trabalho: "A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação decargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação?". As Lei nº 8.112/1990 e 11.416/2006 utilizam o vocábulo nomeação para provimento decargos em comissão e designação para funções comissionadas ou de confiança. Indagamos: A resposta do item 1.10 deve abranger a totalidade dos cargos em comissão e funções comissionadas das áreas judiciária e administrativa do Tribunal, ou apenas os cargos em comissão?

A resposta à pergunta 1.10 deverá abranger todos os cargos de chefia e assessoramento

do tribunal (FCs e CJs), incluindo direções de foro quando de livre indicação.

Assim, embora no relatório preliminar tenham sido apresentados os percentuais de CJs e FCs separadamente, o não atingimento do percentual de 50% não se altera se forem incluídos como cargos de chefia e assessoramento as funções comissionadas de nível FC-6.

Dessarte, verifica-se na tabela abaixo, elaborada com base no relatório constante no documento ID 0000059035, que a ocupação de cargos e funções comissionados por mulheres têm percentuais mais distantes da equanimidade determinada pela norma quando se analisam os cargos e funções com natureza de chefia e assessoramento (CJs e FC-6). E dentro desse grupo, os percentuais de ocupação feminina decrescem a medida em que há o aumento do nível hierárquico do cargo ocupado, conforme se depreende da tabela abaixo:

NÍVEL	QUANTITATIVO	OCUPANTES MULHERES	OCUPANTES HOMENS	% MULHERES	% HOMENS
FC-1	136	66	70	48,53	51,47
FC-3	1	0	1	0	100,0
FC-4	20	10	10	50,0	50,0
FC-5	7	4	3	57,14	42,86
FC-6	162	75	88	46,3	53,7
CJ-1	22	9	13	40,91	59,09
CJ-2	25	10	15	40,0	60,0
CJ-3	8	3	5	37,5	62,5
CJ-4	1	0	1	0	100,0
TOTAIS	382	177	206	46,33	53,67
CJ1 a CJ4	56	22	34	39,26	60,74
FC-6 + CJs	218	97	121	44,5	55,5
FC-1 a FC-5	164	80	84	48,78	51,22

Para o presente achado, a medida proposta pela Direção-Geral é acrescer à análise e proposição pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero a ser realizada para adequação plano estratégico institucional (Achado 1), ações e seus desdobramentos que visem a ampliação dos percentuais de ocupação de cargos de chefia e assessoramento por mulheres, de modo a alcançar os 50% estabelecidos pela norma.

A medida, apta ao atendimento do critério analisado, deverá constar do plano de ação a ser elaborado para a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.6. Achado A6 – Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.](#)

Questão 1.11. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na composição

de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação?

Critérios: Art. 2º, III, da Resolução CNJ n. 255/20218, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023

Situação Encontrada: Dos grupos de governança examinados, identificou-se que 36,36% possuem pelo menos 50% de mulheres em sua composição.

Manifestação da Unidade Auditada:

Achado A6 - não atendimento de percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões. A análise e proposição a serem efetuadas pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, mencionada junto ao Achado A1, incluirá como alvo e como ações de seus desdobramentos a ampliação desse percentual, de modo a alcançar os 50% pretendidos, e a SGP passará a identificar as comissões e outros grupos aos quais se aplica essa definição.

Conclusão: Do exame realizado para a presente questão de auditoria, verifica-se que um percentual considerável dos grupos de governança é composto por integrantes de cargos comissionados, de forma que especificamente para comissões, comitês e grupos de trabalho desta natureza, reproduz-se a distribuição por gênero identificada nos cargos em comissão, notadamente de nível CJ3 e CJ1.

Registra-se, ainda, do exame realizado, que se constatou que das 23 comissões que constam na aba "Governança e Gestão"^[3] da página da intranet deste Tribunal, cuja composição foi examinada, 56,5% são compostas por pelo menos 50% de mulheres; dos 10 grupos de trabalho constantes do mesmo, 50% são compostos por pelo menos 50% de mulheres e dos 13 comitês analisados, em que há participantes do quadro funcional apenas 15,4% são compostos por pelo menos 50% de mulheres.

