TRT-7ª REGIÃO

Secretaria de Auditoria Interna

THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO
04/12/2025 07:53

MAURA CRISTINA BRASIL CORREIA MARINHO
04/12/2025 07:57

RODRIGO RIBEIRO CAVALCANTE
04/12/2025 08:15

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA SOBRE A ADERÊNCIA À POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO PODER JUDICIÁRIO

Fortaleza

2025

TRT-7ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

IDENTIFICAÇÃO	
Nº do Processo	3316/2023
Nº da Ordem de Serviço	3/2023
Itens de Referência no PAA/PALP	Item 8 do PAA 2023
Objeto da Auditoria	Ação Coordenada do CNJ para avaliar a Aderência à Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário
Unidade Auditada	TRT da 7ª Região
Unidade de Auditoria	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas - SAGP
Data da Determinação da Presidência	26 de janeiro de 2024

INTRODUÇÃO

Objetivo

O presente relatório apresenta o primeiro ciclo de monitoramento das recomendações decorrentes da auditoria coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), realizada de forma simultânea em todo o Poder Judiciário. Esta ação nacional buscou aferir o grau de aderência dos tribunais à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Poder Judiciário, identificando avanços e fragilidades capazes de orientar o fortalecimento da governança institucional e a consolidação de ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e respeitosos.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, embora iniciativas importantes já integrem a rotina administrativa, o processo de auditoria revelou pontos estruturais que ainda exigiam aprimoramento. À época do diagnóstico, foram identificadas lacunas normativas, ausência de procedimentos formalmente padronizados e insuficiente integração da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação aos instrumentos de

planejamento estratégico, fatores que comprometiam a consolidação de práticas permanentes e sistematizadas de prevenção e resposta a casos de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação. Também se evidenciou a necessidade de maior clareza nos fluxos de denúncia, padronização dos protocolos de atendimento e aperfeiçoamento dos registros, de modo a garantir rastreabilidade, integridade e transparência aos processos.

Outros aspectos sensíveis emergiram no diagnóstico inicial: a necessidade de ampliar ações de capacitação para magistrados, servidores, estagiários e terceirizados; a utilização ainda limitada dos meios corporativos de comunicação e de campanhas institucionais voltadas à sensibilização; a carência de diretrizes formais para assegurar a ampla divulgação dos canais de denúncia; e a falta de mecanismos consistentes para avaliar a efetividade das medidas adotadas. Identificou-se, ainda, a oportunidade de fortalecer a atuação das unidades de apoio psicossocial, intensificar a articulação entre setores e ampliar parcerias externas, de modo a potencializar o alcance e a profundidade das ações preventivas.

Assim, o presente relatório apresenta uma análise do grau de atendimento das recomendações, dos resultados alcançados e da efetividade das medidas adotadas pelas unidades responsáveis.

Metodologia

O monitoramento foi conduzido com base em uma matriz de acompanhamento das recomendações, na qual as unidades auditadas foram convidadas a:

- Informar as ações implementadas para o atendimento das recomendações;
- Apresentar evidências documentais que comprovassem a execução das medidas;
- Ou, quando aplicável, justificar a não implementação ou o adiamento de determinadas providências.

A partir das informações recebidas, a SAUDI realizou uma nova análise técnica, verificando a consistência das ações e a efetividade dos controles adotados. Com base nessa

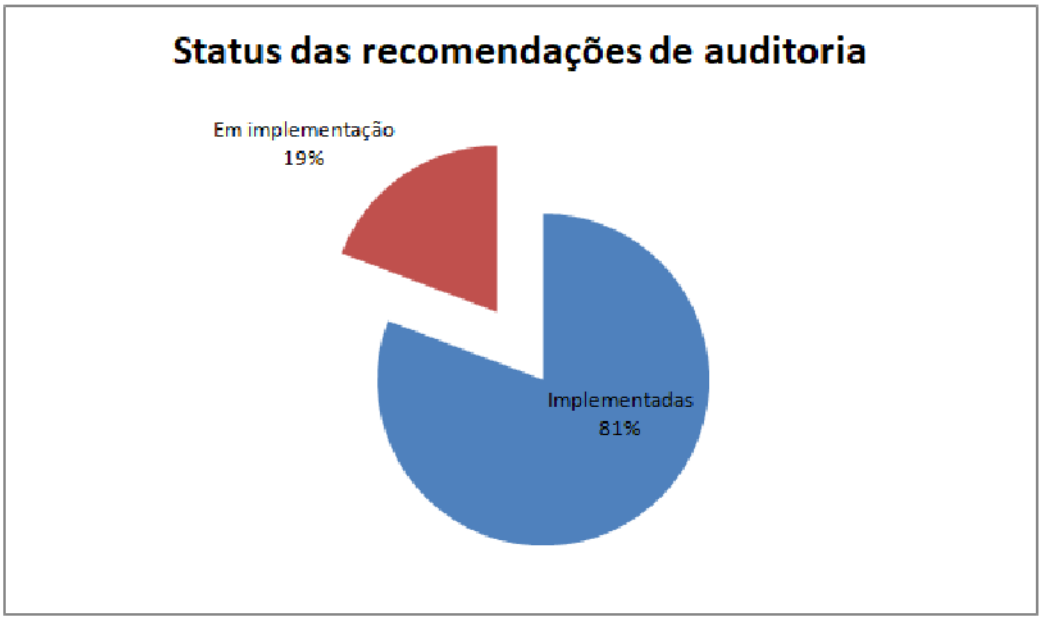
avaliação, foi atribuído o *status* atualizado de cada recomendação (Implementada, Em implementação, Não implementada ou Prejudicada), bem como, quando necessário, foram emitidas novas recomendações complementares.

Limitações

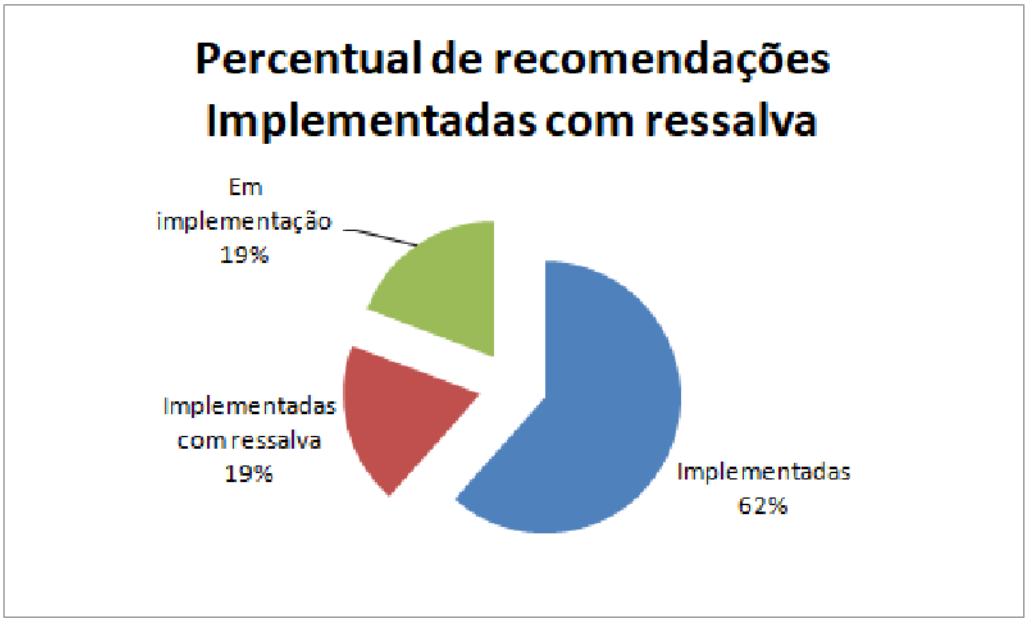
O presente ciclo de monitoramento baseia-se nas informações e evidências encaminhadas pelas unidades auditadas até a data de conclusão deste relatório. Assim, eventuais ações implementadas posteriormente ou ainda em fase de execução poderão ser reavaliadas em ciclos futuros, de modo a refletir com maior precisão o estágio de atendimento integral das recomendações. Além disso, o monitoramento não teve por escopo a validação *in loco* das ações relatadas, restringindo-se à análise documental e às manifestações formais encaminhadas à SAUDI.

ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES

Do total de 26 (vinte e seis) recomendações monitoradas, 21 (vinte e uma) foram implementadas e 5 (cinco) permanecem em fase de implementação. Ressalta-se, contudo, que entre as recomendações classificadas como implementadas, 5 (cinco) receberam ressalva. As recomendações classificadas como "Implementada, com ressalva" demonstram que as unidades cumpriram a parte técnica do trabalho, como a elaboração de minutas e proposições normativas, mas dependem de um ato formal e finalístico da Administração (a aprovação e publicação da minuta) para que o procedimento seja plenamente efetivo e incorporado ao ordenamento jurídico interno.



Fonte: SAGP/SAUDI



Fonte: SAGP/SAUDI

O monitoramento das recomendações revela um cenário de avanços significativos, marcado por respostas céleres da unidade auditada e por esforços contínuos de adequação administrativa. Entre os pontos de destaque, observou-se que a maior parte das recomendações implementadas resultou de adequações normativas, formalização de

procedimentos e entrega de produtos específicos, demonstrando aderência material às determinações da Auditoria. Todavia, chamou atenção o fato de que 5 (cinco) recomendações, embora classificadas como implementadas, foram registradas "com ressalvas", uma vez que envolviam a elaboração de minutas. A unidade auditada cumpriu integralmente sua parte ao formular os documentos, porém tais recomendações só produzirão efeitos plenos após aprovação e publicação pela Administração, etapa ainda pendente e indispensável para assegurar validade jurídica e eficácia prática.

No conjunto das recomendações que seguem em implementação, verifica-se que muitas dependem de ações estruturantes, articulação intersetorial ou etapas administrativas posteriores, algumas fora do escopo direto da unidade auditada. São situações que demandam continuidade no acompanhamento para que possam evoluir do nível de intenção à consolidada execução.

Ao mesmo tempo, o volume de recomendações já atendidas demonstra ambiente institucional favorável ao aprimoramento contínuo. Observam-se melhorias em fluxos internos, padronizações, regulamentações e iniciativas destinadas a reforçar governança, transparência e mitigação de riscos. Ainda assim, certas recomendações exigem amadurecimento adicional, seja pela necessidade de validação superior, seja pela demanda por evidências práticas que comprovem a efetividade das ações implementadas.

O quadro abaixo apresenta a síntese do monitoramento, com destaque para o status atribuído a cada recomendação e uma breve análise de cumprimento:

Recomendação resumida	Status	Síntese da análise
Recomendação nº 1: Elaboração de cartilha revisada sobre assédio e discriminação.	**Implementada**	A unidade auditada não se manifestou formalmente. Contudo, o conteúdo revisado e atualizado está disponível na página institucional e nos materiais físicos distribuídos (como as cartilhas *"Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo"* e *"Liderança responsável"*), verificando-se que as ações previstas

		foram atendidas.
Recomendação nº 2: Adoção de cronograma anual de campanhas informativas e de sensibilização.	**Implementada**	A análise das ações divulgadas (nove matérias em 2024 e oito em 2025) demonstra avanços significativos e esforço contínuo de sensibilização. O órgão reforça o compromisso com a divulgação permanente da temática, concluindo-se que a recomendação foi adequadamente atendida.
Recomendação nº 3: Inclusão de orientações sobre condutas apropriadas/inaceitáveis e canais de denúncia nas campanhas.	**Implementada**	A avaliação do conteúdo divulgado (2024–2025) revela um conjunto consistente de ações. As publicações abordam a conduta adequada e inadequada, a caracterização do assédio, exemplos práticos de comportamentos inaceitáveis, as diferenças entre conflito/violência pontual/assédio, e canais de denúncia e acolhimento, atendendo ao núcleo da recomendação.
Recomendação nº 4: Disponibilização da cartilha atualizada (Rec. 1) nas mídias online e em formato físico.	**Em Implementação**	Os itens "a" (disponibilização na página institucional) e "b" (envio por e-mail em 2/12/2025) foram atendidos. Contudo, os itens "c" e "d" (distribuição física a terceirizados/estagiários e nas portarias) ainda não foram integralmente implementados. Sugere-se que a Administração reavalie a pertinência de manter esses itens devido ao impacto orçamentário.
Recomendação nº 5: Ratificação da Carta de Compromisso da Alta Administração pelo Tribunal Pleno.	**Em Implementação**	A abertura do PROAD 7337/2025 demonstra o início das ações. A implementação integral dependerá da conclusão das etapas subsequentes, como a ratificação pelo Tribunal Pleno e a ampla divulgação.
Recomendação nº 6: Atualização de normativos internos para compatibilização integral com a Resolução CNJ 351/2020.	**Implementada, com ressalva**	Os normativos antigos foram revogados e substituídos pela RN TRT7 7/2024 e Ato TRT7.GP 167/2024, atendendo à maioria dos pontos (instituição de dois comitês, referências ao assédio sexual/discriminação, etc.). A ressalva é que, para o item "a" (procedimento para a alta administração) ter plena efetividade, é indispensável que a Administração aprove e publique a minuta constante do

		PROAD nº 7621/2025.
Recomendação nº 7: Criação/Atualização de página institucional sobre a Política de Prevenção ao Assédio.	**Implementada**	A página institucional específica foi criada em 01/10/2024. Ela oferece uma visão integrada da política institucional, contemplando todas as informações especificadas (normativos, cartilhas, dados estatísticos, atas e canais), ampliando a transparência.
Recomendação nº 8: Divulgação dos principais resultados da pesquisa interna de assédio (2022).	**Implementada**	A compilação dos dados da pesquisa de 2022 foi disponibilizada na página "Política de Prevenção ao Assédio", na seção "Dados Estatísticos sobre o Tema". Devido ao caráter sigiloso, a divulgação integral foi restrita à Alta Administração, mas os principais achados foram comunicados internamente por Ofícios-Circulares, garantindo transparência proporcional.
Recomendação nº 9: Elaboração de rotina e aplicação de pesquisa interna periódica sobre assédio.	**Implementada**	A unidade apresentou evidências da realização da pesquisa em julho de 2025. Reforça-se a importância da consolidação de uma rotina padronizada para garantir a continuidade das consultas internas.
Recomendação nº 10: Inclusão da vedação de assédio no Código de Conduta da Alta Administração/Gestores.	**Implementada, com ressalva**	Foi aberto o PROAD 7338/2025 para atendimento. A implementação está com ressalva, pois é indispensável que a Administração aprove e publique a minuta constante do PROAD nº 7338/2025 para formalizar o procedimento.
Recomendação nº 11: Inclusão do assédio como risco a ser mitigado no Plano de Integridade.	**Em Implementação**	A matéria será tratada juntamente com a atualização do Plano de Integridade nos autos do PROAD 2659/2025. O cumprimento integral dependerá da conclusão dessa atualização, com a efetiva inclusão do assédio como risco.
Recomendação nº 12: Alinhamento do Plano Estratégico com a Política de Prevenção ao Assédio (ações e indicadores).	**Implementada**	Foram apresentadas ações e indicadores relacionados ao tema no Plano Tático de Gestão de Pessoas 2021/2026 e no Plano de Logística Sustentável, demonstrando o alinhamento com a política institucional.
Recomendação nº 13: Inclusão de diretrizes de vedação de assédio no	**Implementada, com ressalva**	Minuta de alteração submetida via PROAD 7430/2025. A implementação está

