



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR**

**RELATÓRIO DA
AÇÃO COORDENADA DE
AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA
DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO
INSTITUCIONAL FEMININA NO
PODER JUDICIÁRIO
2024**

**RELATÓRIO Nº 01/NAI/2024.
Exames de conformidades:**

**Resoluções:
Nº 255 de 04/09/2018,
Alterada pelas Resoluções:
nº. 418, de 20 de setembro de 2021;
nº. 540, de 18 de dezembro de 2023.**

:



SUMÁRIO LINKADO:

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/NAI/2024.	3
Exma. Senhora Presidente:	3
1. DA CONTEXTUALIZAÇÃO DA AUDITORIA:	3
2. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA:	3
4. ESCOPO DO TRABALHO:	5
8. EQUIPE DE TRABALHO:	6
7. RELATÓRIO:	7
8. ANÁLISE DA AUDITORIA (QUESTIONÁRIO):	7
9. RECOMENDAÇÕES:	21
10. CONCLUSÃO:	24



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR**

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/NAI/2024.

Auditoria Coordenada pelo **CNJ**, conforme o cronograma proposto no Plano de Trabalho da **Ação Coordenada De Auditoria Sobre A Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário 2024.**

Exma. Presidente:

Finalizando as atividades previstas no cronograma do Conselho Nacional de Justiça correspondente ao exercício de 2024, apresentamos o Relatório de Auditoria Coordenada Sobre a **Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário em 2024**, realizada na **Presidência, Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, Escola Judicial Militar, Núcleo de Gestão Estratégica, Coordenadoria Administrativa e Comunicação Social** do tribunal.

A auditoria teve como objetivo avaliar no âmbito dos tribunais, a aderência à **Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário em 2024** nos termos definidos na resolução Nº 255 de 04/09/2018.

1. DA CONTEXTUALIZAÇÃO DA AUDITORIA:

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário.

Nesse sentido, a temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário” foi selecionada como objeto da Ação Coordenada para o ano de 2024, após trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo o Poder Judiciário, considerando a maturidade dos três temas apontados como mais críticos para serem submetidos a uma auditoria.

Esta ação está prevista para ocorrer entre os meses de abril e julho de 2024, conforme decisão da Comissão Permanente de Auditoria – CPA do Conselho Nacional de Justiça, que aprovou o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2024.

2. LEGISLAÇÃO E REGULAMENTOS ATINENTES À MATÉRIA:

- **Art. 74. Da Constituição Federal de 1988, Os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário** *manterão, de forma integrada, o sistema de controle interno com a finalidade de;*
- **Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, caput e inc. V e X, e 6º: Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos;**



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

- **Resolução do CNJ nº 308 de 11 de março de 2020**, o qual organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, sob a forma de sistema, e cria a Comissão Permanente de Auditoria;
- **Resolução do CNJ nº 309 de 11 de março de 2020**, o qual aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário –DIRAUD-Jud e dá outras providências;
- **Resolução CNJ nº 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 nº 343/2020** que Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências;
- **Resolução CNJ nº 492/2023**, que estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário;
- **Resolução CNJ nº 496/202**, que 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 nº 525/2023**, que 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 nº 136/2023**, que institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- **Portaria CNJ nº 176/2022**, que institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;
- **Portaria TCU nº 67/2023**, que 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 nº 1/2022**, Senado Federal Regulamento da Rede Equidade;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

- **Agenda 2030** para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015, que estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.
- **Regulamento de Serviços Auxiliares do TJMRS edição 2014** (Regula a organização e funcionamento das unidades integrantes dos serviços auxiliares da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul);
- **Resolução nº 278, de 07 DE JUNHO de 2022.** Institui o Código de Ética do Núcleo de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;
- **Resolução nº 279, de 07 DE JUNHO de 2022.** Institui o Estatuto de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;

3. OBJETIVO DA AUDITORIA:

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.

4. ESCOPO DO TRABALHO:

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 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), da Rede Equidade.

5. PRODUTOS GERADOS PELO NÚCLEO DE AUDITORIA INTERNA:

Ao término dos trabalhos a Unidade de Auditoria Interna produzirá internamente os seguintes produtos:

- a) Relatório contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários a ser encaminhado à alta administração;
- b) Respostas ao questionário eletrônico do Conselho Nacional de Justiça que será disponibilizado. O prazo para o envio das respostas será o mesmo do envio das conclusões de auditoria ao CNJ, previsto no cronograma do CNJ para o dia 31/07/2024.

6. PRODUTOS GERADOS PELO CNJ:



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

- a) Relatório, incluindo o sumário executivo, com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais às práticas previstas na política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e
- b) Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

7. RECURSOS TECNOLÓGICOS NECESSÁRIOS:

Além de computadores, a unidade de auditoria precisa estar dotada dos seguintes softwares instalados:

- a) Navegador de internet;
- b) Player de vídeo para a reprodução de vídeos e áudios; e
- c) Java – Disponível em: <https://www.java.com/pt-BR/download/>.

8. EQUIPE DE TRABALHO:

A equipe de trabalho, que executou as ações da auditoria de conformidade foi composta pelos servidores Elisabete Simões da Cruz e Paulo Cezar Oliveira de Lima, o servidor Paulo Cezar participou ativamente de toda a auditoria e na elaboração do presente relatório até a data do seu desligamento em 24 de julho, por esse motivo e por reconhecimento ao seu trabalho efetivo ele assina em conjunto.