A proposição da Direção-Geral é acrescer à análise e proposição pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero a ser realizada para adequação do plano estratégico institucional (Achado 1) ações e seus desdobramentos para a ampliação desse percentual, de modo a alcançar os 50% fixados pela norma.

Dessarte, a medida anunciada, com vistas a estabelecer formalmente critérios e metas objetivos para alcançar o mínimo de 50% de mulheres na composição dos grupos de governança como comitês, comissões e grupos de trabalho deverá integrar plano de ação a ser elaborado para implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.7. Achado A7 – Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juízes\(as\) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.](#)

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

Critérios: Art. 2º da Resolução CNJ n. 255/20218, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: Os critérios observados para as convocações e designações de juízes(as) privilegiam a designação de magistrado(a) que está há mais tempo afastado(a) da jurisdição eleitoral ou daquele(a) que, após o vitaliciamento ainda não exerceu a função, não havendo,

dentre as regras, determinações que deem preferência a magistrado ou magistrada de determinado gênero (Res. TRES n. 7.457, de 5 de dezembro de 2005 e Res. TSE n. 21.009, de 5 de março de 2002).

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do item (a) acima.

[...]

Achado A7 – ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de mulheres nas designações para atividade jurisdicional. A Justiça Eleitoral, como é de conhecimento, não tem quadro de juízes próprio e recorre às indicações de outros Tribunais para a sua composição, e assim registra-se a expectativa de que o relatório final de auditoria registre e aponte o tratamento a essa situação diferenciada, de modo a possibilitar seu melhor encaminhamento e tratamento, no bojo da análise a ser realizada pelo CPGE, nos termos do item 3.1, “c”, sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero.

Conclusão: Conforme já tratado no Achado A4, apesar de não dispor de quadro próprio de magistrados, este Tribunal designa juíza/es estaduais para o exercício da atividade jurisdicional nas Zonas Eleitorais. Para tanto, observa a ordem decrescente de antiguidade na comarca e a de maior tempo de afastamento da jurisdição eleitoral. A fim de atingir os percentuais previstos na Resolução CNJ n. 255/2018, é necessária a adoção de procedimento(s) que privilegie(m) as designações femininas e/ou critério(s) de gênero, que vise(m) o alcance e manutenção do mínimo de 50% de ocupação feminina nas designações para atividade jurisdicional.

Contudo, os critérios aplicados na designação para o exercício de jurisdição eleitoral em primeiro grau decorrem de regramento contido na Resolução TSE n. 21.009/2002. Assim, considerando a organização da Justiça Eleitoral sob a forma de sistema, cujo órgão central é o TSE, não está ao alcance deste Tribunal a alteração dos critérios utilizados para a designação de juízas e juízes eleitorais.

Deste modo, apesar de compor o escopo da presente auditoria em todos os Tribunais Regionais Eleitorais, as medidas tendentes a estabelecer como objetivo o atingimento do percentual mínimo de 50% de designações femininas para a atividade jurisdicional dependem de providência de competência do TSE, no âmbito do qual estão sendo realizados os trabalhos relativos à mesma ação coordenada de auditoria.

[2.8. Achado A8 – Ausência de adoção de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.](#)

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

Critérios: Art. 2º da Resolução CNJ n. 255/20218, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

3. Ciente de que o relatório de auditoria a ser encaminhado ao CNJ tratará pontualmente dos achados identificados, observo ainda que – mantido o registro sobre reservar o direcionamento definitivo até a publicação do relatório de auditoria pelo CNJ – a sua implementação administrativa deverá observar, globalmente, algumas questões.