Estatuto de Ética do Tribunal.		com ressalva, pois a plena efetividade depende da aprovação e publicação formal da minuta pela Administração.
Recomendação nº 14: Institucionalização e aparelhamento de canal permanente de acolhimento e escuta.	**Implementada**	O canal foi regulamentado pela Resolução Normativa TRT7 nº 07/2024 e vem funcionando de modo efetivo, inclusive já tendo realizado acolhimentos.
Recomendação nº 16: Previsão de encaminhamento de todas as denúncias para a Ouvidoria (Registro e Controle Estatístico).	**Implementada, com ressalva**	A proposição é objeto do PROAD 7621/2025. A implementação está com ressalva, pois a plena efetividade depende da aprovação e publicação formal da minuta pela Administração.
Recomendação nº 17: Inclusão de fluxos e protocolos de tratamento de denúncias no normativo interno.	**Implementada**	As previsões exigidas (fluxos e protocolos) foram devidamente inseridas na Resolução Normativa TRT7 nº 07/2024, especificamente nos Artigos 31 a 46, consolidando o marco normativo necessário.
Recomendação nº 19: Instituição de canal de denúncia online.	**Em Implementação**	Foi aberto o PROAD 7341/2025. Há um grupo de trabalho formado pelos Gestores das Ouvidorias de TRTs para reformulação de um formulário padronizado, com previsão de conclusão para a primeira quinzena de novembro. O cumprimento integral depende da disponibilização final desse formulário online.
Recomendação nº 20: Elaboração de formulário padronizado de denúncia pela Ouvidoria/Comitê.	**Em Implementação**	Esta recomendação está relacionada à Recomendação nº 19 e, desse modo, segue o mesmo encaminhamento (PROAD 7341/2025 e trabalho conjunto das Ouvidorias para padronização do formulário).
Recomendação nº 21: Capacitação do Comitê sobre recebimento e tratamento de denúncias de assédio.	**Implementada**	A Escola Judicial informou a realização de capacitação específica (Formação Institucional em Combate ao Assédio - Resolução TRT7 nº 07/2024), prevista para 4 de dezembro de 2025. O planejamento atende integralmente ao conteúdo e ao público-alvo previstos.
Recomendação nº 22: Previsão de integração da Política de Assédio nos contratos de estágio/serviços	**Implementada**	A previsão foi incorporada ao Artigo 14 da Resolução Normativa TRT7 nº 7/2024, formalizando o devido respaldo

		normativo e sanando a fragilidade identificada.
Recomendação nº 23: Inclusão de cláusula obrigatória de observância da política nos contratos de estágio e serviços terceirizados	**Implementada**	A Coordenadoria de Informações Funcionais (CIF) inseriu a obrigação nas cláusulas dos Termos de Compromisso de Estágio. A Assessoria Jurídico-Administrativa (AJA) da SADMIN também incluiu a cláusula nos modelos de Termos de Referência de contratação de serviços.
Recomendação nº 25: Revisão e padronização da rotina de monitoramento de dados (rotatividade, absenteísmo e prazos).	**Implementada**	O Artigo 20 da Resolução Normativa TRT7 7/2024 estabelece de forma padronizada os indicadores a serem compilados pela SGPe e fixa prazo de 60 dias para a emissão de relatório pelo Comitê, atendendo integralmente aos parâmetros definidos.
Recomendação nº 26: Inclusão do tema assédio nos programas de capacitação e realização anual da "Semana de Combate ao Assédio".	**Implementada**	A Escola Judicial incorporou o tema, promovendo diversos eventos em 2025, e realizou a Semana de Combate ao Assédio, Violência e Discriminação no Trabalho, em conformidade com a diretriz de periodicidade anual.
Recomendação nº 28: Estudo e previsão de aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em casos de assédio de menor potencial ofensivo.	**Implementada**	A recomendação foi implementada com a formalização do ATO TRT7.GP nº 129/2025, que regulamenta a utilização do TAC como medida aplicável em situações de menor potencial ofensivo, especialmente em conflitos relacionados a assédio e discriminação.
Recomendação nº 29: Inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias em normativo interno.	**Implementada, com ressalva**	A proposição é objeto do PROAD 7621/2025. A implementação está com ressalva, pois a plena efetividade depende da aprovação e publicação formal da minuta pela Administração.
Recomendação nº 30: Adoção de procedimento especial para denúncias anônimas com indícios de materialidade.	**Implementada**	A recomendação foi implementada com a formalização do Art. 24, § 1º, da Resolução Normativa TRT7 7/2024.

Fonte: SAUDI/SAGP

A análise detalhada de cada recomendação está descrita na MATRIZ DE MONITORAMENTO (Doc. 163 dos autos). O desafio que se impõe agora é consolidar as ações ainda em curso, assegurar a aprovação e publicação das minutas que fundamentam recomendações classificadas "com ressalvas", e fortalecer o acompanhamento intersetorial para que cada entrega produza resultados concretos e sustentáveis.

NOVAS RECOMENDAÇÕES

Com base na análise da MATRIZ DE MONITORAMENTO, a SAUDI formulou novas recomendações e identificou oportunidades de aprimoramento, a serem submetidas à avaliação quanto à conveniência e oportunidade pela Administração, conforme quadro resumido abaixo:

Novas recomendações e oportunidades de melhoria	Unidade Destinatária	Prazo
Reavaliar a pertinência de manter os itens c e d da Recomendação nº 4, que tratam da distribuição física (impressa) de cartilhas para colaboradores terceirizados/estagiários e nas portarias. Conforme o resultado dessa análise, deve-se definir pela prorrogação do prazo para sua execução ou pela suspensão de sua eficácia.	Presidência/Coordenadoria de Comunicação Social	90 dias
Manter a Recomendação nº 5 (Ratificação da Carta de Compromisso da Alta Administração) e estabelecer novo prazo para sua implementação, visto que a conclusão depende da ratificação pelo Tribunal Pleno e ampla divulgação.	Presidência	90 dias
Concluir a análise, aprovação e publicação da minuta constante do PROAD nº 7621/2025, para que o item "a" da Recomendação nº 6 (previsão de procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração) produza plena efetividade.	Presidência	90 dias
Concluir a análise, aprovação e publicação da minuta constante do PROAD nº 7338/2025, para consolidar formalmente a inclusão de diretrizes de vedação de assédio no Código de Conduta (Recomendação nº 10).	Presidência	90 dias
Manter a Recomendação nº 11 (Inclusão do assédio como risco	Secretaria-Geral da	120 dias

no Plano de Integridade) e estabelecer novo prazo para sua implementação, visto que o cumprimento integral depende da conclusão da atualização do Plano de Integridade (PROAD 2659/2025).	Presidência	
Concluir a análise, aprovação e publicação da minuta constante do PROAD nº 7430/2025, para que a Recomendação nº 13 (inclusão de diretrizes de vedação de assédio no Estatuto de Ética) produza plena efetividade.	Presidência	120 dias
Concluir a análise, aprovação e publicação da minuta constante do PROAD nº 7621/2025, para formalizar o procedimento de encaminhamento de todas as denúncias para a Ouvidoria (Recomendação nº 16).	Presidência	90 dias
Manter a Recomendação nº 19 (Instituição de canal de denúncia online) e estabelecer novo prazo para sua implementação, visto que o cumprimento integral depende da disponibilização do formulário online padronizado.	Ouvidoria	120 dias
Manter a Recomendação nº 20 (Elaboração de formulário padronizado de denúncia) e estabelecer novo prazo para sua implementação, dado que está relacionada à Recomendação nº 19.	Ouvidoria	120 dias
Concluir a análise, aprovação e publicação da minuta constante do PROAD nº 7621/2025, para formalizar a inclusão de critérios de admissibilidade para denúncias (Recomendação nº 29).	Presidência	90 dias

Fonte: SAUDI/SAGP

CONCLUSÃO

O presente ciclo de monitoramento, referente à Ação Coordenada de Aderência à Política contra o Assédio e Discriminação no Poder Judiciário, permitiu avaliar o estágio de implementação das recomendações emitidas pela Auditoria Interna e acatadas pela Presidência (doc. 107). O acompanhamento evidenciou avanços significativos e um alto índice de implementação das ações propostas.