9. PROCEDIMENTOS:

- a) Os trabalhos de auditoria foram realizados em estrita observância às normas e procedimentos determinados pelo **Art. 74. Da Constituição Federal de 1988, Resoluções do CNJ nº308 e nº309 de 11 de março de 2020**, autorizados através do **Regulamento de Serviços Auxiliares do TJMRS edição 2014**, exercendo as atividades de acordo com a **Resolução Nº 278, de 07 DE JUNHO de 2022 e Resolução Nº 279, de 07 DE JUNHO de 2022**, que Instituem o Estatuto e o Código de Ética de Auditoria Interna do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul; tendo por objetivo apurar as conformidades da **Resolução do CNJ Nº 255 de 04/09/2018**, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a **Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário 2024**;
- b) Nenhuma restrição foi imposta aos exames realizados na extensão considerada necessária e nas circunstâncias apresentadas, utilizando-se das técnicas de auditoria previstas nas **Resoluções 308 e 309 de 11 de março de 2020, Estatuto de Auditoria Interna e o Código de Ética do Núcleo de Auditoria Interna** do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul;



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

- c) A presente auditoria está inserida no Plano Anual de Auditorias Exercício 2024, tornado público no sítio oficial e na Intranet deste Tribunal;
- d) Para elaboração do presente trabalho foi utilizada a técnica de análise documental das peças disponibilizadas pelo Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, bem como, em complementação à **Presidência, Escola Judicial Militar, Núcleo de Gestão Estratégica, Coordenadoria Administrativa e Comunicação Social** do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, compostas por informações enviadas pelos setores, pesquisas através das respostas a um questionário virtual produzido pela Secretaria de Auditoria do Conselho Nacional de Justiça, além de entrevista pessoal com os servidores e responsáveis pelos serviços, pesquisas no Site e normativos do tribunal onde foram verificados os itens relacionados na análise.
- e) Durante a ação coordenada foi observado que todos os setores envolvidos demonstraram comprometimento e zelo aos questionamentos do Núcleo de Auditoria Interna, sendo que, ao fim dos trabalhos enviaremos para cada setor auditado uma pesquisa de satisfação, afim de, avaliar a metodologia da equipe do Núcleo de Auditoria Interna na realização dos trabalhos, desta forma, visando à melhoria nas entregas de auditoria, para que possamos prestar um serviço de alta qualidade e excelência ao Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

7. RELATÓRIO:

O trabalho de auditoria foi realizado na **Presidência, Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, Escola Judicial Militar, Núcleo de Gestão Estratégica, Coordenadoria Administrativa e Comunicação Social** do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, que funcionam no horário do expediente, qual seja, das 12hs até às 19hs.

8. ANÁLISE DA AUDITORIA (QUESTIONÁRIO):

8.1. Questões de Auditoria:

A seguir apresenta-se o detalhamento de cada questão de auditoria, alertando que **todos os testes** respeitam o período de apuração que se segue à edição da Resolução CNJ n. 255/2018, normativo que instituiu referida política pública em 4 de setembro de 2018, entrando em vigor na data de sua publicação:

A seguir apresenta-se o detalhamento de cada questão de auditoria nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e Accountability, e (ii) Gestão Inclusiva:





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR



Eixo 01 – Estratégia, Governança e Accountability

1ª Questão de Auditoria:

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

PERGUNTA	RESPOSTAS NGE	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
<p>1.1. O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?</p>	<p><i>SIM, o Planejamento Estratégico 2021-2026 trata os objetivos estratégicos de forma geral, tendo como princípios o aprendizado, o crescimento e a gestão de pessoas, abrangendo todos os aspectos. No ano de 2024, as indicações para cursos e/ou capacitações tiveram percentual feminino superior ao masculino, também salientamos que, o objetivo estratégico específico da participação feminina fará parte das propostas que serão analisadas na primeira Reunião de Análise Estratégica de 2024 no mês de julho/24.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p>  <p>No Planejamento Estratégico da Organização não está previsto em seus objetivos estratégicos o assunto específico sobre a temática da participação institucional feminina.</p> <p>RESPOSTA: NÃO</p>	<p>https://www.tjms.jus.br/public/files/publicacoes/97_2024032043_Planejamento%20Estrat%C3%A9gico%20TJMRS%202021-2026.pdf</p> <p>https://www.tjms.jus.br/noticia/tribunal-de-justica-militar-discute-assedio-e-violencia-domestica-20-06-2024</p> <p>SEI 9.2024.0700.000790-6 trata de indicação de servidoras para capacitação.</p>
<p>1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina?</p>	<p><i>SIM, a PORTARIA Nº 071/2023 Designa as integrantes do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito da JMERS e a PORTARIA N.º 100/2024 Cria a Comissão de Enfrentamento da Violência Doméstica e Familiar praticada contra magistradas e servidoras da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul, com o objetivo precípua de elaboração de Protocolos de Prevenção e Medidas de Segurança destinadas ao combate a esta espécie de criminalidade.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p>  <p>Portaria 62/2023: https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=44B72006-201F-8E41-9A04-F68F9BFD386A</p> <p>Portaria: 95/2022 https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=57B82FEC-0959-A645-9C12-4C9F771BEFE9</p> <p>Portaria 119/2020 e Portaria 123/2020</p> <p>Em 17de junho de 2024, foi criada a comissão com o objetivo precípua de elaboração de Protocolos de Prevenção e Medidas de Segurança destinadas ao combate a esta espécie de criminalidade, mas, até o momento não foi criado um ato normativo que afere se a instituição tem portaria,</p>	<p>https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=0B3846EB-5A95-324E-AB47-6881F6379D81</p> <p>https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=EACD7D61-7432-DB40-A878-D18BE8ED3F48</p>



