



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE  
CENAF, Lote 7, Variante 2 - Bairro Capucho - CEP 49081-000 - Aracaju - SE - <http://www.tre-se.jus.br>

## RELATÓRIO DE AUDITORIA 12/2018 - SEAPE

RELATÓRIO	Preliminar	X	Conclusivo	Monitoramento
-----------	------------	---	------------	---------------

INTERESSADO(S)	Secretaria de Gestão de Pessoas
----------------	---------------------------------

### Preâmbulo

**Processo:** 0005336-12.2018.6.25.8000

**Ato originário:** Resolução TSE 23.500/16 – Plano de Auditoria Integrada de Longo Prazo (PALP/2017-2020).

**Objetivo:** Auditar o Processo de Gestão da Força de Trabalho – Dimensionamento Quantitativo e Qualitativo.

**Ato de designação:** Comunicação Interna 111 (0499884)

**Período abrangido pela auditoria:** Planejamento (12/03 - 05/06), Execução (06/06 - 23/07) e Relatório (24/07 - 07/08)

**Unidade Auditada:** Secretaria de Gestão de Pessoas.

### Resumo

O Tribunal Superior Eleitoral, considerando a existência de processos críticos relacionados aos objetivos estratégicos da Justiça Eleitoral que carecem de ação conjunta e integrada de auditoria para o alcance dos resultados almejados, editou a Resolução TSE nº 23.500/16, que dispõe sobre as diretrizes acerca das Auditorias Integradas a serem realizadas no âmbito da Justiça Eleitoral.

A auditoria integrada do Processo de Gestão da Força de Trabalho, prevista no PALP 2017/2020, realizada neste exercício, a partir do levantamento dos riscos inerentes ao processo e conclusão dos exames de auditoria, constatou a necessidade de definição do quantitativo ideal de pessoas em todas as unidades organizacionais, possibilitando o monitoramento da quantidade real em relação à quantidade ideal, sendo essa informação de fundamental importância para a tomada de decisões referentes a planejamento da força de trabalho, a exemplo da realocação de pessoal.

### SUMÁRIO

## I. INTRODUÇÃO

## II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO

## III. OBJETIVO DA AUDITORIA

## IV. ESCOPO

## V. CRITÉRIOS

## VI. METODOLOGIA ABR

## VII. ACHADOS DE AUDITORIA

## VIII. CONCLUSÃO

## IX. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

### **I. INTRODUÇÃO**

Em cumprimento ao disposto na Resolução TSE nº 23.500/16 que estabeleceu as diretrizes acerca das Auditorias Integradas no âmbito da Justiça Eleitoral, foram realizados exames de auditoria no Processo de Gestão da Força de Trabalho pelas Unidades de Auditoria dos Tribunais Regionais Eleitorais sob a coordenação nacional da Secretaria de Controle Interno do Tribunal Superior Eleitoral

Com vistas à determinação do escopo desta auditoria, elaborou-se o Plano de Trabalho (Documento SEI nº 0502205), no qual foram definidos os objetivos, a técnica a ser aplicada, o objeto dos exames, os meios e o tempo demandado para a sua concretização.

Foram realizadas reuniões entre a equipe de auditoria e os gestores responsáveis pelas áreas auditadas.

Os principais achados encontrados e as respectivas recomendações emitidas por esta Unidade foram consubstanciados no Relatório de Achados (SEI 0553055).

As Unidades Auditadas se manifestaram quanto ao Relatório de Achados e suas respostas foram consideradas e incluídas neste Relatório Conclusivo de Auditoria.

Todos os exames realizados se pautaram em procedimentos e técnicas de auditoria aplicáveis à Administração Pública e nenhuma restrição foi imposta quanto ao método ou à extensão dos trabalhos realizados.

### **II. VISÃO GERAL DO OBJETO AUDITADO:**

O Processo de Gestão da Força de Trabalho é considerado um fator de sucesso do sistema “Alinhamento estratégico”. Esse fator trata da identificação do capital humano necessário para alcançar as metas organizacionais e da identificação das lacunas de competências, permitindo a adoção de estratégias adequadas para atender às necessidades identificadas.