Esses avanços se manifestam especialmente na formalização de estruturas internas, como a regulamentação do canal permanente de acolhimento pela Resolução Normativa

TRT7 nº 07/2024, e na ampliação dos mecanismos de comunicação e transparência institucional, como a criação da página institucional específica em 01/10/2024, que oferece uma visão integrada da política. Houve também adequação normativa substancial, com a revogação de atos antigos e a instituição da nova Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação (RN TRT7 7/2024). Essas conquistas demonstram o compromisso do Tribunal em fortalecer a política de combate ao assédio e consolidar práticas alinhadas aos princípios da diversidade, inclusão e respeito.

Ao mesmo tempo, o relatório identificou aspectos que, embora tecnicamente elaborados, ainda demandam aprimoramento final, caracterizados pelo *status* de "Implementada, com ressalva". A efetivação plena de recomendações importantes, como o procedimento para tratamento de casos envolvendo a alta administração (Rec. 6), a inclusão de vedação de assédio no Código de Conduta (Rec. 10) e no Estatuto de Ética (Rec. 13), o encaminhamento de denúncias para a Ouvidoria (Rec. 16) e os critérios de admissibilidade para denúncias (Rec. 29), depende de um ato formal e finalístico da Presidência, por meio da aprovação e publicação das minutas normativas. Tais pontos representam oportunidades reais para aprofundar a governança e transformar iniciativas pontuais em práticas duradouras que assegurem segurança jurídica e uniformidade nos processos.

Além disso, a implementação dos canais de denúncia online (Recs. 19 e 20) permanece *Em Implementação*, aguardando a finalização e padronização do formulário por um grupo de trabalho dos Tribunais Regionais do Trabalho.

O conjunto de novas recomendações apresentadas pela Auditoria Interna reforça essa percepção: é preciso concluir as análises e publicações normativas (PROADs 7621/2025, 7338/2025 e 7430/2025), manter o monitoramento sobre a inclusão do assédio no Plano de Integridade (Rec. 11), e finalizar a operacionalização dos canais digitais (Recs. 19 e 20). A continuidade desse trabalho é indispensável para que os resultados obtidos até aqui se traduzam, de forma efetiva, em maior segurança, mais transparência e um ambiente

institucional plenamente alinhado à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

PAPÉIS DE TRABALHO
Relatório de Providências e Evidências (Doc. 129, 130, 132, 141, 144, 147, 150, 153, 154, 155, 157, 158, 159) **Matriz de Monitoramento (Doc. 163)**

Elaboração: *Assinado eletronicamente* Thais Evangelista Fernandes Brito **Analista Judiciário - Área Administrativa** 3/12/2025	
Supervisão: *Assinado eletronicamente* Maura Cristina Brasil Correia Marinho **Coordenadora de Serviço** 3/12/2025	**Aprovação:** *Assinado eletronicamente* Rodrigo Ribeiro Cavalcante **Secretário de Auditoria Interna** 3/12/2025

TRT-7ª REGIÃO

Secretaria de Auditoria Interna

THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO
10/11/2025 14:21

MAURA CRISTINA BRASIL CORREIA MARINHO
10/11/2025 14:42

RODRIGO RIBEIRO CAVALCANTE
10/11/2025 15:05

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA SOBRE GESTÃO DOS PASSIVOS ADMINISTRATIVOS

2025

TRT-7ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

IDENTIFICAÇÃO	
Nº do Processo	5862/2024
Nº da Ordem de Serviço	2/2024
Itens de Referência no PAA/PALP	Item 6 do PAA 2024
Objeto da Auditoria	Gestão dos Passivos Administrativos
Unidade Auditada	Secretaria de Gestão de Pessoas, Coordenadoria de Pagamento de Pessoal e Coordenadoria de Contabilidade
Unidade de Auditoria	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas
Data da Determinação da Presidência	DEJT de 20/01/2025

INTRODUÇÃO

Objetivo: O presente relatório refere-se ao primeiro ciclo de monitoramento da auditoria conduzida pela Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI), cujo objetivo foi examinar a conformidade dos pagamentos de passivos administrativos de pessoal e a efetividade dos controles internos gerenciais relacionados ao processo, conforme previsto no item 6 do Plano Anual de Auditoria de 2024.

A auditoria original identificou 14 constatações principais, cada uma acompanhada de recomendações voltadas à correção de falhas, aprimoramento de processos e fortalecimento da governança administrativa.

Entre os pontos de destaque, ressaltaram-se:

- A necessidade de corrigir inconsistências em cadastros e valores de passivos antigos, garantindo a integridade dos dados no sistema MGP;

- A melhoria da rastreabilidade e padronização dos procedimentos, especialmente nos casos de acertos financeiros decorrentes de falecimento de servidores;
- O reforço na vinculação entre processos administrativos, promovendo maior transparência e segurança jurídica;
- A automação de planilhas e controles internos, com o intuito de reduzir falhas manuais e aumentar a confiabilidade das informações;
- E a criação de mecanismos de conciliação e integração entre as áreas contábil e de pessoal, visando reduzir divergências e retrabalhos.

Ao analisar o relatório de auditoria, a Presidência acolheu integralmente todas as recomendações apresentadas pela SAUDI, reconhecendo seu alinhamento com as boas práticas de gestão pública e seu potencial de elevar a eficiência, a transparência e a confiabilidade dos controles internos.

Assim, este relatório tem por finalidade acompanhar o progresso das unidades auditadas na implementação das recomendações aprovadas, avaliando o grau de atendimento e a efetividade das ações corretivas e preventivas adotadas.

Metodologia: O monitoramento foi conduzido com base em uma matriz de acompanhamento das recomendações, na qual as unidades auditadas foram convidadas a:

- Informar as ações implementadas para o atendimento das recomendações;
- Apresentar evidências documentais que comprovassem a execução das medidas;
- Ou, quando aplicável, justificar a não implementação ou o adiamento de determinadas providências.

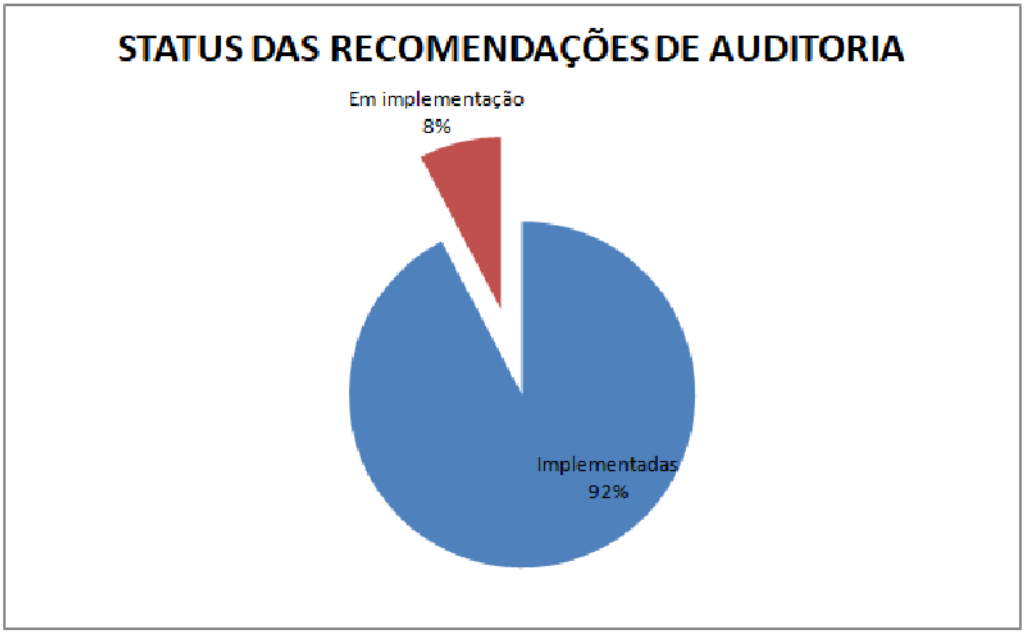
A partir das informações recebidas, a SAUDI realizou uma nova análise técnica, verificando a consistência das ações e a efetividade dos controles adotados. Com base nessa avaliação, foi atribuído o status atualizado de cada recomendação (Implementada, Em implementação,

