



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
**AUDITORIA INTERNA - AUDIN**

**AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE  
A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À  
PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA**

**Relatório Técnico Definitivo**

**Rio Branco – Acre**  
**2024**



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

## Relatório Técnico

**Ref.:** Auditoria Conjunta com o CNJ

**Assunto:** Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina

Excelentíssima Senhora Presidente,

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina foi estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça, com a finalidade de implementar ações afirmativas de gênero, adotando-se medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Além disso, a ação afirmativa de gênero visa garantir às juízas de 1º grau o acesso aos Tribunais de 2º grau pelo critério de merecimento, com observância das políticas de cotas raciais instituídas pelo CNJ (Resolução n. 525/2023).

Assim, diante da relevância dessa matéria, apresentamos o presente Relatório de Auditoria realizado pelo TJAC em conjunto com o CNJ, no período de abril/2024 a julho/2024, conforme programação expressa no plano de trabalho fornecido pelo CNJ.

Ressalta-se que, conforme art. 53 da Resolução CNJ nº 309/2020, a AUDIN apresentou às unidades auditadas o relatório preliminar dessa auditoria, concedendo-lhes a oportunidade de apresentar esclarecimentos adicionais ou justificativas a respeito dos atos e fatos administrativos sob suas responsabilidades, ocorrendo manifestação apenas da ESJUD.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

## **1. INTRODUÇÃO**

Trata-se de Auditoria realizada no Tribunal de Justiça do Estado do Acre, acerca do tema Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, em ação coordenada com o CNJ, com início em 01/04/2024 e término em 31/07/2024.

A análise foi realizada tomando como referência as informações constantes no site do Tribunal, no sistema SEI, e em informações apresentadas pelas unidades auditadas.

O objetivo foi emitir opinião acerca do desempenho das áreas auditadas, através da análise de suas atividades ou funções, gerando informações que facilitem a tomada de decisão dos responsáveis pela supervisão ou pela iniciativa de ações corretivas, visando solucionar problemas ou preveni-los evitando demandas desnecessárias e possíveis infrações administrativas, bem como buscando minimizar os riscos inerentes à atividade.

## **2. UNIDADES ENVOLVIDAS**

Além dos requisitantes e das unidades técnicas, participam dos procedimentos referentes à Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina, nos limites de suas atribuições:

- Gabinete da Presidência - GAPRE;
- Gabinete da Juíza Auxiliar – GAAUX;
- Escola do Poder Judiciário – ESJUD;
- Diretoria de Gestão Estratégica – DIGES;
- Diretoria de Informação Institucional - DIINS;
- Diretoria de Gestão de Pessoas – DIPES;
- Diretoria de Logística – DILOG;
- Diretoria de Finanças e Informações de Custos -  
DIFIC.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

### 3. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA

As normas básicas necessárias para a realização da auditoria são:

<b>Norma</b>	<b>Assunto</b>
Resolução CNJ n. 106/2010	Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos tribunais de 2º grau.
Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023).	Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 343/2020	Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências.
Resolução CNJ n. 376/2021	Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 492/2023	Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 496/2023	Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 525/2023	Altera a Res. CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023	Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Portaria CNJ n. 176/2022	Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
Portaria TCU n. 67/2023	Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.
Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal	Regulamento da Rede Equidade.
A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015	Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

#### **4. ESCOPO DO TRABALHO**

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

A auditoria abrangerá exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e *Accountability*, e (ii) Gestão Inclusiva. Deverão ser analisados programas e procedimentos destinados a promover a equidade sócio profissional 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), da Rede Equidade.

Assim, as questões de auditoria foram estruturadas em dois eixos, conforme tabela abaixo:

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

#### **5. EXAME TÉCNICO**

##### **5.1 POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA**

###### **5.1.1 Breve Histórico**

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi instituída pela Resolução CNJ nº 255/2018.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Trata-se de tema fundamental para promover a igualdade de gênero e a diversidade em diversas esferas da sociedade, incluindo organizações públicas e privadas.

O objetivo da referida temática é que a instituição estabeleça metas específicas para aumentar a representação feminina em diferentes níveis da organização, desde cargos de liderança até a participação em comitês e grupos de trabalho.