		<p>resolução que institui e estrutura os meios de promoção da equidade e diversidade. Trata-se de resolução ou outro normativo que institua uma Política de Inclusão e/ou Equidade.</p>	
<p>1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina?</p>	<p><i>No documento em anexo, programação do ano de atividades voltadas a questão feminina, entre elas englobando a participação feminina institucional. No mesmo documento é apresentado a comprovação dos eventos realizados.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>As Portarias existentes nomeiam integrantes e citam de forma genérica as ações, com base nisso, vamos recomendar a criação de um Programa formalizado em manual ou em ato normativo, Resolução com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da participação feminina, a fim de viabilizar atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho.</p> <p>MODELOS:</p> <p>https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf</p> <p>https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf</p> <p>https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-24-04-19.pdf</p> <p>https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/revista-mulheres-na-justica-23-v6-2024-04-09.pdf</p>  <p>https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ao/UND_P_AO_GUIA-A-CONVENCAO-DA-CEDAW.pdf</p>	<p>Comprovação documento SEI (0145749).</p>    



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

PERGUNTA	RESPOSTAS (PRESIDÊNCIA)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição?	SIM. Comitê de Incentivo à Participação Feminina.	CI/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende em parte a exigência da legislação vigente, recomendaremos a inclusão da comissão no organograma institucional do tribunal como permanente, bem como alteração da designação da portaria para que especifique o gênero e raça, com o objetivo de combater o desrespeito aos direitos relacionados tanto para gênero quanto para raça. Com a previsão de princípios, diretrizes e objetivos para o enfrentamento das discriminações e assédios no contexto de trabalho.	Portaria n. 071/2023- Designação do Comitê https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=0B3846EB-5A95-324E-AB47-6881F6379D81
1.5. A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito aos direitos relacionados às mulheres?	SIM. Ouvidoria da Mulher, com competência fixada em Resolução.	CI/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende em parte a legislação vigente. Observando que a Portaria 115 designa a Desa. Maria Emilia para exercer a função de ouvidora, e a Resolução 275 no seu parágrafo único, institui a Ouvidoria da Mulher, vinculada administrativamente à Ouvidoria do Tribunal, que tem autonomia para atuação em defesa dos interesses das mulheres vítimas de violência, mas não cita a palavra raça, discriminação e assédio, e a informação de que a Ouvidoria da mulher deve contar com especialista dentro da organização, nomeado, que forneça conhecimento técnico para compreensão e direcionamento das questões afetas à discriminação, assédio e racismo.	Portaria de Designação da Ouvidora da Mulher https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FD9F6AAF-F5D7-5041-BB1D-4F02911DA9AC Resolução n. 275/2022, que dispõe sobre o funcionamento e competência da Ouvidoria e Ouvidoria da Mulher. https://www.tjms.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FEC3C2D3-F3EB-ED45-87D7-17A19FC7E47D



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

<p>1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina?</p>	<p><i>SIM, Todos os eventos têm o incentivo e a participação direta da Presidência do TJM/RS.</i></p>	<p>C/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência não atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente, assim vamos recomendar a criação de uma carta compromisso ou Resolução conforme modelo abaixo:</p> <p>https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf</p>	<p><i>Notícias e Divulgações no site do TJMRS</i></p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comissao-de-participacao-feminina-realiza-segundo-encontro-de-2023-05-12-2023</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/presidente-maria-moura-participa-de-reuniao-preparatoria-ao-3-encontro-do-colegio-de-ouvidoras-judiciais-das-mulheres-06-03-2024</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---presidente-maria-moura-apresenta-a-programacao-do-mes-da-mulher-15-03-2024</p>
<p>1.7. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores(as))?</p>	<p>NÃO</p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>De acordo com o achado na resposta negativa da presidência desta Corte, vamos recomendar a nomeação de uma comissão a fim de atender o que prevê: Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023. Art. 1º - A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023).</p>	
<p>1.8. A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no</p>	<p><i>NÃO houve indicação pela organização nos últimos 09 (nove) anos. Em 2015, a</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>De acordo com o achado, na</p>	



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a)?	<i>última promoção de magistrado de carreira. Promovida a única mulher integrante da corte</i>	resposta negativa da presidência desta corte, vamos recomendar a nomeação de uma comissão a fim de atender o que prevê: Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023.	
1.9. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?	<i>SIM, há somente uma juíza auxiliar da presidência (100%).</i>	S/ RECOMENDAÇÕES A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.	Portaria de Convocação https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=6B1FFDCE-D841-8A4B-B1D3-9219EDC16D86
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?	<i>SIM, conforme planilha extraída do módulo produtividade mensal do Datajud, atualmente 80% dos cargos de chefia estão ocupados por mulheres.</i>	S/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.	Conforme Anexo comprovação Sei 0145758
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?	<i>SIM, conforme exemplificado nas portarias de designação das comissões.</i>	S/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.	Portaria n. 076/2024 https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=FA362470-5E67-004D-87FE-45077FD96B2F Portaria n. 071/2024 https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=0B3846EB-5A95-324E-AB47-6881F6379D81 Portaria 044/2024 https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=3A4E22CA-6034-8249-8205-142D4AC4CE2B Portaria n. 043/2024 https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=7BCF8542-C681-A046-8145-29E802427DD7 Portaria n. 061/2024 https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=F8F24CD6-5407-D147-9CDC-C056F35E766D Portaria n. 081/2024



