

# RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

## AUDITORIA INTEGRADA DE GESTÃO DE FORÇA DE TRABALHO

- 3º Ciclo -

Processo SEI nº 0003238-60.2018.6.14.8000



NOVEMBRO/2021



## **Tribunal Regional Eleitoral do Pará**

**Secretário de Auditoria**  
Miguel Chicre Bitar de Moraes

**Coordenador de Auditoria**  
Evandro Moreira Ramos

### **Seção de Auditorias Internas e Acompanhamento de atos de pessoal**

Luciana Cristina Soares Felipe  
Fabrício Manoel Santiago Cordeiro  
Hugo Hyago de Carvalho Mendonça

1. APRESENTAÇÃO .....	4
2. METODOLOGIA APLICADA.....	5
3. ANÁLISE PRELIMINAR SOBRE O CUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES .....	5
4. TESTES DE MONITORAMENTO.....	6
5. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 1º CICLO .....	7
6. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 2º CICLO .....	8
7. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 3º CICLO .....	8
8. CONCLUSÃO .....	9
ANEXO I - Histórico de Monitoramentos.....	10
ANEXO II – Avaliação das Evidências .....	11



## 1. APRESENTAÇÃO

Em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria 2021, a Seção de Auditorias Internas e Acompanhamento de atos de Pessoal (SEAP) apresenta o relatório do terceiro ciclo de monitoramento das recomendações expedidas no âmbito da auditoria integrada de 2018, a qual avaliou os processos de gestão da força de trabalho no TRE-PA.

Tal auditoria foi realizada no exercício de 2018, na modalidade integrada, que consiste em modelo de avaliação cuja execução é atribuída aos Regionais com a coordenação da Secretaria de Controle Interno e Auditoria do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), com objetivo de avaliar, de forma sistêmica, temas ou objetos de controle, visando identificar os desvios mais comuns e relevantes, e propor, quando for o caso, aperfeiçoamento na gestão e na sistemática de controle.

Essa modalidade de auditoria foi concebida pela Res. TSE nº 23.500/2016, dada a existência de processos críticos e a conveniência da adoção de procedimentos padronizados de auditoria no intuito de obter as melhores soluções para tratamento de questões estratégicas próprias deste ramo do Judiciário Federal.

As conclusões dos trabalhos foram consolidadas no relatório final da auditoria e resultaram em 10 (dez) recomendações, as quais foram acolhidas pela Presidência do Tribunal, que determinou a adoção de providências dos gestores para implementá-las.

Nesse contexto, tendo em vista o papel desta unidade de auditoria interna como instrumento de governança e terceira linha de defesa no trabalho de impulsionar o robustecimento dos controles internos, este monitoramento, realizado em novembro de 2021, tem por objetivo verificar o cumprimento das recomendações resultantes dos trabalhos da auditoria supracitada, assim como aferir os resultados delas advindos, ou seja, seus benefícios efetivos, contribuindo para o atingimento dos objetivos organizacionais e promovendo e facilitando a melhoria contínua.



## 2. METODOLOGIA APLICADA

Inicialmente, cumpre frisar que as técnicas próprias de auditoria podem ser utilizadas no monitoramento com o fim exclusivo de verificar o atendimento das recomendações.

Dessa forma, para execução dos trabalhos de monitoramento foi aplicada a técnica de análise documental, ainda no estágio preliminar de análise do cumprimento das recomendações (etapa de planejamento dos trabalhos), mediante a busca por evidências e dados objetivos para suportar conclusões acerca da tomada de providências por parte dos gestores.

A análise documental também foi aplicada nos testes de monitoramento, baseados em requisições de informações às unidades, conforme demonstrando no Processo SEI nº 0003238-60.2018.6.14.8000. O objetivo dessa etapa é obter informações mais precisas sobre o contexto de cumprimento das recomendações, propiciando uma avaliação mais segura à equipe encarregada de realizar o monitoramento.

Em suma, a metodologia utilizada para este monitoramento teve como base a tomada de informações com os gestores das unidades envolvidas.

Em caráter subsidiário, outras técnicas foram utilizadas, tais como exames de registros, através de consultas a processos no SEI que tratem de ações empreendidas pelos gestores e esforços envidados por eles no cumprimento das recomendações.