Não implementada ou Prejudicada), bem como, quando necessário, foram emitidas novas recomendações complementares.

Limitações: O presente ciclo de monitoramento baseia-se nas informações e evidências encaminhadas pelas unidades auditadas até a data de conclusão deste relatório. Assim, eventuais ações implementadas posteriormente ou ainda em fase de execução poderão ser reavaliadas em ciclos futuros, de modo a refletir com maior precisão o estágio de atendimento integral das recomendações. Além disso, o monitoramento não teve por escopo a validação *in loco* das ações relatadas, restringindo-se à análise documental e às manifestações formais encaminhadas à SAUDI.

ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES

Do total de 13 (treze) recomendações monitoradas, 12 (doze) foram implementadas e uma se encontra em implementação, conforme MATRIZ DE MONITORAMENTO (Doc. 142) e gráfico abaixo.



Fonte: SAGP/SAUDI

Com base na matriz de monitoramento apresentada, observa-se que as unidades auditadas vêm demonstrando comprometimento efetivo na implementação das recomendações da Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI), com avanços significativos na padronização de rotinas, aprimoramento dos controles internos e consolidação de práticas de governança administrativa. Das constatações analisadas, a ampla maioria foi considerada implementada, evidenciando um cenário de maturidade crescente na gestão de passivos administrativos de pessoal e na integração entre os sistemas MGP, SIAFI e Proad.

Destaca-se que a Coordenadoria de Pagamento de Pessoal (CPP) adotou medidas robustas para garantir a integridade e consistência dos dados migrados do sistema legado, aprimorando os fluxos de cadastro e controle de passivos, além de incorporar checklists obrigatórios e relatórios automatizados que aumentam a confiabilidade das informações. O processo de conciliação mensal entre as áreas contábil e de pessoal (CPP e CC), formalizado pelo PROAD 1017/2025, consolidou-se como boa prática de controle e transparência, atendendo às exigências normativas e às recomendações do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

No que tange à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGPe), verificou-se avanço na revisão e padronização do fluxo de acerto financeiro em casos de falecimento de servidores, embora o processo ainda aguarde a revisão final do manual de procedimentos, em razão de atualizações normativas. Apesar de não concluída integralmente, a recomendação apresenta status de implementação em andamento, com evidências de evolução estrutural e aderência às boas práticas de gestão e rastreabilidade.

De modo geral, o monitoramento confirma que 13 das 14 recomendações foram implementadas integralmente, e 1 permanece em fase de finalização, indicando alto índice de atendimento e efetiva resposta institucional às recomendações da auditoria. A atuação conjunta das unidades envolvidas reflete um fortalecimento dos mecanismos de controle interno, da transparência e da governança administrativa, contribuindo para maior

confiabilidade dos registros contábeis e operacionais, além de reduzir riscos e retrabalhos nos processos de gestão de passivos de pessoal.

NOVAS RECOMENDAÇÕES

A auditoria interna recomenda que a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGPe) conclua a revisão e aprovação da minuta do Manual de Procedimentos de Reposição e Ressarcimento de Débito ao Erário (Recomendação nº 6 da Matriz de Monitoramento), garantindo a formalização e divulgação do novo fluxo de acerto financeiro nos casos de vacância, especialmente por falecimento de servidores. Após a consolidação e publicação do manual, a unidade deverá encaminhar à SAUDI a documentação comprobatória da efetiva implantação do fluxo revisado, de modo a possibilitar a verificação do atendimento integral da recomendação pendente.

CONCLUSÃO

O presente ciclo de monitoramento evidencia avanços expressivos na implementação das recomendações da Auditoria Interna, com 13 das 14 medidas totalmente cumpridas e uma em fase final de execução. As ações adotadas pelas unidades auditadas demonstram comprometimento com a melhoria contínua dos processos, a conformidade normativa e o fortalecimento dos controles internos, refletindo um amadurecimento da gestão de passivos administrativos de pessoal no âmbito do Tribunal.

Destaca-se, ainda, o engajamento das unidades auditadas, que vêm consolidando rotinas de conciliação contábil, padronização de fluxos e automatização de controles, promovendo maior transparência, rastreabilidade e confiabilidade das informações.

Assim, a Secretaria de Auditoria Interna (SAUDI) sugere que a recomendação nº 6 da matriz de monitoramento, cujo status atual é *em implementação*, seja mantida com a concessão de novo prazo de 120 dias para sua efetiva conclusão pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGPe), diante dos ajustes ainda necessários para a finalização do manual de procedimentos.

O resultado deste monitoramento reafirma o papel estratégico da auditoria como instrumento de aperfeiçoamento institucional e reforça o compromisso da administração com a boa governança, a eficiência e a integridade na gestão pública.

PAPÉIS DE TRABALHO

Relatórios de Providências e Evidências (Doc. 128, 131, 135, 136, 137 e 140)
Matriz de Monitoramento (Doc. 142)

Elaboração:
Assinado eletronicamente
Thais Evangelista Fernandes Brito
Analista Judiciário - Área Administrativa
10/11/2025

Supervisão:
Assinado eletronicamente
Maura Cristina Brasil Correia Marinho
Coordenadora de Serviço
10/11/2025

Aprovação:
Assinado eletronicamente
Rodrigo Ribeiro Cavalcante
Secretário de Auditoria Interna
10/11/2025.

TRT-7ª REGIÃO

Secretaria de Auditoria Interna

THAIS EVANGELISTA FERNANDES BRITO
17/11/2025 14:12

MAURA CRISTINA BRASIL CORREIA MARINHO
17/11/2025 14:28

RODRIGO RIBEIRO CAVALCANTE
17/11/2025 15:16

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA COORDENADA DO CNJ SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA

Fortaleza

2025

TRT-7ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

IDENTIFICAÇÃO	
Nº do Processo	2130/2024
Nº da Ordem de Serviço	1/2024
Itens de Referência no PAA/PALP	Item 4 do PAA 2024
Objeto da Auditoria	Ação Coordenada do CNJ para avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina
Unidade Auditada	TRT da 7ª Região
Unidade de Auditoria	Seção de Auditoria de Gestão de Pessoas
Data da Determinação da Presidência	DEJT de 22/7/2024

INTRODUÇÃO

Objetivo: O presente relatório apresenta o primeiro ciclo de monitoramento das recomendações decorrentes da auditoria coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), realizada de forma simultânea em todo o Poder Judiciário, conforme previsto no Ofício-Circular CNJ/COSI nº 10/2024. A ação nacional, ao colocar em evidência a participação institucional feminina, buscou aferir o grau de aderência dos tribunais às diretrizes de equidade, diversidade e inclusão estabelecidas pelo CNJ, bem como identificar oportunidades de aprimoramento capazes de fortalecer a governança e consolidar práticas mais justas e representativas.