### **III. OBJETIVO DA AUDITORIA:**

Este trabalho de auditoria teve por objetivo avaliar:

1. a efetividade da gestão do dimensionamento da força de trabalho;
2. as consequências decorrentes dos riscos inerentes ao dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho;
3. a exatidão das informações contidas no sistema SGRH;
4. a aplicação das normas e dos procedimentos relacionados à gestão da força de trabalho.

#### IV. ESCOPO:

A realização da auditoria compreendeu o período entre 13/03/2018 a 07/08/2018, sendo aplicados testes de auditoria no intuito de verificar as consequências dos riscos inerentes ao dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho.

Os testes relacionados ao Risco 1 foram realizados para o período de 01/01/17 a 31/12/17. O teste relativo ao Risco 2 foi realizado no período de 2015 a 2017. Com relação ao Risco 3 foram analisadas as informações referentes aos servidores que irão preencher os requisitos para a aposentadoria até o final do planejamento estratégico vigente (2017/2020).

Os testes 01 e 02 foram realizados para os Cartórios Eleitorais, observando-se os critérios estabelecidos na Lei 10.842/2004. Especificamente em relação ao teste 02, ainda foram selecionados os servidores com banco de horas igual ou superior a 10 horas mensais.

Vale ressaltar que com relação ao Risco 1 não foram realizados testes referentes à Secretaria do Tribunal por não haver definição formal ou legal do quantitativo ideal de servidores a serem lotados nas suas unidades.

#### V. CRITÉRIOS:

Os critérios utilizados como parâmetros para fundamentar as avaliações apresentadas neste trabalho foram os preceitos normativos, os entendimentos jurisprudenciais e os estudos técnicos que regulamentam a matéria, a seguir exemplificados:

1. Lei 8.112/90<sup>[1]</sup>.
2. Lei 10.842/04<sup>[2]</sup>.
3. Acórdão 588/18 TCU- Plenário <sup>[3]</sup>.

#### VI. METODOLOGIA ABR:<sup>[4]</sup>

Os trabalhos de auditoria foram fundamentados na aplicação de técnicas de Risk Assessment, Auditoria Baseada em Risco (ABR).

#### VII. ACHADOS DE AUDITORIA:

Os achados representam o resultado dos testes de auditoria aplicados, guardando relação com o Programa de Auditoria (Documento SEI 0542876).

Avaliamos, a seguir, os principais achados encontrados após a manifestação das áreas auditadas:

#### **RISCO 1: Alocação e movimentação inadequada (quantitativa/qualitativa) de pessoal.**

##### **Achado 1- Descumprimento de Legislação:**

##### **Situação encontrada:**

1. A 03ª ZE passou o período de 10/04 a 10/10/17 com apenas um servidor efetivo.
2. A 07ª ZE passou o período de 01/01 a 10/10/17 com apenas um servidor efetivo. Extinta a partir do dia 11/10/17.
3. A 08ª ZE passou o período de 01/01 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.
4. A 10ª ZE passou o período de 20/07 a 27/08/17 com apenas um servidor efetivo. Extinta a partir do dia 11/10/17.
5. A 11ª ZE passou o período de 03/04 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.
6. A 12ª ZE passou o período de 16/02 a 26/04/17 e de 10/11 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.
7. A 13ª ZE passou o período de 01/01 a 02/07/17 com apenas um servidor efetivo.
8. A 14ª ZE passou o período de 01/01 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.