Com este monitoramento, espera-se alcançar os seguintes benefícios: efetividade das recomendações emitidas nas aludidas auditorias; aperfeiçoamento dos mecanismos de controle; redução das deficiências que propiciem a ocorrência de riscos de alto e médio impacto e a implementação tempestiva de ações corretivas adequadas.

## 3. ANÁLISE PRELIMINAR SOBRE O CUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES



Nos termos do Relatório produzido na auditoria supracitada, foram emitidas 10 (dez) recomendações, as quais foram acolhidas integralmente pela Presidência do Tribunal (evento nº 0697348).

Nos dois primeiros ciclos de monitoramento, realizados respectivamente em 2019 e 2020, a equipe de auditoria averiguou o status de cumprimento das recomendações e, ao final, constatou-se que 100% das recomendações ainda estavam pendentes de cumprimento e, por isso, foram objeto de nova avaliação neste terceiro ciclo de monitoramento.

Portanto, a amostra aferida neste terceiro ciclo de monitoramento é a mesma avaliada nos ciclos anteriores.

#### 4. TESTES DE MONITORAMENTO

Com efeito, foi apresentado o plano de ação (evento nº 0896031) pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) no Processo SEI nº 0003238-60.2018.6.14.8000, que trata da auditoria de gestão de força de trabalho, sendo elencadas as atividades necessárias ao cumprimento das recomendações, bem como as unidades responsáveis e os prazos para conclusão. Tal plano foi um dos instrumentos examinados pela auditoria interna para formação do seu entendimento acerca do grau de cumprimento das recomendações.

Sem prejuízo da análise documental e exames de registros mediante consultas a processos no SEI, papéis de trabalho foram aplicados, visando à obtenção de informações diretamente dos gestores, como forma de prospecção de evidências para obtenção de asseguuração razoável sobre o status de implementação das medidas demandadas em sede de auditoria.

Para aferição do grau de implementação de cada recomendação, conforme disposições fixadas no Manual de Monitoramento do TRE/PA, adotou-se a seguinte classificação:

- **Implementada (I)** – Recomendação cumprida totalmente;



- **Em Implementação (EI)** – Quando iniciadas ações objetivando o cumprimento da recomendação que, por questões operacionais, ainda não foi cumprida totalmente;
- **Não Implementada (NI)** – Quando não iniciadas ações objetivando o cumprimento da recomendação;
- **Prejudicada (P)** – Superveniência de fatos que tornem inexequível o cumprimento da recomendação.

A fim de tornar este relato mais gerencial e objetivo, o detalhamento das análises sobre o andamento das ações relacionadas a cada recomendação será apresentado em tabela anexa a este relatório.

## 5. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 1º CICLO

As recomendações objeto deste trabalho foram monitoradas pela primeira vez no ano de 2019. Os seguintes resultados foram constatados:

Status	Quantidade	Porcentagem
Implementadas	0	0%
Em implementação	1	10%
Não implementadas	9	90%
Prejudicadas	0	0%



Fonte: Relatório de Monitoramento - 1º ciclo



## 6. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 2º CICLO

Por sua vez, no ano de 2020, um novo ciclo de monitoramento foi realizado. Constatou-se que não houve qualquer alteração no status de implementação das recomendações, conforme tabela e gráfico abaixo:

Status	Quantidade	Porcentagem
Implementadas	0	0%
Em implementação	1	10%
Não implementadas	9	90%
Prejudicadas	0	0%



Fonte: Relatório de Monitoramento - 2º ciclo

## 7. RESULTADO DO MONITORAMENTO – 3º CICLO

Neste terceiro ciclo de monitoramento constatou-se que não houve qualquer alteração no cenário observado nos ciclos anteriores, conforme depende-se da tabela e gráfico abaixo:

Status	Quantidade	Porcentagem
Implementadas	0	0%
Em implementação	1	10%
Não implementadas	9	90%
Prejudicadas	0	0%



Fonte: Processo SEI n° 0003238-60.2018.6.14.8000

A fim de deixar este relatório mais gerencial e objeto, contribuindo assim para a tomada de decisão dos mecanismos de governança, as avaliações das recomendações deste ciclo seguem em anexo deste relatório.