A implementação dessa Política visa garantir que as mulheres tenham igualdade de acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional, treinamento e mentorias dentro da instituição; eliminar distorções relacionadas ao gênero; criar um ambiente inclusivo onde todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas.

Nesse sentido, deve-se adotar medidas que facilitem a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares, como por exemplo a licença maternidade/paternidade, horários flexíveis e o trabalho remoto.

Desse modo, a educação e a sensibilização da instituição exercem papel relevante nessa tarefa de combater às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero. Assim, faz-se necessário realizar treinamentos regulares para conscientizar os magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as) sobre questões de gênero, promovendo uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

A Alta Administração deve firmar compromisso claro de apoio a essas políticas, como por exemplo alocar recursos adequados para sua implementação; criar comitês de diversidade e inclusão; atenção nos indicadores de desempenho organizacional; incorporação de cláusulas de igualdade de gênero em políticas institucionais.

Por fim, a institucionalização não é um processo estático, e requer um comprometimento constante da organização em combater a violência de gênero.

Nesses termos, no que diz respeito aos questionamentos feitos pelo Conselho Nacional de Justiça, com a finalidade de averiguar se houve apoio do sistema de governança do Tribunal de Justiça do Estado do Acre em



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

relação a política de incentivo à participação institucional feminina, observa-se um nível bom (quase 70%) de comprometimento na referida área pela instituição.

Não há ato normativo formal a respeito dessa temática, apesar de minuta de norma em andamento nos autos do processo SEI nº 0004460-65.2019.8.01.0000. As Portarias nºs 1.397/2021 e 2.661/2023 instituíram Grupo Especial de Incentivo à Participação Institucional Feminina – GEFEM. Naquele processo, há Plano de Ação criado pelo Comitê de Participação Institucional Feminina para promoção da temática.

A atual gestão realizou os estudos necessários para implementação dessa ação afirmativa de gênero e concluiu a minuta de Resolução para instituição de política referente essa temática (1826807).

Na referida minuta de Resolução há previsão de “implantação da Resolução CNJ n. 106/2010 e suas alterações” (art. 2º, VII), o que inclui a adoção dos procedimentos de listas exclusivas para mulheres, alternadamente com lista mista tradicional nas promoções de juízas ao 2º grau, pelo critério do merecimento.

De outro lado, a Resolução n. 282/2022 – TPADM instituiu a Ouvidoria da Mulher no TJAC, com atuação interna e externa.

A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina, como se verifica no Termo de Compromisso firmado entre instituições (1358163), em matérias divulgadas no sítio do Tribunal (<https://www.tjac.jus.br/2021/08/tjac-estabelece-comissao-para-incentivar-a-participacao-institucional-feminina/>), e <https://www.tjac.jus.br/2023/10/tjac-participa-de-debate-nacional-sobre-empoderamento-feminino-como-forma-de-combater-a-violencia-domestica/>), além das medidas adotadas pelo GEFEM.

Cumprir registrar que 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, vez que temos 05 (cinco) juízes(as) auxiliares, sendo 03 (três) mulheres e 02 (dois) homens.

De igual modo, em observância ao disposto no art. 2º, II, da



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Resolução CNJ n. 255/2018, o Tribunal de Justiça tem 62,29% de mulheres em cargos de chefias e assessoramento (CJs) e 52,72% de mulheres com funções de confiança (FCs), conforme informação da área de gestão de pessoas (1799997 e 1841499).

A organização, por meio do GEFEM, propôs resolução com o procedimento de alternância, no sentido de garantir paridade na escolha de juízes(as) auxiliares e na convocação para auxílio ou substituição no 2º Grau de Jurisdição, bem como nas designações de servidores(as) para cargos de chefia e assessoramento da alta administração (1826807).

Em atenção ao disposto no art. 3º, §§ 2º e 3º da Resolução CNJ n. 75/2009, a DIPES informou que os critérios de composição paritária foram determinados para a próxima banca de certame para ingresso na carreira da magistratura (0925852).

Outro quesito observado pelo Tribunal foi a criação do Repositório de Mulheres Juristas, o qual se encontra disponibilizado no portal da ESJUD. Há formulário de cadastramento on-line (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeGmmMQetrfS5LK1yD3Wc4r52qHPF7xbulDDkfit-9bAdWaUw/viewform>), bem como foi assinada uma carta de intenção para consolidar e ampliar o desenvolvimento das ações do Repositório (<https://esjud.tjac.jus.br/2022/12/repositorio-de-mulheres-juristas-tjac-esjud-e-instituicoes-assinam-carta-de-intencao/>).