9. A 15ª ZE passou o período de 17/01 a 07/05/17 e de 01/08 a 27/08/17 com apenas um servidor efetivo.
10. A 16ª ZE passou o período de 01/01 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.
11. A 17ª ZE passou o período de 01/01 a 07/05/17 com apenas um servidor efetivo.
12. A 18ª ZE passou o período de 01/01 a 03/09/17 com apenas um servidor efetivo.
13. A 26ª ZE passou o período de 01/01 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo.
14. A 29ª ZE passou o período de 29/03 a 31/12/17 com apenas um servidor efetivo. E de 10/07 a 01/08/17 sem nenhum servidor efetivo.
15. A 32ª ZE passou o período de 01/01 a 10/10/17 com apenas um servidor efetivo. Extinta a partir do dia 11/10/17.
16. A 33ª ZE passou o período de 01/01 a 02/04/17 com apenas um servidor efetivo. Extinta a partir do dia 11/10/17.
17. A 34ª ZE passou o período de 28/01 a 02/04/17 e de 19/04/17 a 31/12/2017 com apenas um servidor efetivo.

**Critério:** Lei nº 10.842/2004 - Cria e transforma cargos e funções nos Quadros de Pessoal dos Tribunais Regionais Eleitorais, destinados às Zonas Eleitorais.

Art. 1º Ficam criados, nos Quadros de Pessoal dos Tribunais Regionais Eleitorais, os cargos de provimento efetivo e as funções comissionadas indicados e quantificados no Anexo I, assim destinados:

I – 2 (dois) cargos efetivos, sendo 1 (um) de Técnico Judiciário e 1 (um) de Analista Judiciário, para cada Zona Eleitoral;

**Causas:** Nomeação/designação de servidores lotados nos Cartórios para exercerem cargos/funções comissionadas na Secretaria e remoção por motivo de saúde.

**Evidências:** Relatórios extraídos do Sistema SGRH.

**Consequência:** Pagamento de diárias e excesso de banco de horas.

**Manifestação do Auditado:** A SGP se pronunciou por meio da Comunicação Interna 374 (SEI 0557067), conforme abaixo:

“A Lei 10.842/2004 criou 02 cargos (01 Analista Judiciário e 01 Técnico Judiciário) para cada Cartório Eleitoral de todo o Brasil. Sabemos que esse quantitativo não se mostra suficiente para atender às demandas de alguns Cartórios, principalmente os de maior eleitorado, a exemplo dos Cartórios da Capital para onde, vez por outra, servidores da Secretaria são deslocados para auxiliar nas atividades Cartorárias. Acrescenta-se, por pertinente, que já existiram estudos visando à ampliação do quadro dos Cartórios por meio de projeto de lei, o que não prosperou por conta das restrições orçamentárias atuais.

Cabe destacar-se que existem diversas situações previstas na Lei 8.112/90, tornando possível que servidores dos Cartórios Eleitorais sejam deslocados para prestar serviço em outras unidades, a exemplo de remoções por motivo de saúde, ocupações de funções comissionadas, etc, restando, então, à Administração requisitar servidores, dentro do número legalmente permitido, para suprir a ausência de servidores.

Oportuno ressaltar também que, no quadro da própria Secretaria, já se faz por sentir e exiguidade de servidores, cabendo à Administração equacionar momentaneamente as forças de trabalho, objetivando o êxito das tarefas a serem desenvolvidas pela Justiça Eleitoral como um todo, procedendo a possível remanejamento.

Conforme mencionado no próprio Relatório de Auditoria, não há estudos conclusivos sobre o quantitativo ideal de servidores por unidade organizacional na Secretaria a fim de que se possa efetivamente aferir o número ideal de servidores em cada Unidade, mas é fato incontestável que se aumentam

consideravelmente e de forma contínua as demandas impostas pelo TSE, CNJ e TCU, o que ensejaria em uma necessidade de incremento no nosso quadro de servidores.

Todavia, diante do cenário atual do país no qual não se vislumbra previsão de criação de novos cargos e se depara com a suspensão de provimentos imposta pelo TSE em virtude de restrições orçamentárias, mister se faz antever que o desequilíbrio da força de trabalho tenderá a aumentar com o surgimento de novas aposentadorias, não restando talvez outra alternativa à Administração senão encontrar formas diferentes para a reposição dessa força de trabalho, a exemplo de estudos para viabilizar a terceirização.”