Pela importância para a preservação do clima organizacional e da motivação do corpo funcional, destaco preliminarmente a segurança da continuidade das equipes e designações hoje formadas (Resolução CNJ n. 540/2013, § 5º do art. 2º, NR).

Ainda, há a necessidade de observar, além das contagens presentes nos quesitos ora auditados, as excepcionalidades que interferem – para ampliar ou reduzir – na busca da paridade, incluindo aquelas previstas nos parágrafos 1 a 8 do mesmo artigo acima citado, além das limitações quantitativas (e. g. o exíguo quadro de cada Zona Eleitoral e de boa parte das seções), da necessidade de considerar perfis (conhecimentos, habilidades e atitudes), relações de confiança e demais aspectos que contribuem para o desafio de aproximar-se de uma solução perene e sólida para essa demanda que trata de uma realidade complexa e multifacetada.

[...]

Achado A8 - ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de mulheres nas designações para cargos de chefia e assessoramento. Observamos, preliminarmente, que as medidas concretas foram historicamente adotadas e se traduzem no percentual hoje superior a 47% alcançado na soma da ocupação de FCs e CJs por mulheres, e no estabelecimento de cultura institucional de equilíbrio entre os gêneros. Mesmo assim, a análise e proposição a serem efetuadas pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, mencionada junto ao Achado A1, incluirá como alvo e como ações de seus desdobramentos a formalização de ações e critérios para a ampliação desse percentual, de modo a alcançar e manter os 50% pretendidos.

Conclusão: A providência anunciada, formalização de ações e critérios para ampliação do percentual de mulheres nas designações para cargos de chefia e assessoramento, concorre para o atendimento do achado em questão e deverá abranger o monitoramento de forma estruturada e contínua das ocupações, de forma a consolidar série histórica com esta finalidade. As medidas deverão integrar plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.9. Achado A9 – Ausência, no portal do órgão, de banco de dados on-line de mulheres juristas ou da sua atualização periódica.](#)

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

Critérios: Art. 2-A da Resolução CNJ n. 255/20218, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

Achado A9 – Ausência, no portal, de banco de dados on-line de mulheres juristas. A análise e proposição a serem efetuadas pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, mencionada junto ao Achado A1, incluirá como alvo e como ações de seus desdobramentos a adesão a banco de dados qualificado nesse sentido, e a sua adequada divulgação on-line.

Conclusão: O Repositório Nacional de Mulheres Juristas tem por objetivo divulgar dados de mulheres que atuam no sistema de justiça ou na atividade acadêmica com expertise em alguma área do Direito para aproveitamento pelos órgãos do poder Judiciário em eventos e ações institucionais.

As medidas de adesão e divulgação anunciadas como providência atendem ao achado em questão, devendo ser incluídas no plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

[2.10. Achado A10 – Ausência de política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 24

Situação Encontrada: Os benefícios concedidos não possuem recorte de gênero, são conferidos por lei (Auxílio Creche, Licença Maternidade e Licença Paternidade) ou são concedidos por requerimento da interessada, não contemplando todas as servidoras nas mesmas condições (concessão de teletrabalho a servidoras lactantes em casos pontuais).

Manifestação da Unidades Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

b) Encaminhamento a unidades do Tribunal para acompanhamento ou planejamento de atendimento coordenado por suas estruturas, envolvendo demais unidades conforme suas atribuições, e reportando ao CPGE suas conclusões ou observações;

[...]

Achado A10 – Ausência de recorte de gênero na política de benefícios. Encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas para análise e proposição, nos termos do item 3.1, “b”.

Conclusão: Relativamente ao presente achado, a providência anunciada pela Direção-Geral, de encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) para análise e proposição de eventual política de benefícios com recorte de gênero, a ser direcionada ao CPGE, é bastante para o cumprimento do achado em questão, devendo integrar o plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no

âmbito deste Tribunal.

2.11. Achado A11 - Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.

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

Critérios: Modelo IDE, item 20 adaptado e Art. 2-A, § 3º da Resolução CNJ n. 255/2018.