## 8. CONCLUSÃO

Decorridos 3 (três) anos da conclusão dos trabalhos de auditoria, verifica-se que não existem avanços significativos em relação aos ciclos de monitoramento anteriores. O exame dos indicadores revela que 100,0% das recomendações estão pendentes de cumprimento, considerando as em implementação e as não implementadas.

É fato que as medidas aqui monitoradas não são de simples implementação. Por outro lado, a gestão da força de trabalho da organização é medida com alto impacto no grau de maturidade de governança da instituição, motivo pelo qual recomendamos a realização de um novo ciclo de monitoramento em 2022.

É o Relatório.

Belém, 29 de novembro de 2021.

FABRÍCIO MANOEL SANTIAGO CORDEIRO  
SEÇÃO DE AUDITORIAS INTERNAS E ACOMPANHAMENTO DOS ATOS DE PESSOAL – SEAP



## ANEXO I - Histórico de Monitoramentos

Abaixo apresentamos um resumo do histórico de monitoramento do cumprimento das 10 (dez) recomendações emitidas na Auditoria de Gestão de Força de Trabalho.



## ANEXO II – Avaliação das Evidências

### MONITORAMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA INTEGRADA DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Responsável: Equipe SEAP

<p>1) Estabeleça, fundamentando-se em critérios técnicos, o quantitativo ideal de servidores por unidade administrativa do Tribunal, seja Cartório Eleitoral, Central de Atendimento ao Eleitor ou unidades da Secretaria, atualizando o referido quantitativo periodicamente, conforme a metodologia adotada.</p> <p>Destinatário da recomendação: SGP</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); Eventos 0555787, 0708362, 0767388, 0767396, 0767399, 0767401, 0895912, 0954316 e 0958261.</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada ( <b>x</b> ) Em implementação ( ) Não implementada ( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>Observa-se que a administração está se movimentando em busca da implementação da recomendação. Verifica-se que as seguintes atividades foram realizadas: 1. Contratar consultoria da GESTCOM/UFPA para dimensionar a força de trabalho do TRE; 2. Revisar Relatório Final do Dimensionamento da Força de Trabalho; 3. Revisar o DFT das unidades que apresentaram índices elevados de déficit de pessoal; 4. Adequar o levantamento do DFT realizado pela GESTCOM/UFPA para a metodologia adotada pelo TSE. Outras atividades estão previstas no ano de 2022 e 2023, as quais deverão ser objetos de novos monitoramentos.</p>
---	--

<p>2) Defina suas estratégias de gestão de pessoas, como requisição de servidores, realização de concursos públicos, alocação e movimentação de pessoal, considerando a relação entre a força de trabalho existente e a força de trabalho requerida.</p> <p>Destinatário da recomendação: SGP</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada</p> <p>( ) Em implementação</p> <p>( X ) Não implementada</p> <p>( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que a recomendação em tela ainda não foi implementada. A unidade auditada apresentou uma previsão de finalização da atividade inicial de pesquisa para o fim de 2021. Conforme a informação apresentada, Evento SEI nº 1311819, o planejamento é que a recomendação esteja implementada em 29/04/2022. Portanto, deverá ser objeto de novo monitoramento.</p>
---	---

3) Estabeleça, como parte do processo de planejamento da força de trabalho, critérios para ampliação ou reposição do quadro de pessoal, em consonância com a definição do quantitativo necessário para cada unidade, levando em conta diversos fatores, tais como absenteísmo, sobrecarga, rotatividade.

Destinatário da recomendação: SGP

Evidência apresentada:

Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD).

Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:

- ( ) Implementada
- ( ) Em implementação
- ( X ) Não implementada
- ( ) Prejudicada

Considerações do auditor:

De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que a recomendação em tela ainda não foi implementada. A unidade auditada apresentou uma previsão de finalização da atividade inicial de pesquisa para o fim de 2021. Conforme a informação apresentada, Evento SEI nº 1311819, o planejamento é que a recomendação esteja implementada em 29/04/2022. Portanto, deverá ser objeto de novo monitoramento.