No âmbito do TRT da 7ª Região, embora iniciativas relevantes já estejam em curso, o processo de auditoria identificou a necessidade de avanços estruturais. Foram observadas lacunas normativas, ausência de programas formalizados e a falta de integração da temática no planejamento estratégico, o que limita a consolidação de políticas permanentes. Também

se verificou a baixa representatividade feminina em cargos de segunda instância, a inexistência de procedimentos formais para garantir participação equânime em convocações e designações, e o não atendimento ao mínimo de 50% de mulheres em comissões e grupos de trabalho.

Outros pontos sensíveis emergiram como: a insuficiência de medidas voltadas à ocupação feminina em cargos de chefia; o uso restrito de repositórios de mulheres juristas; a necessidade de ampliar a divulgação de diretrizes de equidade nos canais institucionais; e a carência de critérios formais para incentivar a participação feminina em contratações de terceirizados e estagiários. Identificou-se ainda a oportunidade de fortalecer o papel da Escola Judicial na promoção da temática e de incentivar parcerias externas capazes de ampliar o alcance das ações.

Diante desse cenário, a auditoria consolidou um conjunto de recomendações, orientado à institucionalização de políticas de equidade, ao fortalecimento dos mecanismos de gestão e ao estímulo à representatividade feminina em todos os níveis decisórios. Este relatório, portanto, dedica-se a acompanhar o progresso da implementação dessas recomendações, avaliando o grau de atendimento, os resultados alcançados e a efetividade das ações adotadas pelas unidades responsáveis.

Mais do que um registro técnico, trata-se de um instrumento de acompanhamento contínuo – passo necessário para assegurar que a promoção da igualdade de gênero avance de maneira consistente, alinhada às diretrizes nacionais e aos valores de transparência, integridade e modernização que regem a administração pública.

Metodologia: O monitoramento foi conduzido com base em uma matriz de acompanhamento das recomendações, na qual as unidades auditadas foram convidadas a:

- Informar as ações implementadas para o atendimento das recomendações;
- Apresentar evidências documentais que comprovassem a execução das medidas;

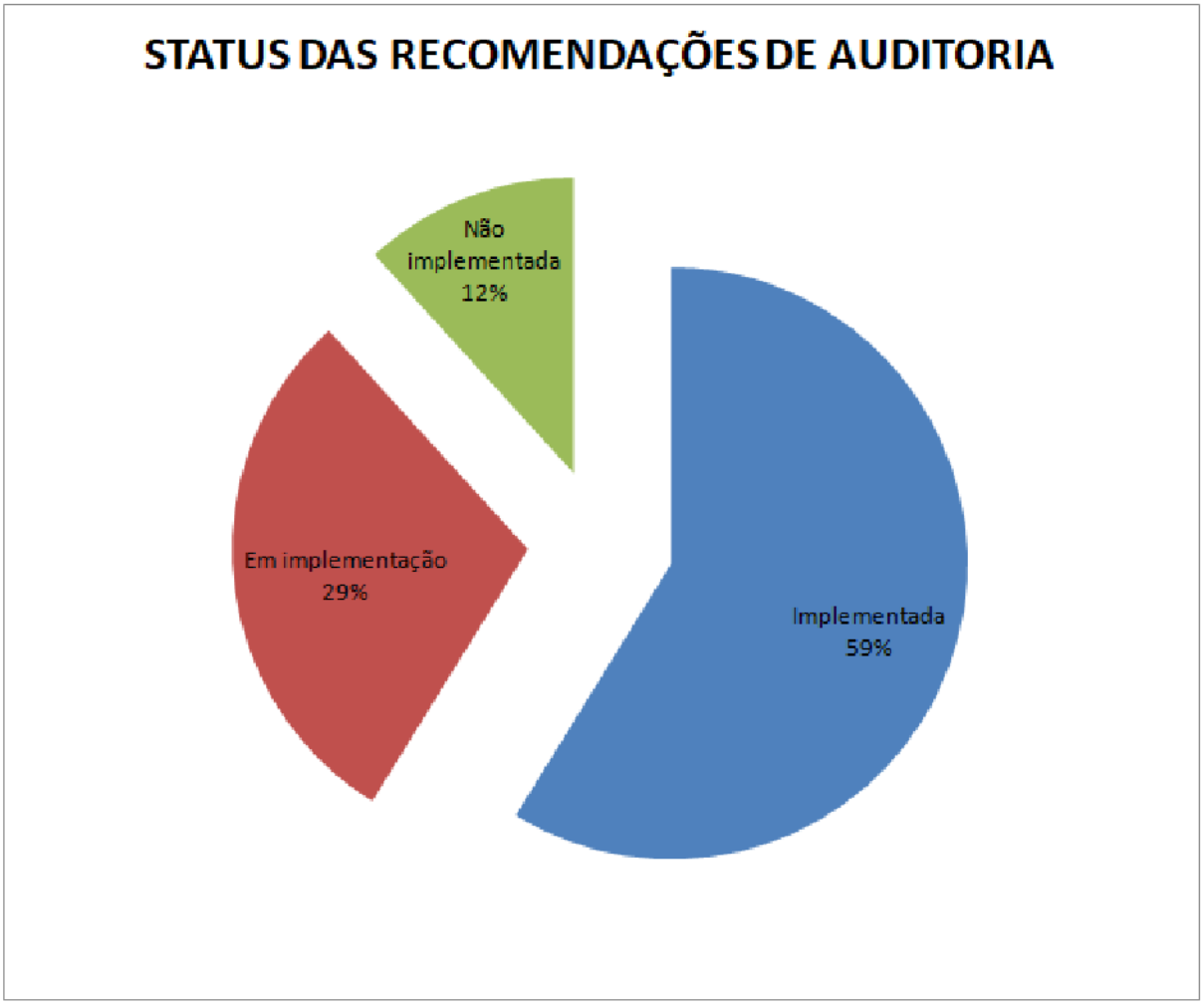
- Ou, quando aplicável, justificar a não implementação ou o adiamento de determinadas providências.

A partir das informações recebidas, a SAUDI realizou uma nova análise técnica, verificando a consistência das ações e a efetividade dos controles adotados. Com base nessa avaliação, foi atribuído o *status* atualizado de cada recomendação (Implementada, Em implementação, Não implementada ou Prejudicada), bem como, quando necessário, foram emitidas novas recomendações complementares.

Limitações: O presente ciclo de monitoramento baseia-se nas informações e evidências encaminhadas pelas unidades auditadas até a data de conclusão deste relatório. Assim, eventuais ações implementadas posteriormente ou ainda em fase de execução poderão ser reavaliadas em ciclos futuros, de modo a refletir com maior precisão o estágio de atendimento integral das recomendações. Além disso, o monitoramento não teve por escopo a validação *in loco* das ações relatadas, restringindo-se à análise documental e às manifestações formais encaminhadas à SAUDI.

ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DAS RECOMENDAÇÕES

Do total de 17 (dezessete) recomendações monitoradas, 10 (dez) foram consideradas implementadas, 5 (cinco) se encontram em fase de implementação e 2 (duas) não foram implementadas, conforme MATRIZ DE MONITORAMENTO (Doc. 107) e gráfico demonstrativo a seguir:



Fonte: SAUDI/SAGP

De modo geral, o Tribunal demonstrou resposta ágil às recomendações estruturantes. Destaca-se a formalização do Subcomitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina e de Igualdade de Gênero (SIPIFIG), por meio do Ato TRT7.GP nº 187/2024, garantindo base normativa para implementação da Política Nacional prevista pela Resolução CNJ nº 255/2018.