**Conclusão da Equipe de Auditoria:** Sugere-se observar a lotação mínima legalmente estabelecida.

**Achado 2- Servidores com jornada excedente:**

**Situação encontrada:**

NOME	LOTAÇÃO	MÊS	HORAS EXCEDENTES
Gustavo Webster T. R. de Menezes	07ª ZE	fevereiro	14:51
		maio	23:37
		junho	13:53
		julho	25:38
Gusttavo Alves Goes	08ª ZE	janeiro	18:29
		fevereiro	25:00
		abril	13:13
Josefa Suely dos Reis Fontes	12ª ZE	março	18:21
		abril	12:29
José Eraldo Santos Prata	12ª ZE	fevereiro	18:57
		março	26:16
		abril	18:34
		maio	15:43

Geisiellem de Oliveira Menezes	12ª ZE	janeiro	20:34
		fevereiro	13:02
Cristiano Rodrigues de Melo	14ª ZE	janeiro	12:12
		julho	16:06
		outubro	11:52
		novembro	26:31
Maria Geane S. de França Cruz	16ª ZE	maio	10:02
		novembro	10:13
Paulo Victor P. Santos da Silva	16ª ZE	janeiro	30:00
		fevereiro	30:00
		março	30:00
		abril	22:28
		maio	30:00
		junho	30:00
		julho	30:00
		agosto	30:00
		setembro	30:00
		outubro	22:00
novembro	30:00		
Eraldo Gouveia Doria	18ª ZE	julho	11:00

José Soares de Souza Filho

18ª ZE

janeiro

27:59

fevereiro

30:00

março

29:47

abril

25:11

maio

12:57

junho

14:08

julho

29:41

agosto

30:00

outubro

15:26

novembro

16:06

dezembro

13:37

Cristiano dos Santos

18ª ZE

janeiro

12:01

fevereiro

15:06

abril

21:24

maio

30:00

junho

28:34

julho

23:01

agosto

30:00

setembro

19:50

outubro

30:00

		novembro	23:29
Jorge Correia Dantas	26ª ZE	janeiro	21:26
		fevereiro	23:56
		novembro	13:52
		dezembro	10:27
Luciano de Oliveira Santiago	29ª ZE	julho	11:37
Edjalma dos Santos	32ª ZE	junho	10:38
		julho	20:54

**Critério:** Portaria TRE/SE 379/14 alterada pela Portaria TRE/SE 148/16, que dispõem sobre a jornada de trabalho, o regime de banco de horas e o controle de frequência dos servidores do Tribunal.

**Causas:** Nomeação/designação de servidores lotados nos Cartórios para exercerem cargos/funções comissionadas na Secretaria e remoção por motivo de saúde.

**Evidências:** Relatórios extraídos do Sistema SGRH.

**Consequência:** Sobrejornada de trabalho (banco de horas ou horas extras).

**Manifestação do Auditado:** Vide manifestação referente ao Achado 1.

**Conclusão da Equipe de Auditoria:** Considerando que os achados acima foram referentes a servidores que se encontravam lotados em locais com claros de lotação, recomendamos que se observe a lotação mínima legalmente estabelecida.

### Achado 3- Pagamentos de diárias decorrentes de claros de lotação:

#### Situação encontrada:

Favorecido	Local	Serviço/evento	Período	Diárias R\$
Israel Macedo Carvalho	Japaratuba	Apoio a 11ª ZE	2/5/2017	139,82
			3/5/2017	139,82
			4/5/2017	139,82
			5/5/2017	139,82