Por fim, a divulgação para a sociedade das ações referente à participação institucional feminina tem ocorrido no site do TJAC e também nas mídias digitais da instituição, como se comprova nos seguintes links: <https://www.tjac.jus.br/2024/03/paridade-feminina-5073-do-quadro-funcional-do-tjac-e-composto-de-mulheres/>; <https://www.tjac.jus.br/2023/03/dia-da-mulher-um-olhar-para-o-tribunal-acreano-pela-perspectiva-de-genero/>; [https://www.instagram.com/reel/C6MVenfu46P/?utm\\_source=ig\\_web\\_co](https://www.instagram.com/reel/C6MVenfu46P/?utm_source=ig_web_co); [https://www.instagram.com/p/C40UUqxuPdH/?utm\\_source=ig\\_web\\_cop&img\\_index=1](https://www.instagram.com/p/C40UUqxuPdH/?utm_source=ig_web_cop&img_index=1).



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

### **5.1.2 Achados**

Entretanto, em análise realizada por esta auditoria constatou-se as seguintes inconsistências:

a) Ausência de previsão expressa da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização;

b) Percentual de ocupação feminina inferior a 40% na atual composição dos cargos de segunda instância do órgão, quando destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura;

c) Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês e grupos de trabalho, conforme planilha apresentada pela DIPES e o próprio site do Tribunal;

d) Indisponibilidade no site do Tribunal (intranet e internet) de diretrizes atuais de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina para **livre e fácil acesso** ao público interno e externo;

e) Não adota como boa prática a divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).

## **5.2 PROMOÇÃO E VALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA MULHER**

### **5.2.1 Breve Histórico**

A implementação de políticas que promovam a igualdade de oportunidades para mulheres em todos os níveis da organização inclui políticas de recrutamento, promoção e remuneração justa; oferecer programas de formação e capacitação que incentivem o desenvolvimento profissional das mulheres.

Dessa maneira, também deve ser objetivo de cada instituição criar



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, livre de discriminação e assédio, o que pode incluir treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão; oferecer opções de trabalho flexíveis que ajudem as mulheres a equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Além disso, é importante reconhecer e destacar as contribuições das mulheres em todos os níveis da organização, garantindo que suas realizações sejam valorizadas e visíveis.

A Alta Administração deve promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, garantindo que os valores sejam refletidos em todas as práticas e decisões.

Essas práticas não apenas beneficiam as mulheres individualmente, mas também fortalecem as organizações, tornando-as mais inovadoras, resilientes e éticas.

Diante desse quadro, a AUDIN observou que o Tribunal de Justiça do Estado do Acre criou algumas políticas de benefícios que contemplam e promovem a participação institucional feminina, como, por exemplo, a instituição do auxílio-creche e auxílio-babá (Lei Complementar Estadual n. 452/2023 e Resolução COJUS n. 83/2024); bem como o oferecimento de condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes, conforme Resolução COJUS n. 81/2023.

Em análise ao site do Tribunal e portal da ESJUD, observou-se que houve ações de capacitação ofertadas com enfoque em gênero. Em 2023 foram oferecidos cursos pela ESJUD, editais 25 e 27, com temas sobre facilitador em processos de círculos de construção de paz, e violência doméstica e familiar contra mulheres e violência de gênero. Foram realizados o Projeto Mulher Cidadã e Galeria “A Voz Cidadã Acreana”, além da Semana da Mulher que é feita todos os anos no mês de março.

Também se observou no site do Tribunal que, em regra, a instituição divulga matérias com adoção da linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero, em observância ao disposto na Resolução CNJ n. 376/2021. Contudo, faz-se necessário seguir a normativa em todas as notícias do órgão, e-mails e demais documentos, evitando-se inadequações como as



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

identificadas em: <https://www.tjac.jus.br/2024/06/participe-da-pesquisa-de-gestao-para-metas-nacionais-do-poder-judiciario-de-2025/> e <https://www.tjac.jus.br/2024/06/abertas-inscricoes-para-curso-sobre-identidade-de-genero-no-judiciario/>.

