



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
PRSTM/SEAUD/COAUG/SEAUG

EXTRATO

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 6/2024 - SEI Nº 3857256.

PROCESSO

UNIDADE: Secretaria de Auditoria Interna - SEAUD

SEI Nº: 007602/24-00.159

Período do Trabalho: de abril a agosto de 2024

Ministro-Presidente: Ten Brig Ar Francisco Joseli Parente Camelo

Data do despacho da Presidência: 30/08/2024

Unidade auditada: Justiça Militar da União

OBJETIVO

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, previstas no art. 37, inciso VII, da [Resolução CNJ n. 309/2020](#), promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário. Assim, a auditoria visa avaliar, no âmbito da JMU, 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, segundo o Plano de Trabalho do CNJ (SEI nº 3679795, p. 4).

Nesse contexto, a auditoria se apresenta como uma importante ferramenta para garantir a efetividade da política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, buscando ampliar a participação institucional feminina no Poder Judiciário. A realização da auditoria, portanto, justifica-se pela necessidade de verificar a conformidade da Justiça Militar da União às normas e políticas de incentivo à participação institucional feminina, garantindo um ambiente de trabalho democrático e de igualdade entre homens e mulheres.

ANÁLISE TÉCNICA

O trabalho foi estruturado em 2 Eixos (abrangendo temas específicos), com uma questão de auditoria em cada eixo. As avaliações analisaram 32 subquestões de auditoria (18 referentes ao Eixo 1; e 14 referentes ao Eixo 2), seguindo o modelo proposto no Plano de Trabalho (SEI nº 3679795, p. 7 a 14), segundo as práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, a saber:

Eixo 1: Estratégia, Governança e Accountability.

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

Subquestões de Auditoria (Eixo 1) - Política Institucional
1 . 1 . 0 planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?
1 . 2 . A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina?
1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina?

Subquestões de Auditoria (Eixo 1) - Estrutura de Governança
1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição?
1.5. A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres?
1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina?

Subquestões de Auditoria (Eixo 1) - Estrutura de Governança

1.7. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores(as))?

1.8. A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a)?

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?

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?

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?

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?

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?

1.14. São aplicados critérios 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 Mulheres Juristas?

Subquestões de Auditoria (Eixo 1) - Controle/Accountability

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?

1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?

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)?

Subquestões de Auditoria (Eixo 1) - Controle/Accountability

Eixo 2: Gestão Inclusiva

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

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Gestão de Pessoas

2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?

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?

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

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

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?

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)?

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Gestão de Contratações

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

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

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Comunicação

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

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Comunicação

2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Relação com a Sociedade

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 (OSCIIP, associações etc.)?

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

Subquestões de Auditoria (Eixo 2) - Gestão Orçamentária

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

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

RESULTADOS/ACHADOS/CONCLUSÃO

Ao final da auditoria, verificou-se a necessidade de:

1) **Sugerir**, com viés pedagógico e com a finalidade de agregar valor e alcançar objetivos organizacionais:

Ações que visam intensificar a comunicação e o acompanhamento do percentual de mulheres enquanto força de trabalho;

Atualizações normativas sobre a temática participação institucional feminina.

2) **Recomendar** ações prioritárias para adequação às normas estabelecidas pelo CNJ referente à integração à Resolução CNJ n. 255/2018, com vistas a atender:

- a. O percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação;
- b. O percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação;
- c. O desenvolvimento de diretrizes e de mecanismos para orientar a designações de mulheres para os cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação, visando o alcance do percentual mínimo de 50% de mulheres nos respectivos cargos;
- d. A promoção de pesquisa(s) interna(s) para colher a percepção

sobre a atuação da Justiça Militar da União nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina e, caso necessário, tomar medidas corretivas baseadas nos resultados;

- e. O estabelecimento e a aplicação de critérios formais (fluxos de trabalho, procedimentos de fiscalização, fixação de percentual mínimo, garantia de não redução de percentual etc.) de participação feminina na contratação de prestação de serviços;
- f. O estabelecimento e a inclusão de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica e, se for o caso, atualizar a [Resolução STM n. 322/2023](#), a qual institui e regulamenta o Programa de Residência Jurídica do Poder Judiciário no âmbito da Justiça Militar da União;
- g. Celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIIP, associações, etc.).