<p>4) Realize estudos, antes de alterações na estrutura organizacional do TRE-PA, visando suprir a administração com informações relevantes sobre o efeito da mudança na força de trabalho do órgão, como, por exemplo, o quantitativo ideal de servidores para uma nova estrutura criada e qual o impacto da reestruturação em unidades que tiveram seus servidores, cargos em comissão e/ou função comissionada remanejados para outras unidades</p> <p>Destinatário da recomendação: SGP</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada ( ) Em implementação ( X ) Não implementada ( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>Em relação à recomendação em tela, a unidade auditada manifestou-se pela sua inaplicabilidade, nos seguintes termos:</p> <p><i>“Informamos que as atividades definidas para a implementação dessa recomendação mostraram-se inexequíveis, pois as alterações de estrutura organizacional decorrem de decisões da Alta Administração, principalmente a partir de situações e demandas trazidas pelo aprimoramento da gestão do órgão e que frequentemente são tratadas de forma sigilosa. Nesse contexto, a Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento e suas seções se configuram como unidades fornecedoras de informações técnicas e sem a capacidade de antecipação das mudanças exigidas por novas gestões. Assim, manifestamo-nos pela inaplicabilidade da recomendação enquanto não houver direcionamento da Alta Administração para o repasse prévio à Secretaria de Gestão de Pessoas do planejamento das alterações na estrutura organizacional, principalmente na transição de gestões, de forma que a SGP tenha condições de analisar preliminarmente que repercussões, em termos de remanejamento de cargos em comissão, funções comissionadas e servidores, resultarão das mudanças no organograma do Tribunal. ”</i></p> <p>No cenário atual é totalmente compreensível e real os argumentos trazidos pela unidade auditada. Entretanto, na medida em que o dimensionamento da força de trabalho em nossa organização passar a ser baseado em critérios</p>
---	--

	<p>técnicos, realidade que se busca, não faria sentido alterações na estrutura organizacional sem que ao menos se conhecesse previamente os impactos na força de trabalho das unidades envolvidas na mudança. Nesse sentido, sugere-se que seja incluída, na norma em que vier a formalizar o dimensionamento da força de trabalho no TRE-PA, a previsão de que alterações na estrutura organizacional devem <b>preferencialmente</b> ser precedidas de estudos relacionados ao impacto da mudança na força de trabalho.</p> <p>Portanto, baseado nos fundamentos acima apresentados, opinamos pela manutenção da recomendação.</p>
<p>5) Elabore, com base nas projeções de eventuais aposentadorias, como parte do processo de planejamento da força de trabalho, estratégia capaz de aumentar ou manter a capacidade operacional da instituição, a fim de mitigar os riscos oriundos de futuras aposentadorias.</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada ( ) Em implementação ( X ) Não implementada ( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que a recomendação em tela ainda não foi implementada. A unidade auditada apresentou uma previsão de finalização da atividade inicial de pesquisa para o fim de 2021. Conforme a informação apresentada, Evento SEI nº 1311819, o planejamento é que a recomendação esteja implementada em 29/04/2022. Portanto, deverá ser objeto de novo monitoramento.</p>

6) Identifique as ocupações críticas da organização, estabelecendo os perfis profissionais desejados para estes postos.

Evidência apresentada:

Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); evento 1312385, (Despacho nº 1312385 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES); evento 1313367 (Despacho nº 1313367 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/STD).

Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:

- ( ) Implementada
- ( ) Em implementação
- (X) Não implementada
- ( ) Prejudicada

Considerações do auditor:

De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que as recomendações 6, 7, 8, 9, e 10 não foram implementadas. A unidade envolvida solicitou um novo prazo para apresentação do plano de ação, nos exatos termos a seguir:

*Considerando que a atividade de "realizar a avaliação por competências, elaborando cronograma do processo de avaliação, adotando as medidas necessárias à revisão das competências, treinando e prestando suporte aos envolvidos, elaborando e divulgando os relatórios do processo avaliativo", prevista no art. 93, VII, da Resolução n.º 5.679, de 6 de maio de 2021, foi atribuída à Seção de Treinamento e Desenvolvimento por meio da referida norma, uma vez que estava anteriormente sob a competência da SGD/CODES, e considerando que esta Seção não recebeu qualquer plano de ação em andamento, e que ainda não houve tempo suficiente para a elaboração de plano de ação inicial para o presente exercício, além da necessidade de definição da unidade responsável pela competência específica para elaboração de de perfis profissionais e normas para designação de ocupantes para funções críticas (não constantes do referido regulamento), sugiro a solicitação de prazo até o final do mês de agosto para a*

	<p><i>apresentação dos referidos planos de ação, de forma que possa haver direcionamento interno e definição de datas limites para a finalização dessas ações.</i></p> <p>Portanto, deverão tais recomendações ser objeto de novo monitoramento.</p>
<p>7) Promova ações de capacitação com vistas a desenvolver em seus servidores as competências críticas necessárias àquelas ocupações.</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); evento 1312385, (Despacho nº 1312385 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES); evento 1313367 (Despacho nº 1313367 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/STD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada</p> <p>( ) Em implementação</p> <p>( X ) Não implementada</p> <p>( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que as recomendações 6, 7, 8, 9, e 10 não foram implementadas. A unidade envolvida solicitou um novo prazo para apresentação do plano de ação, nos exatos termos a seguir:</p> <p><i>Considerando que a atividade de "realizar a avaliação por competências, elaborando cronograma do processo de avaliação, adotando as medidas necessárias à revisão das competências, treinando e prestando suporte aos envolvidos, elaborando e divulgando os relatórios do processo avaliativo", prevista no art. 93, VII, da Resolução n.º 5.679, de 6 de maio de 2021, foi atribuída à Seção de Treinamento e Desenvolvimento por meio da referida norma,</i></p>

	<p><i>uma vez que estava anteriormente sob a competência da SGD/CODES, e considerando que esta Seção não recebeu qualquer plano de ação em andamento, e que ainda não houve tempo suficiente para a elaboração de plano de ação inicial para o presente exercício, além da necessidade de definição da unidade responsável pela competência específica para elaboração de perfis profissionais e normas para designação de ocupantes para funções críticas (não constantes do referido regulamento), sugiro a solicitação de prazo até o final do mês de agosto para a apresentação dos referidos planos de ação, de forma que possa haver direcionamento interno e definição de datas limites para a finalização dessas ações.</i></p> <p>Portanto, deverão tais recomendações ser objeto de novo monitoramento.</p>
<p>8) Adote mecanismos para que o processo de escolha dos ocupantes de posições críticas seja fundamentado preferencialmente em perfis profissionais desejados, inclusive aquelas ocupações críticas que estejam relacionadas à cargo em comissão e função de confiança, realizando a atualização normativa que se demonstrar necessária.</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI nº 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); evento 1312385, (Despacho nº 1312385 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES); evento 1313367 (Despacho nº 1313367 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/STD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada</p> <p>( ) Em implementação</p> <p>( X ) Não implementada</p> <p>( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p> <p>De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que as recomendações 6, 7, 8, 9, e 10 não foram implementadas. A unidade envolvida solicitou um novo prazo para apresentação do plano de ação, nos exatos termos a seguir:</p>

	<p><i>Considerando que a atividade de "realizar a avaliação por competências, elaborando cronograma do processo de avaliação, adotando as medidas necessárias à revisão das competências, treinando e prestando suporte aos envolvidos, elaborando e divulgando os relatórios do processo avaliativo", prevista no art. 93, VII, da Resolução n.º 5.679, de 6 de maio de 2021, foi atribuída à Seção de Treinamento e Desenvolvimento por meio da referida norma, uma vez que estava anteriormente sob a competência da SGD/CODES, e considerando que esta Seção não recebeu qualquer plano de ação em andamento, e que ainda não houve tempo suficiente para a elaboração de plano de ação inicial para o presente exercício, além da necessidade de definição da unidade responsável pela competência específica para elaboração de de perfis profissionais e normas para designação de ocupantes para funções críticas (não constantes do referido regulamento), sugiro a solicitação de prazo até o final do mês de agosto para a apresentação dos referidos planos de ação, de forma que possa haver direcionamento interno e definição de datas limites para a finalização dessas ações.</i></p> <p>Portanto, deverão tais recomendações ser objeto de novo monitoramento.</p>
<p>9) Expanda o projeto “TRE Competente” aos Cartórios Eleitorais e Central de Atendimento ao Eleitor, identificando as competências técnicas necessárias para o desempenho das atividades inerentes àquelas unidades</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI n° 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação nº 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); evento 1312385, (Despacho nº 1312385 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES); evento 1313367 (Despacho nº 1313367 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/STD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada</p> <p>( ) Em implementação</p> <p>( X ) Não implementada</p> <p>( ) Prejudicada</p> <p><u>Considerações do auditor:</u></p>