Há que se observar também a utilização do termo “presidenta”, notadamente em notícias e documentos mencionando a gestora do Tribunal sem a indicação conjunta do termo “desembargadora”.

Quanto a adoção de critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas, a AUDIN constatou que as últimas notícias publicadas pelo Tribunal, banners, e-mails enviados institucionalmente e outros documentos correlatos respeitaram ao referido critério.

Cumprir registrar que a instituição também adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina. O Tribunal de Justiça assinou em 2024 um Termo de Cooperação com o Instituto Mulheres da Amazônia - IMA ([1801009](#)), e com a Secretaria de Política para às Mulheres ([1801770](#)) em 2022.

O Tribunal tem realizado eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina: <https://www.tjac.jus.br/2024/03/tjac-realiza-atividade-no-parque-de-exposicoes-em-alusao-ao-dia-da-mulher/>; <https://www.tjac.jus.br/2024/05/tjac-participa-do-seminario-de-resultados-das-politicas-publicas-para-mulheres-do-acre/>; <https://www.tjac.jus.br/2023/08/tjac-e-aleac-realizam-para-combater-a-violencia-de-genero/>; <https://www.tjac.jus.br/2024/06/magistrada-participa-de-evento-para-fortalecimento-dos-direitos-e-prerrogativas-das-mulheres-do-judiciario/>.

Por conseguinte, constata-se que há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina, conforme demonstra o balancete de despesa mensal disponível no sistema THEMA.

Nesse ponto, os investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

inclusão feminina são feitos conforme solicitação da ESJUD, e operacionalizado com o remanejamento entre rubricas. Assim, a ESJUD ofertou capacitação por meio do curso “Violência Doméstica e Familiar contra Mulheres e Violência de Gênero”, conforme edital n. 59/2024.

De outro giro, em relação ao questionamento do CNJ acerca das capacitações ofertadas pelo órgão, se elas observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, a ESJUD informou, em resposta ao relatório preliminar da AUDIN, que a Resolução CNJ n. 255/2018 não especifica, de forma direta, a paridade de 50% entre os gêneros para capacitação.

De todo modo, houve informação da ESJUD de que, no ano de 2023, as mulheres que participaram nas formações foram 21%, e no ano de 2024, as mulheres representam o equivalente a 43% para a mesma atividade.

Entretanto, ao instituir uma política de paridade de gênero, por meio da Resolução n. 255/2018 (alterada pela Resolução n. 540/2023), o CNJ considerou a paridade em todas as áreas da instituição. E somente temos paridade quando há tratamento isonômico, igual ou semelhante.

O art. 2-A e § 3º da Resolução CNJ n. 255/2018 dispõe que:

Art. 2-A O Poder Judiciário manterá o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, banco de dados on-line, de inscrição voluntária e publicado no Portal do CNJ, objetivando a divulgação de dados públicos, ou autorizados, de mulheres que atuam no sistema de justiça ou na **atividade acadêmica**, com expertise em determinada área do Direito.

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

Nesse sentido, considerando que o normativo do CNJ prevê que a atividade acadêmica também deve observar a política de paridade de gênero, mas não prevê percentual expresse, e levando em conta as atividades da ESJUD apenas no ano de 2024, já que posterior à Resolução do CNJ, tem-se que houve adoção de critério semelhante para escolha de palestrantes e instrutores, sendo 43% de mulheres participantes nas formações, motivo pelo qual se exclui o respectivo achado de auditoria.



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

Todavia, com relação a adoção ao critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais, a Resolução CNJ n. 255/2018, em seu art. 2º e inciso IV, é expressa em orientar a participação equânime de, no mínimo, 50% de mulheres em mesas de eventos institucionais.

Sendo assim, não havendo manifestação da área de cerimonial e nem de sua respectiva Diretoria, mas considerando as notícias divulgadas no site do Tribunal no ano de 2024, tem-se que não houve observância do percentual mínimo recomendado pelo CNJ. Porém, a AUDIN, revê seu entendimento anterior e atribui ao setor de cerimonial (e não ESJUD), o dever de observar, sempre que possível, o critério de representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais, seguindo assim o plano de trabalho inicial do CNJ.