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

			https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=057F9A26-590C-6A4A-A890-B198501F4759
1.12. A organização adota metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?	SIM. Há somente uma juíza auxiliar da presidência (100%)	S/ RECOMENDAÇÕES A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.	Portaria de Convocação https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=6B1FFDCE-D841-8A4B-B1D3-9219EDC16D86
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?	SIM <i>Embora não haja normatização específica a respeito, os cargos de chefia estão ocupados, em sua maioria, por mulheres.</i>	C/RECOMENDAÇÕES: Identificamos Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça; Recomendamos a presidência criar um ato normativo que institua critérios, a fim de atender o que regula: Art. 2º da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023.	
1.14. São aplicados critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura?	<i>Último concurso do órgão para ingresso na magistratura data de 1998.</i> RESPOSTA DESCRITIVA:	O ingresso na carreira da magistratura no tribunal é regulado por algum normativo, certames no que trata a composição das bancas examinadoras? Não adoção dos critérios expedidos pelo CNJ para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura.	
1.15. O órgão criou, divulgou e mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderiu ao Repositório Nacional de	SIM Disponível no sítio do TJM/RS.	C/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.	https://www.tjmrs.jus.br/mulheres-juristas/apresentacao





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

Mulheres Juristas?		Observamos que seria adequado incluir na descrição do site do tribunal a Resolução 255/2018 alterada pela 418/21.	
PERGUNTA	RESPOSTAS (COMUNICAÇÃO SOCIAL)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
1.16. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo?	<p><i>SIM. Todas as normativas (portarias, resoluções) do TJMRS referente a esses temas são disponibilizadas em seção específica do Portal.</i></p> <p><i>IMPORTANTE: para melhor preenchimento desse item, recomendo consulta à secretaria da Comissão, referente à publicação das atas de reuniões e deliberações no site.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>Em análise do referido item, observamos documentos como Portarias que nomeiam comissões para participação do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito da JMERS, mas não contém as diretrizes à promoção da equidade e inclusão institucional feminina.</p>	<p>https://www.tjmrs.jus.br/abr/ePDFtransparencia.php?id=EACD7D61-7432-DB40-A878-D18BE8ED3F48</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/abr/ePDFtransparencia.php?id=FA362470-5E67-004D-87FE-45077FD96B2F</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/abr/ePDFtransparencia.php?id=0B3846EB-5A95-324E-AB47-6881F6379D81</p>
1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?	<p><i>SIM. Todas as agendas do TJMRS que envolvem essas temáticas são divulgadas pelos canais de Comunicação do Tribunal (Site e Redes Sociais).</i></p> <p><i>As campanhas temáticas também merecem destaque.</i></p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.</p>	<p>(Websérie Mulher No Judiciário)</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=2mm_qVEUSpg&t=11s</p> <p>(Participação Feminina)</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comissao-de-participacao-feminina-realiza-segundo-encontro-de-2023-05-12-2023</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---evento-reforca-representatividade-da-presenca-feminina-na-justica-militar-gaucha-15-03-2024</p> <p>Sextou</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/justica-militar-gaucha-lanca-o-sexto-contr-o-assedio--17-11-2023</p> <p>Comunicação Não-Violenta</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comunicacao-nao-</p>



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

			violenta-foi-tema-de-palestra-no-tjmrs-25-04-2024
1.18. A instituição adota como boa prática a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas)?	RESPOSTA INCOMPLETA. - Anexei o link do balanço de gestão, produzido pela ASCOM, que contém uma série de ações de promoção da participação feminina. - Falta o Relatório Anual de Atividades, editado pela direção-geral anualmente. Não encontrei o link no site. No Relatório Anual, pode conter a resposta exata ao item 1.18.	S/ RECOMENDAÇÕES: A evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente. Encontramos do painel de acompanhamento dos programas, projetos e ações os resultados sobre a equidade de gênero e participação feminina.   https://lookerstudio.google.com/reporting/d3096601-3564-481a-852b-844773f0768d/page/n3S4D	(Balanço de Gestão, produzido pela ASCOM) https://www.tjmrs.jus.br/public/files/arquivos/balanco_2022_2023 .pdf

Eixo 02 – Gestão Inclusiva



2ª Questão de Auditoria:

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

PERGUNTA	RESPOSTAS (COORDENADORIA ADM)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?	<i>O TJMRS adota a prática para consolidar e monitorar o percentual de mulheres através da Portaria 119/2020 com a realização de estudos, pesquisas, eventos, capacitação, promovendo o diálogo interno com objetivo de ampliar a participação feminina em todas as áreas do TJM/RS;</i>	C/RECOMENDAÇÕES: Em análise na Intranet e no Portal Transparência, percebemos a ausência de monitoramento estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho; , incluindo os percentuais de ocupação de vagas disponíveis com acesso ao público conforme Art.2ª § 3º dada pela Resolução n. 540, de 18.12.2023). RESPOSTA NÃO	https://www.tjmrs.jus.br/abrePDFtransparencia.php?id=20075E54-C0F0-FE4B-9DB2-3BCBF6FD1651





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

PERGUNTA	RESPOSTAS (Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
2.2. A organização promove pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina?	<p><i>Participação e sugestões por meio do grupo de whatsapp “Belas TJMRS” integrado por todas as mulheres do órgão para fins de ouvi-las sobre as ações e eventos que incentivam a participação feminina, criado em 23 de outubro de 2023. Encontros presenciais para discutir as ações.</i></p>	<p>C/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>Através do grupo de aplicativo criado no tribunal incluindo todas as mulheres do órgão é capaz de captar e colher a percepção do público do tribunal sobre o tema, mas verificamos também a necessidade de realização de uma pesquisa de clima organizacional, a fim de identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero e raça, e se medidas de correção são adotadas com base nos resultados.</p>	<p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comissao-de-participacao-feminina-realiza-segundo-encontro-de-2023-05-12-2023</p> <p>Anexo comprovante (SEI 0145752)</p> 
2.3. Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina?	<p>NÃO</p> <p><i>Política de participação feminina em cursos e capacitações.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A política de participação feminina em cursos e capacitações promove e beneficia com recorte de gênero o público interno e externo, mas encontramos fragilidades nos benefícios do público interno da instituição, sobre a política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho, como por exemplo creche, auxílio creche, horários alternativos que propiciem o aleitamento materno (excluindo legislação federal e estadual), tele trabalho nos meses de férias escolares, distribuição de absorventes, licença menstrual, extensão da licença paternidade etc.</p> <p><i>O requisito mapeia as diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e raça. Portarias com benefícios e outros.</i></p>	<p>Curso contratado com a Escola Superior da Magistratura</p> <p>Das 6 vagas contratadas, 5 foram ocupadas por mulheres</p> <p>Anexo comprovante (SEI 0145751)</p> 
2.4. As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de	<p>SIM</p> <p>Em todos os eventos promovidos pelo Comitê, as</p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência atende totalmente</p>	<p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---major-da-bm-falara-sobre-carreira-</p>