			8/5/2017	139,82
			9/5/2017	139,82
			10/5/2017	139,82
Israel Macedo Carvalho	Japaratuba	Apoio a 11ª ZE	1 a 12/5/17	1.776,00
			14 a 19/5/17	1.665,10
			21 a 26/5/17	1.665,10
			28 a 02/06/17	1.665,10
Abdorá Coutinho Oliveira	Porto da Folha	Apoio a 11ª ZE	24 a 27/07/17	1.015,28
Luciano de Oliveira Santiago			24 a 27/07/17	1.015,28
Maria Elizabete Santos Almeida			24 a 27/07/17	1.015,28
Rosa Angélica Almeida Ribera			24 a 27/07/17	1.015,28
Israel Macedo Carvalho	Nossa S.das Dores	Apoio a 16ª ZE	15/8/2017	139,82
			16/8/2017	139,82
			17/8/2017	139,82
			18/8/2017	139,82
Israel Macedo Carvalho	Japaratuba	Apoio a 11ª ZE	28/08 a 01/09/17	1.329,10
			03 a 06/09/17	1.073,46
Fabiano Garcia Moreno Lima	Nossa S.das Dores	Substituir chefia da 16ª ZE	9/10/2017	139,82
			10/10/2017	139,82
			11/10/2017	139,82

			13/10/2017	139,82
			16/10/2017	139,82
			17/10/2017	139,82
			18/10/2017	139,82
			19/10/2017	139,82
			23/10/2017	0,00
			24/10/2017	139,82
			25/10/2017	139,82
			26/10/2017	139,82
			27/10/2017	139,82
Israel Macedo Carvalho	Japaratuba	Substituir chefia da 11ª ZE	19 a 20/10/17	441,64
			23 a 27/10/17	1.329,10
			30 a 31/10/17	441,64
			06 a 10/11/17	1.329,10
			13 a 14/11/17	0,00
Armando Dantas Andrade	Nossa S.das Dores	Substituir chefia da 16ª ZE	20/11/2017	133,82
			21/11/2017	133,82
			22/11/2017	133,82
			23/11/2017	133,82
			24/11/2017	133,82

			27/11/2017	133,82
			28/11/2017	133,82
			29/11/2017	133,82
			30/11/2017	133,82
			1/12/2017	133,82
			4/12/2017	133,82
			5/12/2017	133,82
			6/12/2017	133,82
			7/12/2017	133,82
Armando Dantas Andrade	Nossa S.das Dores	Substituir chefia	11/12/2017	133,82
			12/12/2017	133,82
			13/12/2017	133,82
			18/12/2017	133,82
			19/12/2017	133,82
TOTAL				22.534,90

**Critério:** Portaria TRE/SE 207/12[5]. e Portaria TSE/SE 247/16[6].

**Evidências:** Relatórios extraídos do Sistema SGRH e do SIAFI.

**Consequência:** Gastos extraordinários com a implementação de força-tarefa e/ou claros de lotação nos Cartórios.

**Causas:** Nomeação/designação de servidores lotados nos Cartórios para exercerem cargos/funções comissionadas na Secretaria e remoção por motivo de saúde.

**Manifestação do Auditado:** Vide manifestação referente ao Achado 1.

**Conclusão da Equipe de Auditoria:** Considerando que os achados acima foram referentes a servidores que se encontravam lotados em locais com claros de lotação, recomendamos que se observe a lotação mínima

legalmente estabelecida.

## **RISCO 2: Criação ou alteração de estrutura organizacional sem observância da força de trabalho necessária ao cumprimento da estratégia organizacional.**

Em relação a este risco não foram detectados achados, visto que apenas duas alterações organizacionais foram realizadas em 2017, as quais não demandaram grandes modificações na força de trabalho, conforme abaixo:

- Resolução TRE/SE 116/17[7] - Extinção da Seção de Análise de Licitações e Contratos remanejando os servidores para a Diretoria-Geral.
- Resolução TRE/SE 130/17[8] - Extinção de sete Zonas Eleitorais com remanejamento de servidores para as demais.

## **RISCO 3: Déficit de pessoal.**

### **Achado 4- Ausência de plano de sucessão, transferência de conhecimentos, estratégias de realocação.**

#### **Situação encontrada:**

A SGP informou que tem plano de capacitação, anualmente, aprovado pela Alta Administração e elaborado a partir das demandas apresentadas pelas Unidades e conforme os recursos orçamentários disponíveis. Informou ainda que, em relação ao demais temas, a COEDE irá submeter à Alta Administração minuta do processo de trabalho "definição da lotação dos servidores" e, a partir dele, serão enfrentadas as demais questões, quais sejam: plano de sucessão, transferência de conhecimentos, estratégias de realocação.