Situação Encontrada: Embora a EJESC aponte palestras, debates e eventos promovidos por este Tribunal, em há participação de um percentual de mulheres e mesmo a prevalência de mulheres a depender do evento, não há previsão do critério no Plano de Capacitação e Desenvolvimento e não é observado para as capacitações externas

Manifestação da Unidades Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

b) Encaminhamento a unidades do Tribunal para acompanhamento ou planejamento de atendimento coordenado por suas estruturas, envolvendo demais unidades conforme suas atribuições, e reportando ao CPGE suas conclusões ou observações;

[...]

Achado A11 – Não observância de critérios de diversidade de gênero na seleção de palestrantes. Encaminhamento à Escola Judiciária Eleitoral para análise e proposição, nos termos do item 3.1, “b”.

Conclusão: Relativamente ao presente achado, a providência anunciada pela Direção-Geral, de encaminhamento à Escola Judiciária Eleitoral de Santa Catarina (EJESC) para análise e proposição de critérios e diversidade de gênero para a escolha de palestrantes e instrutores, com posterior encaminhamento ao CPGE é suficiente para o atendimento do achado em questão, devendo integrar o plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

2.12. Achado A12 - Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as).

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

Critérios: Modelo IDE, item 26 adaptado e Art. 2º, IV da Resolução CNJ n. 255/2018.

Situação Encontrada: Critério da representatividade feminina não adotado.

Manifestação da Unidades Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso,

uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do item (a) acima.

[...]

Achado A12 – Não observância de critérios de diversidade de gênero na composição de mesas de eventos. No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre o encaminhamento necessário à promoção da equidade de gênero nas mesas de eventos, conjugando com demais requisitos protocolares e selecionando o rol ou classificação de eventos a serem priorizados como escopo desse critério.

Conclusão: A manifestação da Direção-Geral aponta para deliberação futura pelo CPGE, no bojo da análise sobre a proposição de ajuste do planejamento estratégico (Achado A1), quanto à forma de atendimento da representatividade de gênero nas mesas de eventos institucionais, conjugando com demais requisitos protocolares e selecionando eventos a serem priorizados com o critério.

A providência anunciada pela Direção-Geral, para observância do critério de representatividade definido por meio do art. 2º, IV da Resolução CNJ n. 255/2018, deverá integrar plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.13. Achado A13 - Ausência, nos contratos firmados, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica.](#)

Questão 2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços?

Critérios: Modelo IDE, item 27 adaptado e art. 2º, caput e VI, Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023

Situação Encontrada: A Secretaria de Administração e Orçamento (SAO) informou que a reserva de postos de trabalho para mulheres e para mulheres em condição de vulnerabilidade foi objeto de recentes estudos por parte daquela unidade, tendo apresentado minuta-padrão de edital para embasar futuras contratações.

Manifestação da Unidades Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

b) Encaminhamento a unidades do Tribunal para acompanhamento ou planejamento de atendimento coordenado por suas estruturas, envolvendo demais unidades conforme suas atribuições, e reportando ao CPGE suas conclusões ou observações;

[...]

Achado A13 – Ausência de fixação, nos contratos, de percentual mínimo de 50% de contratação de mulheres. Encaminhamento à Secretaria de Administração e Orçamento para continuidade dos esforços já em andamento, bem como análise e proposição de modificações, se necessário, nos termos do item 3.1, “b”.

Conclusão: Atendendo à solicitação de informações (ID 0000052860), a SAO apresentou minuta-padrão de Edital a ser utilizado em contratações futuras já contemplando percentuais de reserva de postos de trabalho para mulheres e para mulheres em condição de vulnerabilidade. Não obstante, a medida anunciada pela Direção-Geral é o encaminhamento à Secretaria de Administração e Orçamento (SAO) para a análise e proposição de modificações, se necessárias para encaminhamento posterior ao CPGE.