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

<p>diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos?</p>	<p>palestrantes convidadas eram mulheres.</p> <p>Palestrantes:</p> <p>Major Martha Richter – 14 de março de 2024</p> <p>Professora Isabel Cristina Martins – 24 de abril de 2024</p> <p>Promotora de Justiça Ivana Battaglin – 24 de junho de 2024</p> <p>Major Med Cláudia Ferrão Vargas – 24 de junho de 2024</p>	<p>a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente, Art. 2-A, § 3º, Resolução CNJ n. 255/2018.</p>	<p>e-desafios-em-evento-no-tjmrs-13-03-2024</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---evento-reforca-representatividade-da-presenca-feminina-na-justica-militar-gaucha-15-03-2024</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comunicacao-nao-violenta-foi-tema-de-palestra-no-tjmrs-25-04-2024</p> <p>https://intranet/intranet/noticia/tribunal-de-justica-militar-discute-assedio-e-violencia-domestica-20-06-2024</p>
<p>2.5. Existem ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero?</p>	<p>SIM, conforme notícia. <i>Parceria com as Comissões de Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral e de Prevenção à Violência Doméstica. Fomento de escuta segura e acolhimento direcionados às questões que envolvem a diversidade de gênero.</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES:</p> <p>Verificamos diversas ações de informações, esclarecimentos, mas fragilidade na existência de iniciativas práticas, contínuas e pontuais ou periódicas, tais como: mentorias gerenciais, capacitação de liderança para mulheres, bem como, cursos de defesa pessoal, yoga, Semana da Mulher, tanto para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero.</p>	<p>https://intranet/intranet/noticia/tjmrs-realiza-evento-sobre-violencia-domestica-25-06-2024</p> 
<p>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)?</p>	<p>SIM, conforme notícias. <i>Palestrantes:</i></p> <p>Major Martha Richter – 14 de março de 2024</p> <p>Professora Isabel Cristina Martins – 24 de abril de 2024</p> <p>Promotora de Justiça Ivana Battaglin – 24 de junho de 2024</p> <p>Major Med Cláudia Ferrão Vargas – 24 de junho de 2024</p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência é suficiente e atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.</p> 	<p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---major-da-bm-falara-sobre-carreira-e-desafios-em-evento-no-tjmrs-13-03-2024</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comunicacao-nao-violenta-foi-tema-de-palestra-no-tjmrs-25-04-2024</p> <p>https://intranet/intranet/noticia/tribunal-de-justica-militar-discute-assedio-e-violencia-domestica-20-06-2024</p>



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

PERGUNTA	RESPOSTAS (COORDENADORIA ADM)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços?	<i>A prestação de serviços é realizada através de Edital de Licitação e a empresa vencedora preenche os postos de trabalho com seus respectivos funcionários.</i>	C/RECOMENDAÇÕES: Os critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços são frágeis, assim como os procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica, e ainda, se, caso observando a paridade de gênero por função, se há garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato, a fim de atender o que regula o Art. 2º, caput e VI, Resolução n.255/2021 8, alterada pela Res. n. 540/2023.	
2.8. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica?	NÃO <i>Os critérios de contratação de estagiários (as) ou residentes jurídicos (as) é através de processo seletivo em contrato firmado com o Agente de Integração CIEE/RS, e, na ausência deste, por análise de curriculum e entrevista por parte do magistrado ou servidor designado como supervisor.</i>	C/RECOMENDAÇÕES: Verificamos a inexistência da aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, pois, os critérios formais devem constar em ato normativo disponível na área de contratações do órgão, afim de verificar quem faz a fiscalização dos critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas.	
PERGUNTA	RESPOSTAS (COMUNICAÇÃO SOCIAL)	RÉPLICA NAI	EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES
2.9. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero	<i>OBS: Importante um maior esclarecimento sobre esse item. Creio que nos</i>	C/RECOMENDAÇÕES: Verificamos a inexistência da	<i>Notícias veiculadas; Mensagens de e-mail; Documentos internos</i>