De acordo com o Relatório de Prováveis Aposentadorias encaminhado pela SGP ( SEI 0545443), foi constatado que as duas servidoras atualmente lotadas na Seção de Contabilidade Gerencial têm expectativa de aposentadoria para 2018 e 2020, sendo portanto, imprescindível que seja elaborado um plano de ação para a formação de sucessores e reposição de pessoas.

**Critério:** Editais 01/15 (abertura de concurso público) e 06/16 (homologação do resultado), Portaria TRE/SE 81/18 (prorrogação do prazo de validade do concurso) e Acórdão nº 588/18-TCU-Plenário.

**Causas:** Ausência de processo referente ao planejamento da força de trabalho.

**Evidências:** Informação 2774 (SEI 0544816)

**Consequência:** Dificuldade de reposição da força de trabalho e ausência de sucessores preparados para assumir os desafios de gestão críticos do Tribunal, comprometendo as entregas que devem ser feitas, além do risco de perda de conhecimento organizacional.

**Manifestação do Auditado:** A SGP informou que a COEDE/SGP já iniciou estudos com o propósito de submeter à Administração minuta do processo de trabalho relativo à "definição da lotação dos servidores" no qual se tratará do plano de sucessão, transferência de conhecimentos e estratégias de realocação para garantir o compartilhamento de conhecimentos nas unidades críticas.

**Conclusão da Equipe de Auditoria:** Recomenda-se a implantação de plano de sucessão, transferência de conhecimentos, estratégias de realocação, para garantir o compartilhamento de conhecimentos críticos quando ocorrerem sucessões em razão de aposentadorias, afastamentos e desligamentos.

## **RISCO 4: Falta de identificação das ocupações críticas.**

### **Achado 5- Ausência de mapeamento das competências críticas.**

#### **Situação encontrada:**

A SGP informou que o Projeto de Implantação da Gestão por Competências está na sua fase inicial, sendo que, no ano em curso, serão mapeadas as competências dos servidores da STI e

identificadas as ocupações críticas, assim será possível a partir do levantamento elaborar plano para a formação de sucessores e reposição de pessoas.

**Critério:** Resolução TRE/SE 08/18, que dispõe sobre o modelo de Gestão de Pessoas por Competências e Acórdão nº 588/18-TCU-Plenário.

**Causas:** Ausência de processo referente ao planejamento da força de trabalho.

**Evidências:** Informação 2774/2018 ( SEI 0544816)

**Consequência:** Dificuldade na reposição do servidor e formação do sucessor, bem como descontinuidade do serviço.

**Manifestação do Auditado:** A SGP informou que a COEDE/SGP já iniciou o Projeto de Implantação da Gestão por Competências, começando pela Secretaria de Tecnologia da Informação, através do qual serão identificadas as competências ideais para cada unidade, ao mesmo tempo em que serão constatadas as ocupações críticas, tornando-se possível elaborar um plano de ação para solucionar a questão de formação de sucessores.

**Conclusão da Equipe de Auditoria:** Propõe-se que seja realizado o mapeamento das competências críticas e Implantação de plano de sucessão, transferência de conhecimentos e estratégias de realocação, objetivando o compartilhamento de conhecimentos críticos quando ocorrerem sucessões em razão de aposentadorias, afastamentos e desligamentos.

## VIII. CONCLUSÃO:

Constatou-se que não há definição formal do quantitativo ideal de servidores a serem lotados nas unidades da Secretaria do Tribunal. No entanto, verificou-se que foi estabelecido o mínimo de dois servidores por unidade organizacional (um chefe e um colaborador). A diferença entre o total da força de trabalho disponível e esse mínimo fixado foi distribuída entre as unidades com maiores necessidades, todavia sem estudos técnicos conclusivos sobre a ideal distribuição da força de trabalho, impossibilitando a execução de testes para o controle comparativo entre a força de trabalho existente e a requerida. Observou-se, no entanto, a publicação no sítio eletrônico do TRE das Tabelas de Lotação de Pessoal, em cumprimento à Resolução CNJ 219/2016[9] e Portaria TRE 364/2017[10].