3) **Acompanhar e monitorar** as recomendações contidas no Relatório de Auditoria nº 6/2024, SEI nº 3857256.

ENCAMINHAMENTOS/RECOMENDAÇÕES/SUGESTÕES

Foram realizadas as seguintes recomendações:

1. Desenvolver estratégias para alcançar e manter o percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento no âmbito da Justiça Militar de União, inclusive direções de foro quando de livre indicação, em atenção ao art. 2º, II, da Resolução CNJ n.255/2018;
2. Desenvolver estratégias para alcançar e manter o percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação, conforme estabelece o art. 2º, III, da Resolução CNJ n. 255/2018;
3. Desenvolver diretrizes e mecanismos para orientar a designações de mulheres para os cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação, visando o alcance do percentual mínimo de 50% de mulheres nos respectivos cargos, conforme determina o art. 2º da Resolução CNJ n.º 255/2018;
4. Promover pesquisa(s) interna(s) para colher a percepção sobre a atuação da Justiça Militar da União nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina e, caso necessário, tomar medidas corretivas baseadas nos resultados;
5. Estabelecer e aplicar **critérios formais** (fluxos de trabalho, procedimentos de fiscalização, fixação de percentual mínimo, garantia de não redução de percentual etc.) de participação feminina na contratação de prestação de serviços, em atenção ao disposto no art. 2º, caput e VI, da Resolução CNJ n. 255/2018 no

âmbito da Justiça Militar da União;

6. Estabelecer e incluir critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, conforme art. 2º, caput e V, Resolução CNJ n. 255/2018 e, se for o caso, atualizar a Resolução STM n. 322/2023, a qual institui e regulamenta o Programa de Residência Jurídica do Poder Judiciário no âmbito da Justiça Militar da União.
7. Adotar, no âmbito da Justiça Militar da União, 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.).

Foram realizadas as seguintes sugestões:

1. Incluir a menção direta sobre a temática da participação institucional feminina no próximo Planejamento Estratégico da Justiça Militar da União ou em uma eventual atualização do planejamento atual;
2. Implementar no âmbito da Justiça Militar da União uma política formalmente instituída para a promoção da participação institucional feminina que vise à promoção da participação institucional feminina, preferencialmente que traga mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero;
3. Instituir um Programa formalizado, em manual ou em ato normativo, com detalhamento de 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 da Justiça Militar da União;
4. Elaborar de uma carta de compromisso sobre a temática de participação institucional feminina emitida pela Alta Administração da Justiça Militar da União para ampliar o apoio e o suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina;
5. Desenvolver novos mecanismos para consolidar e monitorar de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho, incluindo os percentuais de ocupação de vagas nas convocações e designações de juizes auxiliares, cargos gerenciais, composição de coletivos e mesas de eventos e como expositora;
6. Formalizar critérios (cotas, por exemplo), no âmbito da Justiça Militar da União, acerca da diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores, internos ou externos, em atenção às disposições da Resolução CNJ n. 255/2018;
7. Estabelecer, no âmbito da Justiça Militar da União, critérios específicos (cotas, por exemplo) acerca da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as);
8. Divulgar e ampliar a adoção de uma linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação no âmbito da Justiça Militar da

União, conforme arts. 1º e 2º, da Resolução CNJ n. 376/2021;

9. Incluir e/ou manter ações voltadas à implementação da política acerca da participação institucional feminina no âmbito da JMU, inclusive com a indicação dos respectivos recursos orçamentários, como, por exemplo, no plano de capacitação anual ou em projetos específicos dessa temática.

MONITORAMENTO

Para garantir a implementação das ações, a SEAUD realizará monitoramento das recomendações e sugestões que foram expedidas, que será conduzido de acordo com a metodologia estabelecida no [Manual de Auditoria do Poder Judiciário](#).



Documento assinado eletronicamente por **HELENICE SILVA PEREZINO**, **SECRETÁRIA DE AUDITORIA INTERNA**, em **exercício**, em 02/09/2024, às 18:07 (horário de Brasília), conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.stm.jus.br/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **3891193** e o código CRC **608F3634**.

3891193v51

Setor de Autarquias Sul, Praça dos Tribunais Superiores - Bairro Asa Sul - CEP 70098-900 - Brasília - DF