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

<p>na comunicação?</p>	<p><i>documentos internos, ou mensagens de e-mail da administração, possa ser colhido melhor subsídio.</i></p> <p>SIM O conteúdo produzido pela ASCOM leva a conta a norma jornalística padrão. Com flexão de gênero dentro de padrões da produção da notícia. Por exemplo: Sempre especificamos o gênero quando da descrição de uma magistrada ou servidora. A presidente do TJM, a magistrada, a diretora, a promotora.</p>	<p>aplicação de critérios formais, em manual de comunicação ou ato normativo, que regulem a forma de comunicação externa no tribunal, bem como, da responsabilidade de analisar e fiscalizar as postagens na intranet e transparência, a fim de atender a legislação no tocante a acessibilidade, linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero no uso de imagens e textos. Modelo do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos: https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/inovacao-governamental/gestao-de-carreiras/lins/linguagem-inclusiva</p>	<p>----</p> <p><i>Exemplo de Notícias publicadas onde verifica-se a flexão de gênero</i></p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/tjmrs-realiza-evento-sobre-violencia-domestica-25-06-2024</p> <p>https://www.tjmrs.jus.br/noticia/comunicacao-nao-violenta-foi-tema-de-palestra-no-tjmrs-25-04-2024</p>
<p>2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?</p>	<p>SIM Os conteúdos gráficos (fotos, vídeos, artes) produzidos pela ASCOM levam em conta a diversidade de gênero.</p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência é suficiente e atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.</p> <p>A averiguação em pesquisa feita pelo Núcleo de Auditoria Interna na Intranet e Transparência do tribunal evidencia a diversidade de gênero no uso de imagens nas campanhas.</p>	<p><i>Card de homenagem ao aniversário da Brigada Militar</i> https://www.instagram.com/p/CzylfObOjS9/?igsh=dnvdpDQxbGh4Nmc0</p> <p><i>Ação especial em vídeo, sobre a temática do assédio</i> https://www.instagram.com/reel/Czwn6cVOeTE/?igsh=MWZjaWxnY2dpNTFtOQ%3D%3D</p> <p><i>Cobertura de agenda externa do Tribunal com destaque para a presença feminina</i> https://www.instagram.com/p/CzCLE8hOaO9/?igsh=eGMzYW8zNWozcjA0</p> <p><i>Cartilha Pela Igualdade Racial</i> https://www.tjmrs.jus.br/public/files/cartilhas/cartpdf</p>
<p>PERGUNTA</p>	<p>RESPOSTAS (ESCOLA JUDICIAL MILITAR)</p>	<p>RÉPLICA NAI</p>	<p>EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES</p>
<p>2.11. A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da</p>	<p>SIM Criação dos blocos 6 e 7 no Plano Anual de Capacitação de 2024 com cursos sobre os temas:</p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES</p> <p>A evidência é suficiente e atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação</p>	<p>https://www.tjmrs.jus.br/escola/plano-capacitacao</p> <p><i>Termo de cooperação Escolas Judiciais</i></p>



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

<p>participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIP, associações etc.)?</p>	<p><i>participação feminina, equidade e igualdade de gênero.</i> <i>Curso Protocolo de Gênero em Parceria com o STM.</i></p>	<p>vigente</p> 	<p><i>Militares. (Anexo em pdf)</i> <i>Termo de cooperação Escola da AJURIS. (anexo em pdf)</i> <i>Termo de cooperação Hope Educação Jurídica. (em tramitação, anexo em pdf)</i> <i>Curso em Parceria com a Academia Judicial do TJSC. (anexo em pdf)</i></p>
<p>2.12. São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina?</p>	<p>SIM <i>Atas de Reuniões de apresentação do PAC 2024.</i> https://www.tjmrs.jus.br/noticia/escola-judicial-militar-discute-plano-anual-de-capacitacao-19-03-2024</p> <p><i>Apoio em palestras das Comissões Temáticas.</i> https://www.tjmrs.jus.br/noticia/mesdamulher---evento-reforca-representatividade-da-presenca-feminina-na-justica-militar-gaucha-15-03-2024</p>	<p>S/ RECOMENDAÇÕES:</p> <p>A evidência é suficiente e atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente.</p> 	<p><i>Apoio em ações da Assessoria de Comunicação.</i> <i>“Websérie Mulher no judiciário”.</i> https://www.tjmrs.jus.br/noticia/quarto-episodio-da-webserie-mulher-no-judiciario-22-03-2024</p> <p><i>E-mails de divulgação de cursos. (Anexo em pdf)</i> <i>Política de participação feminina em cursos e capacitações. Curso Ajuris sobre Justiça Restaurativa (Anexo em pdf): 5 dos 6 inscritos eram mulheres.</i></p>
<p>PERGUNTA</p>	<p>RESPOSTAS (COORDENADORIA ADM)</p>	<p>RÉPLICA NAI</p>	<p>EVIDÊNCIAS COMPLEMENTARES</p>
<p>2.13. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina?</p>	<p><i>Não há dotação orçamentária (Instrumentos de Programação específicos para a temática descrita).</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES: Verificamos a inexistência de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.</p>	
<p>2.14. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina?</p>	<p><i>Não há dotação orçamentária (Instrumentos de Programação específicos para a temática descrita).</i></p>	<p>C/RECOMENDAÇÕES: Verificamos a ausência de rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática.</p>	



9. Recomendações:

9.1- Constatamos que as unidades auditadas: **Presidência, Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, Escola Judicial Militar, Núcleo de Gestão Estratégica, Coordenadoria Administrativa e Comunicação Social do tribunal** estão dotados de corpo profissional, chefia e servidores, com capacidades singulares nos aspectos do comprometimento e conhecimento técnico. Entretanto, dentro da competência do Núcleo de Auditoria Interna desta Corte, faz algumas breves observações e **recomendações**:

9.2- Recomendamos na questão nº: 1.1. do Núcleo de Gestão Estratégica, acrescentar no Planejamento Estratégico da Organização, em sua missão, visão e valores organizacionais, a presença expressa da temática da participação institucional feminina, dispondo sobre a ação afirmativa de gênero com equidade (adaptar a regra a um caso específico), paridade de gênero com a perspectiva interseccional (interação de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa) de raça e etnia em atividades administrativas e jurisdicionais, bem como, o combate ao racismo, discriminação e assédio, com a previsão de princípios, diretrizes e objetivos para o enfrentamento das discriminações.