Pelo exposto, em face dos testes aplicados e dos exames realizados, conclui-se que não há Processo de Gestão da Força de Trabalho implementado neste Tribunal, recomendando-se, portanto, com fundamento nos Acórdãos 99/2015, 1172/2015, 1234/2015, 1564/2015, 1883/2015, 2212/2015, 2133/2017, 588/2018 - TCU – Plenário, que:

- Seja definido o quantitativo ideal de pessoas em todas as unidades organizacionais, possibilitando o monitoramento da quantidade real em relação à quantidade ideal, sendo essa informação de fundamental importância para a tomada de decisões referentes a planejamento da força de trabalho, a exemplo da realocação de pessoal;
- Priorize a implantação da gestão por competências, de forma a possibilitar um melhor planejamento da força de trabalho e integrar todas as funções de gestão de pessoas.

Por fim, alertamos que a nomeação de servidor para ocupar função ou cargo em comissão, embora de caráter discricionário, deve observar os princípios da razoabilidade, economicidade e ao interesse público, verificando-se, entre outros aspectos, se a lotação de origem ficará desfalcada e, havendo desfalque, se a prestação de serviços aos cidadãos não ficará comprometida e se os custos com o pagamento de diárias para eventual substituição de servidores, mostrar-se-ão oportunos, de forma a cumprir os objetivos da Lei 10.842/04, que criou cargos específicos a serem ocupados em cada Zona Eleitoral.

## IX. PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO:

Diante do exposto, submete-se o presente Relatório Conclusivo de Auditoria à consideração da Presidência, para ciência e encaminhamento à Secretaria de Gestão de Pessoas para

apresentação de Plano de Ação, especificando as medidas a serem adotadas em relação às recomendações, os respectivos prazos e responsáveis.

- [1] Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- [2] Cria e transforma cargos e funções nos Quadros de Pessoal dos Tribunais Regionais Eleitorais, destinados às Zonas Eleitorais.
- [3] Levantamento realizado em 581 órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal, em 2017, com o objetivo de obter e sistematizar informações sobre a situação de governança pública e gestão de tecnologia da informação (TI), contratações, pessoas e resultados.
- [4] Auditoria Baseada em Riscos (ABR) – IIA/TCU.Risco – é representado pela possibilidade de que um evento ocorrerá e afetará negativamente a realização dos objetivos (COSO ERM).
- [5] Dispõe sobre concessão de passagens aéreas e terrestres no âmbito deste Tribunal para Juízes-Membros, magistrados e servidores, que estejam no efetivo exercício dos respectivos cargos ou funções, quando se deslocarem de sua sede a serviço da Justiça Eleitoral.
- [6] Dispõe sobre o valor das diárias no âmbito da Justiça Eleitoral
- [7] Dispõe sobre alterações no Regimento Interno da Secretaria do Tribunal, doravante denominando-o Regulamento Interno da Secretaria do Tribunal, a fim de adequar sua nomenclatura ao padrão utilizado pela Justiça Eleitoral
- [8] Estabelece os procedimentos de remanejamento de Zonas Eleitorais do interior do Estado.
- [9] Dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências.
- [10] Regulamenta a Resolução CNJ 219/2016.



Documento assinado eletronicamente por **SILVÂNIA MARTINS DE SANTANA, Chefe de Seção**, em 08/08/2018, às 10:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GENILSON DOS SANTOS, Assistente**, em 08/08/2018, às 10:12, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANA MARIA RABELO DE CARVALHO DANTAS, Coordenador**, em 08/08/2018, às 10:24, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://apps.tre-se.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://apps.tre-se.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0565069** e o código CRC **D117B17C**.