Também merece registro a adequação normativa para promoção da paridade nos cargos da magistratura de segunda instância, realizada por meio da Resolução Normativa TRT7 nº 14/2024, alinhada às diretrizes das Resoluções CNJ nº 525/2023 e nº 561/2024, o que

representa aderência prática ao marco nacional de equidade de gênero no provimento de cargos estratégicos.

Outro avanço de destaque refere-se ao desenvolvimento do Canal Mulher, espaço que centraliza informações institucionais sobre equidade de gênero, iniciativas de inclusão, dados estatísticos, normativos e campanhas, contribuindo para maior visibilidade e acessibilidade das ações adotadas pelo Tribunal. A criação da página atende integralmente à Recomendação nº 9 e reforça a aderência à Resolução CNJ nº 255/2018 quanto à transparência e comunicação institucional .

Apesar desses progressos, parte das recomendações permanece em implementação, especialmente aquelas que dependem de ações estruturantes, consolidação de práticas ou comprovação de resultados. É o caso da ampliação do conceito de valor institucional no próximo Planejamento Estratégico (Recomendação nº 1), cuja implementação depende da efetiva conclusão dos trabalhos iniciados no PROAD 7581/2025, ainda em curso . Também se enquadra nesse cenário o processo de elaboração do Plano de Ação do SIPIFIG, que, embora tenha sido impulsionado pela abertura do PROAD 7582/2025 e pelas determinações presidenciais, carece de materialização final para garantir monitoramento e efetividade continuada, resultando na classificação “implementada com ressalvas” e ensejando nova recomendação pela Auditoria Interna.

No campo da equidade nas designações, convocações e composições de colegiados, verificam-se avanços importantes, como o desenvolvimento de painéis Power BI e dados parciais que revelam percentual crescente de participação feminina. Entretanto, a ausência de normativo interno formal que institucionalize e regulamente critérios claros – especialmente no tocante a gênero, raça e etnia – limita o cumprimento integral da Recomendação nº 5, mantendo-a em status de “em implementação” e evidenciando a necessidade de evolução normativa e definidora de metas internas.

As recomendações relacionadas ao Repositório de Mulheres Juristas também permanecem pendentes. Embora o Tribunal tenha demonstrado intenção de aderir ao Repositório Nacional e de ampliar a divulgação, ainda não há evidência de uso efetivo da ferramenta nem comprovação de campanhas, registros de eventos com convidadas selecionadas via repositório ou ações de estímulo ao cadastramento. Dessa forma, algumas Recomendações ainda não apresentam implementação integral, refletindo um desafio contínuo na valorização prática das mulheres juristas e na consolidação do repositório como ferramenta de inclusão e representatividade institucional.

Ademais, embora haja iniciativas de desenvolvimento de painéis informacionais e levantamentos pontuais, ainda não existe uma rotina institucional plenamente consolidada que assegure a coleta, o tratamento e a divulgação anual dos indicadores de gênero, raça e etnia em todos os segmentos avaliados – magistratura, servidores, terceirizados, estagiários, palestrantes e mesas de eventos.

Da mesma forma, a recomendação referente ao estímulo à celebração de parcerias institucionais – sejam acadêmicas, sociais ou com órgãos públicos – permanece carecendo de estratégias formalizadas que permitam expandir as iniciativas voltadas à promoção da participação feminina.

Também se observou que a inclusão de item específico sobre a percepção de equidade na pesquisa de clima organizacional ainda depende da realização do próximo ciclo da pesquisa. Trata-se de medida essencial para captar, de forma mais precisa, como a temática é percebida internamente, permitindo calibrar ações e orientar ajustes nas políticas de inclusão.

O quadro abaixo sintetiza o resultado da avaliação do monitoramento:

Descrição resumida	**Status**	**Síntese da Análise**
Ampliar o valor institucional para	Em implementação	Ação iniciada (PROAD 7581/2025), dependente da finalização do novo PEI.

"Compromisso com a diversidade, inclusão e equidade" no PEI 2027–2032.		
Instituir o Programa de Incentivo à Participação Institucional Feminina.	Implementada	Ato TRT7.GP nº 187/2024 formalizou o SIPIFIG
Elaborar um Plano de Ação com metas e indicadores do SIPIFIG.	Implementada, com ressalvas	Há processo aberto (PROAD 7582/2025). Necessita consolidação de entregas.
Garantir alternância e paridade nos editais de provimento para 2ª instância.	Implementada	Adequação normativa concluída (Res. Normativa 14/2024).
Observar paridade mínima de 50% em convocações, designações, chefias e contratações.	Em implementação	Há avanços (painéis, dados parciais), mas falta normativo interno robusto.
Atualizar e aderir ao Repositório de Mulheres Juristas.	Em implementação	Ações iniciais realizadas, mas sem adesão e uso efetivo comprovados.
Promover campanha institucional para incentivar o cadastramento no repositório.	Não implementada	Não há campanhas recentes; última divulgação em 2022.
Utilizar o Repositório Nacional como referência para convidar palestrantes.	Em implementação	A unidade reporta uso, mas não apresentou evidências documentais.
Aperfeiçoar página institucional com informações sobre equidade e participação feminina.	Implementada	"Canal Mulher" criado e já disponível com conteúdo atualizado.
Levantar anualmente dados de gênero, raça e etnia de magistrados, servidores e estagiários.	Implementada	Levantamento de 2025 realizado.
Levantar anualmente dados de gênero, raça e etnia de terceirizados.	Implementada	Levantamento realizado e encaminhado para CNJ regularmente.
Levantar anualmente dados de gênero, raça e etnia de palestrantes e mesas de eventos.	Implementada	Levantamento de 2025 realizado, contudo não há sistematização robusta; rotina ainda não consolidada institucionalmente.
Divulgar anualmente os dados estatísticos levantados (Res. 255/2018).	Implementada	Parte dos dados está publicada no Canal Mulher.
Incluir item sobre percepção de equidade de gênero na pesquisa de clima organizacional.	Não implementada	Pesquisa de clima não realizada após 2023 e sem previsão de realização.
Observar paridade de gênero nas mesas	Implementada, com	Há iniciativas e práticas já adotadas,

de eventos e na contratação de palestrantes.	oportunidade de melhorias	mas ainda sem comprovação sistemática.
Garantir que a Escola Judicial promova ao menos um evento anual sobre igualdade de gênero.	Implementada	A Unidade informa que já promove eventos anuais sobre o tema, contemplando a recomendação.
Incluir entre as competências do SIPIFIG a proposição de parcerias institucionais externas sobre a temática.	Implementada, com oportunidade de melhoria	Recomendação acolhida, mas sem efeitos práticos até o momento.

Fonte: SAUDI/SAGP

A análise detalhada de cada recomendação está descrita na MATRIZ DE MONITORAMENTO (Doc. 107 dos autos). O desafio agora é garantir a sustentabilidade das ações, ampliar as evidências de resultados práticos e manter o alinhamento entre unidades, assegurando que cada recomendação evolua do planejamento à execução plena. Com isso, o Tribunal não apenas cumpre as diretrizes nacionais, mas reafirma seu compromisso com uma gestão pública mais representativa, transparente e inclusiva.