9.3- Recomendamos, ainda na questão nº: 1.1. do Núcleo de Gestão Estratégica, tendo em vista a seguinte observação: A Resolução Nº 255, de 04 de setembro de 2018, que Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi promulgada em **04 DE SETEMBRO DE 2018**, e o nosso **Planejamento Estratégico em 2021**, evidenciando **não** haver uma certa congruência entre o Planejamento do tribunal e as legislações atuais do CNJ na época da edição em 2021, e assim, **recomendamos** na mesma questão, **designar** um responsável através de Portaria, a fim de acompanhar os Atos Normativos atuais, editados e promulgados pelo CNJ, a fim de informar os devidos atos e fatos aos setores impactado pela norma.

9.4- Recomendamos, na questão nº 1.2 do Núcleo de Gestão Estratégica, criar um ato normativo, a fim de instituir e estruturar expressamente as temáticas: da participação institucional feminina, dispondo sobre a ação afirmativa de gênero com equidade (adaptar a regra a um caso específico), paridade de gênero com a perspectiva interseccional (interação de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa) de raça e etnia em atividades administrativas e jurisdicionais, bem como, o combate ao racismo, discriminação e assédio, com a previsão de princípios, diretrizes e objetivos para o enfrentamento das discriminações, bem como, a descrição dos meios de promoção da equidade e diversidade, contendo a Política de Inclusão e/ou Equidade. **Em 17 de junho de 2024**, foi nomeada a comissão com o objetivo precípuo de **elaboração de Protocolos de Prevenção e Medidas de Segurança destinadas ao combate a esta espécie de criminalidade**, mas, até o momento não foi criado um ato normativo que afere se a instituição tem Resolução que institui e estrutura os meios de promoção.

9.5- Recomendamos, na questão nº 1.3 do Núcleo de Gestão Estratégica, criar um programa formalizado em manual ou ato normativo (Resolução, pois envolve o órgão



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

Colegiado do tribunal) com o detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidos com a política institucional de promoção da equidade e diversidade, a fim de viabilizar a atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho.

[MODELOS:https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf)

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf>

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-24-04-19.pdf>

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/revista-mulheres-na-justica-23-v6-2024-04-09.pdf>

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/606974/Equidade_genero_Senado_Federal_2ed.pdf

9.6- Recomendamos, na questão nº 1.4 da Presidência, incluir no organograma da instituição o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito da JMERS, como comitê/comissão permanente, bem como, **alterar a Portaria **119/2020**: no seu Art. 2º - Compete ao Comitê: I – Realizar estudos, pesquisas, eventos, capacitação e promover o diálogo interno que tenha como objetivo ampliar a participação feminina em todas as áreas do TJM/RS; incluir, o combate ao racismo, discriminação e assédio, com o objetivo de combater o desrespeito aos direitos relacionados tanto para gênero quanto para raça. Com a previsão de princípios, diretrizes e objetivas para o enfrentamento das discriminações e assédios no contexto de trabalho.**

9.7- Recomendamos, na questão nº 1.5, da Presidência, incluir na Resolução nº 275 no seu parágrafo único, onde: “*institui a Ouvidoria da Mulher, vinculada administrativamente à Ouvidoria do Tribunal, que tem autonomia para atuação em defesa dos interesses das mulheres vítimas de violência*”, mas não cita as palavras: **equidade, racismo, discriminação e assédio, e a informação de que a Ouvidoria da mulher deve contar com **especialista dentro da organização, nomeado, que tenha conhecimento técnico comprovado, para compreensão e direcionamento das questões afetas à discriminação, assédio e racismo.****

9.8- Recomendamos, na questão 1.6, da Presidência, criar uma Resolução ou Carta Compromisso evidenciando o compromisso da Alta Administração (Pleno) onde todos os desembargadores assinam com objetivo de atender os objetivos para o enfrentamento das discriminações, assédios e a inclusão da mulher no contexto do trabalho, bem como no combate ao racismo, assim, em um mesmo documento o tribunal atende as exigências das diversas frentes da legislação. Modelo abaixo:



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judiciario-de-2023.pdf>

9.9- Recomendamos, na questão 1.7, da Presidência, nomear uma comissão para análise e estudo da questão sobre o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância para desembargadores (a), a fim de atender o que prevê: Art. 1º, da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023. “Art. 1º - A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023)”.

10.-Recomendamos, na questão 1.8, da Presidência, nomear uma comissão para análise e estudo da questão sobre a adoção de metodologia para fomento da igualdade, equidade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargadores (a), a fim de atender o que prevê: “Art. 1º- A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023. Art. 1º - A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal. (incluído pela Resolução n. 525, de 27.9.2023)”.

10.1- Recomendamos, na questão 1.13, da Presidência, criar um ato normativo que institua os critérios, a fim de atender o que regula: Art. 2º da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023, pois identificamos a 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;

10.2- Recomendamos, na questão 1.14, da presidência, criar os critérios expedidos pelo CNJ para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para o ingresso na carreira da magistratura.

10.3- Recomendamos, na questão 1.15, da presidência, que a evidência atende totalmente a exigência da pergunta, assim como a legislação vigente. Observamos que seria adequado incluir na descrição do site do tribunal, no repositório a Resolução 255/2018 alterada pela 418/21.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

10.4- Recomendamos, na questão 1.16, da Comunicação Social, verificar a possibilidade de colocar na página do tribunal no local que designa o Repositório de Mulheres Juristas, links que levam diretamente aos documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina. Em análise da referida evidência anexada, observamos documentos como Portarias que nomeiam comissões somente.

10.5- Recomendamos, na questão 2.1, da Coordenadoria Administrativa, criar uma ferramenta (painéis de dados, Power BI e outros) de forma estruturada e contínua, que controle e divulgue o percentual de mulheres na composição da força de trabalho, quanto a raça e gênero, incluindo os percentuais de ocupação de vagas nas listas da magistratura, convocações e designações de juízes, incluindo a metodologia aplicada, a fim de aferir que a instituição possui instrumentos concretos de controle.