Veja que não houve a determinação de adoção da minuta-padrão elaborada, cabendo nova análise, a fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, bem como a definição de instrumentos de fiscalização a serem utilizados para aferir a manutenção dos percentuais pactuados para cada função ao longo da vigência do contrato, como critérios de equidade de gênero, deverão ser incluídos no plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.14. Achado A14 - Inexistência ou não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários\(as\).](#)

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

Crerios: Art. 2º, caput e V, Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

Situação Encontrada: Não há critérios formalizados para a contratação de estagiários que estabeleçam percentual mínimo de ocupação das vagas de pelo menos 50% de mulheres. Contudo, em conformidade com a informação prestada pela SGP, atualmente, do total de 236 estudantes em atividade como estagiários(as) neste Tribunal, 67% são do gênero feminino e 33% do gênero masculino.

Manifestação da Unidade Auditada:

2.3. Dados coletados para o Relatório Preliminar de Auditoria ora em análise também apontam nessa mesma direção, a exemplo do reportado em seu Achado A14, que simultaneamente registra que as mulheres compõem 67% do conjunto de pessoas contratadas para estágio da Justiça Eleitoral em Santa Catarina e que não há definição de norma interna para que se observe percentual igual ou superior a 50% nesse indicador.

[...]

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

b) Encaminhamento a unidades do Tribunal para acompanhamento ou planejamento de atendimento coordenado por suas estruturas, envolvendo demais unidades conforme suas

atribuições, e reportando ao CPGE suas conclusões ou observações;

[...]

Achado A14 – Ausência de critério formal para estabelecer percentual mínimo de 50% de mulheres na contratação para estágios. Sublinhando que o percentual hoje existente, entre os estágios, é de 67% de participação feminina, e assim já excede o percentual pretendido sem para isso ter demandado a formalização do critério, o tema será encaminhado à Secretaria de Gestão de Pessoas para análise e proposição, nos termos do item 3.1, “b”.

[...]

Finalmente, registra-se o elevado valor que este Tribunal historicamente atribui à equidade e proporcionalidade na representação, sobejamente demonstrado nos números levantados e apresentados ao longo desta exposição, quanto à participação das servidoras e das estagiárias, alcançada pela aplicação da cultura organizacional já estabelecida, e que agora passará a ter sua existência formalizada.

Conclusão: A Direção-Geral, em manifestação, refere que o Relatório Preliminar de Auditoria registra simultaneamente que não há aplicação de critérios formais na contratação de pessoas para prestar estágio e que 67% das/os estagiárias/os são mulheres.

Conquanto hoje se registre percentual de contratações femininas superior ao definido pela norma, é por meio de critérios formalizados que é assegurada a manutenção do percentual mínimo de ocupação das vagas por mulheres e o atendimento ao comando do Art. 2º, IV da Resolução CNJ n. 255/2018.

A medida anunciada pela Direção-Geral, direcionando à SGP a análise e proposição dos critérios a serem formalizados para atendimento ao comando da norma, que estabeleçam percentual mínimo de ocupação das vagas de pelo menos 50% de mulheres, com posterior encaminhamento ao CPGE, é suficiente para o atendimento do achado em questão, devendo ser incluída no plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.15. Achado A15 - Não adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 29, arts. 1º e 2º da Resolução CNJ n. 376/2021.

Situação Encontrada: Raros informes, documentos institucionais e notícias se utilizam de linguagem inclusiva não sexista e flexão de gênero, demonstrando não haver padronização neste sentido.

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do

item (a) acima.

[...]

Achado A15 – Não adoção de linguagem inclusiva e flexão de gênero. No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre o encaminhamento necessário à ampliação da adoção de linguagem inclusiva, conjugando com os requisitos da linguagem simples e selecionando o rol ou classificação de comunicações a serem priorizadas como escopo desse critério.