	<p>De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que as recomendações 6, 7, 8, 9, e 10 não foram implementadas. A unidade envolvida solicitou um novo prazo para apresentação do plano de ação, nos exatos termos a seguir:</p> <p><i>Considerando que a atividade de "realizar a avaliação por competências, elaborando cronograma do processo de avaliação, adotando as medidas necessárias à revisão das competências, treinando e prestando suporte aos envolvidos, elaborando e divulgando os relatórios do processo avaliativo", prevista no art. 93, VII, da Resolução n.º 5.679, de 6 de maio de 2021, foi atribuída à Seção de Treinamento e Desenvolvimento por meio da referida norma, uma vez que estava anteriormente sob a competência da SGD/CODES, e considerando que esta Seção não recebeu qualquer plano de ação em andamento, e que ainda não houve tempo suficiente para a elaboração de plano de ação inicial para o presente exercício, além da necessidade de definição da unidade responsável pela competência específica para elaboração de de perfis profissionais e normas para designação de ocupantes para funções críticas (não constantes do referido regulamento), sugiro a solicitação de prazo até o final do mês de agosto para a apresentação dos referidos planos de ação, de forma que possa haver direcionamento interno e definição de datas limites para a finalização dessas ações.</i></p> <p>Portanto, deverão tais recomendações ser objeto de novo monitoramento.</p>
<p>10) Identifique as lacunas de competências dos servidores lotados nos cartórios e CAE, elaborando plano de capacitação que considere as lacunas de competências identificadas.</p>	<p><u>Evidência apresentada:</u></p> <p>Evento SEI n° 1311819, processo SEI 0003238-60.2018.6.14.8000 (Informação n° 63 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/SGD); evento 1312385, (Despacho n° 1312385 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES); evento 1313367 (Despacho n° 1313367 / 2021 - TRE/PRE/DG/SGP/CODES/STD).</p> <p>Após análise das evidências apresentadas, conclui-se que a recomendação possui o seguinte status:</p> <p>( ) Implementada</p> <p>( ) Em implementação</p> <p>( X ) Não implementada</p>

( ) Prejudicada

Considerações do auditor:

De acordo com as evidências apresentadas, observa-se que as recomendações 6, 7, 8, 9, e 10 não foram implementadas. A unidade envolvida solicitou um novo prazo para apresentação do plano de ação, nos exatos termos a seguir:

*Considerando que a atividade de "realizar a avaliação por competências, elaborando cronograma do processo de avaliação, adotando as medidas necessárias à revisão das competências, treinando e prestando suporte aos envolvidos, elaborando e divulgando os relatórios do processo avaliativo", prevista no art. 93, VII, da Resolução n.º 5.679, de 6 de maio de 2021, foi atribuída à Seção de Treinamento e Desenvolvimento por meio da referida norma, uma vez que estava anteriormente sob a competência da SGD/CODES, e considerando que esta Seção não recebeu qualquer plano de ação em andamento, e que ainda não houve tempo suficiente para a elaboração de plano de ação inicial para o presente exercício, além da necessidade de definição da unidade responsável pela competência específica para elaboração de perfis profissionais e normas para designação de ocupantes para funções críticas (não constantes do referido regulamento), sugiro a solicitação de prazo até o final do mês de agosto para a apresentação dos referidos planos de ação, de forma que possa haver direcionamento interno e definição de datas limites para a finalização dessas ações.*

Portanto, deverão tais recomendações ser objeto de novo monitoramento.