NOVAS RECOMENDAÇÕES (oportunidades de aprimoramentos)

Com base na análise da MATRIZ DE MONITORAMENTO, a SAUDI formulou novas recomendações e identificou oportunidades de aprimoramento, a serem submetidas à avaliação quanto à conveniência e oportunidade pela Administração, conforme quadro resumido abaixo:

Novas recomendações e oportunidades de melhoria	Unidade Destinatária	Prazo
Manter a recomendação nº 1, qual seja: Propor ampliar, no próximo PEI TRT7 2027-2032, o conceito do valor institucional "Respeito à diversidade" para "Compromisso com a diversidade, inclusão e equidade", com novo prazo para sua implementação.	Secretaria-geral da Presidência	Até dez/2026
Elaborar e apresentar à Presidência o Plano de Ação para a implementação da política institucional de promoção da participação	Subcomitê de Incentivo à Participação	120 dias

feminina no TRT7. Boas práticas que podem inspirar os trabalhos da Comissão: Plano de Trabalho 2021/2022 elaborado pelo TRT da 18ª Região; Plano de Trabalho do TRT da 14ª Região; Práticas premiadas do TRT da 13ª Região; Plano de Ação elaborado pelo TRE do Pará; Manual Revisão de Políticas Públicas para Equidade de Gênero e Direitos das Mulheres do TCU.	Institucional Feminina e de Igualdade de Gênero (SIPIFIG)	
Elaborar ato normativo interno (portaria, resolução ou instrução normativa) que regulamente os critérios de equidade de gênero, raça e etnia em designações, nomeações e contratações, alinhando-os às diretrizes da Resolução CNJ nº 540/2023; Construir um plano estratégico de equidade de gênero, com metas anuais e indicadores de desempenho, monitorados e publicados em portal de transparência. Boas práticas que podem inspirar o pleno cumprimento da recomendação: Ato nº 378/2025 do TRT da 5ª Região e Ato nº 379/2025; Resolução Administrativa nº 56/2025 do TRT da 17ª Região; Portaria nº 33/2024 do TRT da 24ª Região; Portaria Conjunta nº 3/2020 do TSE; Resolução Administrativa nº 6/2024 do TRT da 4ª Região.	Secretaria-geral da Presidência	120 dias
Concluir o processo de adesão institucional ao repositório, garantindo integração entre as bases de dados e visibilidade nacional às mulheres cadastradas pelo TRT-7 (PROAD nº. 8138/2025); Inserir, nos relatórios de gestão e/ou de atividades e nas divulgações de eventos institucionais, registro de casos concretos em que palestrantes ou convidadas foram selecionadas a partir do repositório,	Escola Judicial	180 dias

evidenciando sua aplicação prática.		
Manter a recomendação nº 7, qual seja: Promover campanha institucional destinada a incentivar a participação feminina no Repositório de Mulheres Juristas, com novo prazo para sua implementação	Coordenadoria de Comunicação Social	120 dias
Registrar documentalmente a origem das convidadas selecionadas para eventos da Escola Judicial, indicando quando a escolha decorrer do Repositório Nacional de Mulheres Juristas. Esses dados podem ser apresentados em relatórios de gestão ou de atividades. Estabelecer como meta o percentual mínimo de eventos realizados pela Escola Judicial com pelo menos uma palestrante ou instrutora selecionada via repositório, assegurando monitoramento objetivo e mensurável.	Escola Judicial	Doravante
Manter a recomendação nº 12, qual seja: Realizar levantamento anual dos dados referentes ao gênero, raça e etnia (conforme preconizado na Resolução CNJ nº 255/2018): a) da composição de mesas dos eventos institucionais promovidos pelo Tribunal; b) dos palestrantes e instrutores de eventos promovidos pelo Tribunal – com novo prazo para sua implementação.	Escola Judicial	Doravante
Desenvolver ferramenta eletrônica simplificada e de baixo custo (por exemplo, formulários digitais) para aplicação regular de consultas de clima organizacional, assegurando a inclusão de indicadores sobre equidade de gênero, diversidade e inclusão, bem como realizar nova pesquisa abrangendo servidores e magistrados de todo o Tribunal. Órgãos cujas práticas podem inspirar a unidade auditada: TRT da 8ª Região, TRT da 14ª Região, TRT da 17ª Região, TRT da 19ª Região, TRT da 22ª Região, TJ-RO, TJ-PA, TJ-MA.	Secretaria de Gestão de Pessoas	Até o final do primeiro semestre de 2026.

Divulgar, de forma acessível e transparente, os resultados consolidados da pesquisa de clima organizacional, bem como as medidas adotadas em resposta aos diagnósticos, reforçando o compromisso institucional com a transparência, a equidade e a valorização das pessoas.	Secretaria de Gestão de Pessoas	Até o final do segundo semestre de 2026.
Aperfeiçoar os registros e relatórios de composição de eventos, incluindo dados sobre raça e etnia, de modo a permitir análise interseccional conforme a Resolução CNJ nº 540/2023. Publicar, anualmente, relatório de paridade de gênero e diversidade na página da EJUD7 e no *Canal Mulher*, assegurando visibilidade e transparência aos avanços e desafios identificados.	Escola Judicial	Doravante
Elaborar estudo e prospecções de parcerias estratégicas com órgãos públicos, universidades, movimentos sociais e entidades de defesa dos direitos das mulheres. Boas práticas que podem inspirar no cumprimento da recomendação: Parceria entre o TRT da 12ª Região e o Município de Florianópolis; Acordo de Cooperação Técnica entre o TRT da 6ª Região e a Secretaria da Mulher de Pernambuco; Acordo de cooperação técnica entre o TRT da 3ª Região e a Defensoria Pública de Minas Gerais; Acordo de cooperação entre o TRT da 2ª Região e a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região; Acordo de cooperação entre o TRE-RJ, TRT da 1ª Região, TJ-RJ, TRF da 2ª Região e o Município do Rio de Janeiro.	Subcomitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina e de Igualdade de Gênero (SIPIFIG)	Até o final do primeiro semestre de 2026.
Formalizar ao menos uma parceria anual voltada à promoção da equidade de gênero, inclusão e liderança feminina, preferencialmente com instituições de relevância local ou nacional. Divulgar as parcerias e seus resultados no *Canal Mulher* e nos relatórios de gestão, reforçando o compromisso do TRT7 com a transparência e a promoção da igualdade institucional.	Subcomitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina e de Igualdade de Gênero (SIPIFIG)	Até o final de 2026

Fonte: SAUDI/SAGP

CONCLUSÃO

O presente ciclo de monitoramento permitiu avaliar o estágio de implementação das recomendações emitidas pela auditoria coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça. O acompanhamento evidenciou avanços significativos, especialmente na formalização de estruturas internas, na adequação normativa e na ampliação dos mecanismos de comunicação e transparência institucional. Essas conquistas demonstram o compromisso do Tribunal em fortalecer a política de participação feminina e consolidar práticas alinhadas aos princípios da diversidade, inclusão e equidade.

Ao mesmo tempo, o relatório identificou aspectos que ainda demandam aprimoramento, seja pela necessidade de maior sistematização de dados, pela ausência de campanhas institucionais específicas, ou pela falta de normativos que assegurem segurança jurídica e uniformidade nos processos de designação, convocação e composição de equipes. Tais pontos representam oportunidades reais para aprofundar a governança e transformar iniciativas pontuais em práticas duradouras.

O conjunto de novas recomendações apresentadas pela Auditoria Interna reforça essa percepção: é preciso consolidar planos de ação, documentar evidências, padronizar rotinas e garantir que todas as unidades envolvidas avancem de maneira coordenada. A continuidade desse trabalho é indispensável para que os resultados obtidos até aqui se traduzam, de forma efetiva, em maior representatividade feminina, mais transparência e um ambiente institucional verdadeiramente inclusivo.

TRT-7ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria Interna

PAPÉIS DE TRABALHO
Relatório de Providências e Evidências (Doc. 89, 91, 94, 97, 100, 101, 104) **Matriz de Monitoramento (Doc. 107)**

Elaboração: *Assinado eletronicamente* Thais Evangelista Fernandes Brito **Analista Judiciário - Área Administrativa** 17/11/2025	
Supervisão: *Assinado eletronicamente* Maura Cristina Brasil Correia Marinho **Coordenadora de Serviço** 17/11/2025	**Aprovação:** *Assinado eletronicamente* Rodrigo Ribeiro Cavalcante **Secretário de Auditoria Interna** 17/11/2025