Conclusão: Em conformidade com os critérios utilizados para o exame, os documentos oficiais da instituição devem utilizar a linguagem inclusiva, não sexista e a flexão de gênero na comunicação institucional, incluída a designação distintiva objeto da Resolução CNJ n. 376/2021 e a adoção de campos de resposta abrangentes sob a perspectiva de gênero em formulários de pesquisa e/ou cadastros.

A medida anunciada pela Direção-Geral, de encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre a forma de atendimento e alocação estrutural, é bastante para contemplar o achado em questão, devendo ser incluída no plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.16. Achado A16 - Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 35

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do item (a) acima.

[...]

Achado A16 – Ausência de parcerias institucionais para tratar da temática. No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre o encaminhamento necessário ao estabelecimento de parcerias nesse sentido.

Conclusão: A medida anunciada pela Direção-Geral, de encaminhamento ao CPGE para

deliberar sobre o estabelecimento de parcerias nesse sentido, com órgãos, entidades da Administração Pública ou entidades privadas, que visem a realização de projetos/atividade ou realização de eventos que fomentem o tema da participação institucional, apta ao atendimento do achado em questão, deverá ser incluída no plano de ação a ser elaborado com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.17. Achado A17 - Não realização de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.](#)

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

Critérios: Modelo IDE, item 37 adaptado, Art. 2-B, § 3o, da Resolução CNJ n. 255/2018, por analogia

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada:

3.1. Coletivamente, quanto aos achados registrados no Relatório Preliminar, aponto que a expectativa de andamento na conclusão da auditoria nacional adota, conforme o caso, uma das 3 hipóteses a seguir:

[...]

c) Encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre forma de atendimento e alocação estrutural, concomitantemente ou na sequência da formulação estratégica decorrente do item (a) acima.

[...]

Achado A17 – Ausência de eventos sobre a temática. No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre o encaminhamento necessário à inclusão desses temas no calendário de eventos promovidos ou com participação deste Tribunal.

Conclusão: A providência anunciada, de encaminhamento ao CPGE para deliberar sobre o encaminhamento necessário à inclusão do tema, de forma que seja fomentada uma cultura institucional inclusiva e promovidas ações por meio de eventos culturais, sensibilizações, campanhas, notícias veiculadas, etc., é medida suficiente para o atendimento ao achado e deverá integrar o plano de ação com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

[2.18. Achado A18 - Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.](#)

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

Critérios Modelo IDE, item 31.

[Achado A19 - Ausência de rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de](#)

trabalho na temática de participação institucional feminina.

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

Critérios: Modelo IDE, item 21.

Situação Encontrada: Não há.

Manifestação da Unidade Auditada (Achados A18 e A19):

Achados A18 e A19 – previsão orçamentária (agrupados no Relatório Preliminar). No bojo da análise sobre a proposição de ajuste ao planejamento estratégico a ser encaminhada pela Comissão de Promoção da Igualdade de Gênero, o CPGE deliberará, nos termos do item 3.1, “c”, deste expediente, sobre o encaminhamento necessário à inclusão desses temas na gestão orçamentária.

Conclusão (Achados A18 e A19): Em conformidade com os critérios utilizados, os requisitos mensuram se há previsão orçamentária para a realização de eventos e capacitações considerando a pauta da inclusão da diversidade com foco em gênero.

A medida informada de submissão ao CPGE para deliberar sobre o encaminhamento necessário à inclusão do tema na gestão orçamentárias, é medida apta ao atendimento ao achado e deverá integrar o plano de ação com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Tribunal.

3. CONCLUSÃO

A Direção-Geral, a partir do Relatório Preliminar da Auditoria, apresentou possíveis encaminhamentos a serem realizados em razão dos resultados obtidos com a auditoria. Trata-se de implantação de política que requer a adoção de uma grande quantidade de ações a serem realizadas, o que traduz a complexidade da abordagem em questão. Para tanto, é recomendável a elaboração de plano de ação que direcione e permita o acompanhamento da implementação das medidas requeridas, com definição de ações, objetivos e a definição de cronograma a ser monitorado.