### **5.2.2 Achados**

Entretanto, em análise realizada por esta auditoria constataram-se as seguintes inconsistências:

- a) Ausência de monitoramento estruturado e contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho;
- b) Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero, e nem adoção de medidas corretivas;
- c) Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais;
- d) Ausência de fluxos de trabalho publicados e de procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina, na contratação de prestação de serviços;
- e) Ausência, nos contratos terceirizados firmados em 2024, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo a oferta de vaga para vítimas



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

de violência doméstica;

- f) Ausência, nos contratos terceirizados firmados em 2024, de garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato;
- g) Inexistência de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica;
- h) Não adoção da flexão de gênero em notícias e demais documentos em que se menciona a gestora do Tribunal como “presidente”, notadamente em matérias que não utiliza o termo “desembargadora”.

## **6. RECOMENDAÇÕES**

Diante dos achados enfatizados, esta Unidade de Auditoria Interna – AUDIN vem propor as seguintes recomendações:

- a) Recomenda-se que haja **previsão expressa** da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização; (DIGES)
- b) Recomenda-se que sejam adotadas ações afirmativas de gênero para promoções de juízas ao 2º grau, conforme previsão da Resolução CNJ n. 525/2023, até o atingimento da paridade no Tribunal, cujo patamar deve ser de, no mínimo, 40% para as mulheres no universo das vagas destinadas às pessoas oriundas da carreira da magistratura; (GAAUX)
- c) Recomenda-se que seja observado o art. 2º, III, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023, de atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês e grupos de trabalho; (DIPES)
- d) Recomenda-se que o site do Tribunal (intranet e internet) disponha de diretrizes atuais da gestão e documentos relativos à promoção da equidade e



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

- inclusão institucional feminina para **livre e fácil acesso** ao público interno e externo; (GAAUX)
- e) Recomenda-se que seja adotado como boa prática a divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas); (GAAUX)
- f) Recomenda-se que haja monitoramento **estruturado e contínuo** do percentual de mulheres na composição da força de trabalho; (DIPES)
- g) Recomenda-se que haja aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero, bem como adoção de medidas corretivas; (DIPES)
- h) Recomenda-se que seja adotado, sempre que possível, o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais; (DIINS)
- i) Recomenda-se que haja fluxos de trabalho publicados e procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina, na contratação de prestação de serviços; (DILOG)
- j) Recomenda-se que, nos próximos contratos terceirizados firmados pela Administração, seja fixado percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica; (DILOG)
- k) Recomenda-se que, nos próximos contratos terceirizados, tenha-se garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato; (DILOG)
- l) Recomenda-se que haja adoção de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica; (DILOG)
- m) Recomenda-se que seja adotada a flexão de gênero em notícias e demais documentos em que se menciona a gestora do Tribunal como “presidente”, notadamente em matérias que não utiliza o termo “desembargadora”. (DIINS)



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE**  
**AUDITORIA INTERNA - AUDIN**

## **7. CONCLUSÃO**

Tendo sido abordados os tópicos elencados na Matriz de Procedimentos, necessários à realização da Auditoria, e sendo aplicada à legislação pertinente, temos o seguinte:

- 1) Submetemos o presente relatório à apreciação da Presidência, para que seja tomado conhecimento das divergências consideradas relevantes pela Unidade de Auditoria Interna - AUDIN, referentes à Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina;
- 2) Utilizando-se, fundamentalmente, das recomendações efetuadas no corpo deste Relatório Técnico, sejam tomadas as providências que Vossa Excelência achar cabíveis;
- 3) Encaminhe a tomada de decisão aos setores competentes, para que estes as adotem a partir do próximo ato procedimental de competência de cada unidade auditada ou de acordo com plano de trabalho a ser adotado pela respectiva unidade;
- 4) Após o envio das decisões tomadas pela Presidência aos setores competentes, que estas venham a ser comunicadas também à Unidade de Auditoria Interna – AUDIN, para que possamos efetuar junto às unidades administrativas, o monitoramento da implementação das recomendações, acatadas por Vossa Excelência.

Rio Branco – AC, 31 de julho de 2024.

**Rodrigo Roesler**  
**Auditor Chefe**