10.6- Recomendamos, na questão 2.2, do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, realizar uma pesquisa de clima organizacional, a fim de identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero e raça, bem como as medidas de correção adotadas com base nos resultados.

Através do grupo de aplicativo criado no tribunal incluindo todas as mulheres do órgão é capaz de captar e colher a percepção parcial do público do tribunal sobre o tema.

10.7- Recomendamos, na questão 2.3, do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, revisar a política de benefícios que promova a saúde e qualidade de vida no trabalho como: creche, auxílio creche, horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, tele trabalho nos meses de férias escolares, distribuição de absorventes, licença menstrual, extensão da licença paternidade e etc.

*O requisito mapeia as diversas iniciativas de promoção de benefícios, monetários e não monetários, concedidos aos colaboradores considerando critérios de gênero e raça. Portarias com benefícios e outros, essa **RECOMENDAÇÃO** faz acordo com as recomendações das questões 2.13 e 2.14.*

10.8- Recomendamos, na questão 2.5, do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, realizar pesquisa de clima organizacional, com recorte de gênero, a fim de fazer um Levantamento das necessidades de treinamentos pontuais, como por exemplo: mentorias gerenciais, capacitação de liderança para as mulheres, bem como cursos de defesa pessoal, tanto para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero e raça. Reconhecemos as diversas ações do tribunal referente as informações, esclarecimentos, mas a uma fragilidade na existência de iniciativas práticas, contínuas e pontuais ou periódicas, tais como as citadas no exemplo, bem como, cursos de defesa pessoal, yoga, Semana da Mulher, para todas as mulheres que fazem parte desse tribunal independente se Magistradas, servidoras de carreira ou não, estagiária ou terceirizada, considerando critério de diversidade com foco em gênero e raça.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

10.9- Recomendamos, que na **questão 2.7, da Coordenadoria Administrativa**, criar um ato normativo com instrumentos de fiscalização de contratos e editais de licitações, com a finalidade de listar os critérios de contratação na prestação de serviços que contemplem a equidade de gênero e raça, a fim de que os critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabelecem o percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica. Verificar, ainda, se, caso observada a paridade de gênero por função, há garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato. Modelo IDE, item 27 adaptado Art. 2º, caput e VI, Resolução n.255/2021 8, alterada pela Res. n. 540/2023.

11.0- Recomendamos, na **questão 2.8, da Coordenadoria Administrativa**, publicar um normativo ou fluxo de trabalho, também conhecido por workflow, (sequência estruturada de processos que são realizados). Esse sistema detalha as rotinas de trabalho, descrevendo quais são as etapas a serem percorridas e atividades que precisam ser cumpridas durante a execução dos procedimentos para a fiscalização de critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio de acordo com o Art. 2º, caput e V, Resolução n.255/2021 8, alterada pela Res. n. 540/2023.

11.1- Recomendamos, na **questão 2.9, da Comunicação Social**, criar um manual de comunicação social do tribunal, que regule a forma de comunicação externa no tribunal, bem como, da responsabilidade em analisar e fiscalizar as postagens na intranet e transparência, a fim de atender a legislação vigente (Resolução Nº 376 de 02/03/2021, que dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional) e a Resolução Nº 401 de 16/06/2021 no tocante a acessibilidade, linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero, bem como se os formulários de pesquisa e/ou cadastros contemplam campos de resposta abrangentes sob a perspectiva de gênero e raça no uso de imagens e textos.

Modelo: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos:

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/inovacao-governamental/gestao-de-carreiras/lins/linguagem-inclusiva>

11.2- Recomendamos, na **questão 2.13, da Coordenadoria Administrativa**, criar previsão orçamentária para as ações voltadas para a implementação da política de participação institucional feminina.

11.3- Recomendamos, na **questão 2.14, da Coordenadoria Administrativa**, criar rubrica no orçamento, para investimentos na capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero, raça e inclusão feminina, a fim *realizar soluções educacionais voltadas para o tema, considerando os investimentos destinados à capacitação de sua força de trabalho.*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR

1. CONCLUSÃO:

Foi executado o planejamento e auditoria referente à realização da Ação Coordenada de Auditoria **Sobre A Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário-2024** nos Setores da **Presidência, Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina, Escola Judicial Militar, Núcleo de Gestão Estratégica, Coordenadoria Administrativa e Comunicação Social do tribunal**, conforme está disposto no Plano Anual de Auditoria – NAI/2024, e sendo aplicada a legislação pertinente conforme o Plano de Trabalho do CNJ.

As recomendações exaradas no corpo deste relatório técnico pelo Núcleo de Auditoria Interna têm como objetivo observar as inconformidades encontradas nos testes aplicados de acordo com o Plano de Trabalho do CNJ, referente à **Política De Incentivo à Participação Institucional Feminina No Poder Judiciário 2024**, nos termos definidos na resolução **Nº 255 de 04/09/2018**, e demais Legislações do CNJ, assim como, para contribuir para o aprimoramento dos serviços prestados por este tribunal, por meio do controle eficaz sobre as legislações relativas às exigências do CNJ.

Também possuem o objetivo de maximizar a visão estratégica a ampliação e manutenção da boa imagem institucional desta Justiça Especializada.

Submete-se o presente relatório primeiramente à Presidente, e ao Pleno do TJMRS.

Às considerações superiores,

Elisabete Simões da Cruz
Dirigente – NAI

Paulo Cezar Oliveira de Lima
Servidor – NAI

Porto Alegre, 29 de agosto de 2024.