A partir dos exames de auditoria realizados para avaliar a conformidade nos eixos Estratégia, Governança e *Accountability* bem como no Eixo Gestão Inclusiva da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e Modelo de IDE no âmbito deste Tribunal, esta unidade de auditoria conclui :

Pela expedição de recomendação à unidade auditada, para que no prazo de 180 dias:

- elabore Plano de Ação com vistas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, abordando:

- a. previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização (Achado A1);
- b. estabelecimento de diretrizes e meios de promoção da equidade de gênero, definindo formalmente o compromisso com a temática (Achado A2);
- c. definição de projeto, contendo medidas concretas tendentes a assegurar a

igualdade de gênero no ambiente institucional, com detalhamento de atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas (Achado A3);

d. ações e critérios que visem a ampliação dos percentuais de ocupação de cargos de chefia e assessoramento por mulheres, de modo a alcançar os 50% estabelecidos pela norma (Achados A5, A8);

e. ações para a ampliação do percentual de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho de modo a alcançar os 50% fixados pela norma (Achado A6);

f. definição de medidas com vistas à adesão e divulgação do Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ (Achado A9);

g. instituição de política de benefícios com recorte de gênero (Achado A10);

h. definição de critérios de diversidade de gênero para a escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações (Achado A11);

i. definição de critérios de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as) (Achado A12);

j. fixação de percentual mínimo, em contratos de prestação de serviços e outros, de 50% das vagas para mulheres, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica (Achado A13);

k. definição de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as) (Achado A14);

l. adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação (Achado A15);

m. estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina (Achado A16)

n. planejamento de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina (Achado A17);

o. previsão orçamentária para a realização de eventos e capacitações considerando a pauta da inclusão da diversidade com foco em gênero (Achado A18, A19).

Em cumprimento ao Plano de Trabalho e cronograma fixados pelo CNJ, o resultado da auditoria em questão será encaminhado à Secretaria de Auditoria do CNJ, por meio de questionário eletrônico, disponível no endereço <https://formularios.cnj.jus.br/siaud-jud-acao-coordenada-de-auditoria-sobre-a-politica-de-participacao-feminina-no-pj/>, em 31.7.2024, encerrando-se os trabalhos da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Este é o Relatório de Auditoria ora submetido à consideração da titular da Secretaria de Auditoria, elaborado em estrita observância às disposições legais e normativas vigentes.

Florianópolis, 19 de julho de 2024.

Cátia Heusi Silveira
Chefe da Seção de Auditoria e
Avaliação de Gestão - Área de Pessoal

De acordo, encaminhe-se o presente Relatório de Auditoria à Presidência deste Tribunal.

Denise Goulart Schlickmann
Secretária de Auditoria

[1] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Guia Prático Para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2024.

[2] Art. 14. Compete à Comissão Permanente de Auditoria:

[...]

IV - emitir recomendações ou determinações decorrentes das Ações Coordenadas de Auditoria.

[3] https://intranet.tre-sc.gov.br/fileadmin/arquivos/base_conhecimento/Servidores/consultas/Comissoes_e_grupos_de_trabalho.pdf



Documento assinado eletronicamente por **Denise Goulart Schlickmann, Secretária de Auditoria**, em 19/07/2024, às 13:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Bárbara Leal Affonso Guimarães, Analista Judiciário**, em 19/07/2024, às 13:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Jaqueline Gonçalves Feital, Técnico Judiciário**, em 19/07/2024, às 13:43, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cátia Heusi Silveira, Chefe da Seção de Auditoria e Avaliação de Gestão - Área de Pessoal**, em 19/07/2024, às 13:45, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-sc.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0000073118** e o código CRC **9A13FC65**.

0004517-92.2024.6.24.8000

0000073118v8