

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO DO SUL  
AUDITORIA INTERNA - AUDIN

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA

## RAINT 2023



## Sumário

1	APRESENTAÇÃO .....	2
2	AUDITORIA INTERNA .....	3
	2.1 ESTRUTURA DA AUDITORIA INTERNA.....	4
	2.2 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO .....	7
3	PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA - PAA 2023 .....	10
4	DESEMPENHO EM RELAÇÃO AO PAA 2023 .....	14
	4.1 AVALIAÇÕES.....	14
	4.2 MONITORAMENTOS.....	15
	4.2.1 ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA INTERNA .....	17
	4.3 CONSULTORIAS .....	19
	4.4 PRINCIPAIS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES .....	20
	4.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA .....	32
5	DECLARAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA INDEPENDÊNCIA .....	35
6	PRINCIPAIS RISCOS E FRAGILIDADES DE CONTROLE .....	36
7	MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES E DETERMINAÇÕES DO ÓRGÃO DE CONTROLE EXTERNO (TCU).....	37
8	OUTRAS AÇÕES DE APOIO AO CONTROLE EXTERNO (TCU) ...	38
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	40

## **1 APRESENTAÇÃO**

O Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna (RAINT) tem por objetivo informar as atividades desenvolvidas pela Auditoria Interna (AUDIN), do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul (TRE/MS), no curso do exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

A Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n. 308, de 11 de março de 2020, que organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, sob a forma de sistema, prevê a obrigatoriedade de apresentação e publicação do RAINT pelas unidades de Auditoria Interna dos órgãos do Poder Judiciário (art. 4º, inc. I e art. 5º).

Da mesma forma, o Estatuto de Auditoria Interna do TRE/MS, aprovado pela Resolução TRE/MS n. 722, de 28 de janeiro de 2021, prevê o reporte funcional da Auditoria Interna ao Pleno do TRE/MS, mediante a apresentação do RAINT (art. 7º, inc. I), estabelecendo no art. 8º os requisitos mínimos a serem observados.

Assim, em conformidade com os citados dispositivos regulamentares, a AUDIN reporta ao Pleno do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul, por meio do presente relatório, as atividades de auditoria interna desempenhadas em decorrência do Plano Anual de Auditoria de 2023.

## 2 AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna (AUDIN) do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul está vinculada administrativamente à Presidência – autoridade máxima do órgão – e, funcionalmente, ao Pleno do Tribunal, órgão colegiado competente (Res. CNJ n. 308/2020, art. 3º, *caput* e art. 4º). Também possui Estatuto de Auditoria Interna e Código de Ética da Auditoria Interna próprios (Resoluções TRE/MS n. 721 e 722, ambas de 2021).

O posicionamento e reporte adequados reforçam a independência, ampliam a abrangência da atividade de auditoria interna e têm relação direta com as Normas de Atributos do IPPF (Normas 1100, 1110 e 1111).

A AUDIN atua na 3ª linha, conforme determina o modelo das três linhas – parte importante do gerenciamento de riscos e controle das organizações – do Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA), representado pela **figura 1**.



Figura 1

No desempenho do seu papel (da 3ª linha), compete à Auditoria Interna a realização das atividades de avaliação (*assurance*) e consultoria (*advisory*), com base nos pressupostos de independência e objetividade, dos processos organizacionais (da 1ª e 2ª linha), em especial no tocante à eficácia

da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos, com o objetivo de adicionar valor e melhorar as operações da organização, auxiliando-a no alcance dos objetivos estratégicos.

## 2.1 ESTRUTURA DA AUDITORIA INTERNA



A Auditoria Interna do TRE/MS possui *status* de Coordenadoria, unidade à qual estão vinculadas duas seções: a Seção de Auditoria

Administrativa – SAAD e a Seção de Auditoria de Pessoal e Tecnologia da Informação e Comunicação – SAPTIC, que têm como atividades precípua, *avaliar e acompanhar, por meio de avaliações, consultorias e monitoramentos, a governança, a gestão, o gerenciamento de riscos, os controles internos e os resultados nas áreas: de gestão orçamentária, financeira, contábil, de infraestrutura e logística (SAAD) e de pessoal e de tecnologia da informação e comunicação (SAPTIC).*

No exercício de 2023 a AUDIN permaneceu com o quantitativo de servidores inalterado em relação ao exercício de 2022, qual seja: 6 (seis) servidores, incluindo a dirigente da unidade.

No entanto, a força de trabalho efetiva foi afetada pelo afastamento da servidora titular da Chefia da SAAD, em razão de licença à gestante, bem como pela mudança de lotação (substituição) de servidores na SAPTIC, uma vez que todo novo servidor lotado na auditoria interna precisa passar por um período razoável de treinamento, especialmente quando não possui experiência prévia na área.

Abaixo é possível visualizar a estrutura da AUDIN, no curso do ano de 2023, representada pelo quadro de servidores, com informações sobre o tempo de exercício na unidade e a formação acadêmica de cada auditor:

<b>Servidores</b>	<b>Cargo Área/Especialidade</b>	<b>Tempo na AUDIN</b>	<b>Formação acadêmica</b>
<b>Alessandra Falcão Gutierrez de Souza (Dirigente)</b>	Analista Judiciário Área Judiciária	De 3.3.2005 a 28.1.2009 Desde 1.3.2019	Direito
<b>Adriana Morales Alencar Souto (Chefe SAAD)</b>	Analista Judiciário Área Judiciária	De 19.1.2015 a 3.7.2016 De 6.10.2016 a 28.2.2019 Desde 1.2.2020	Direito Ciências Contábeis
<b>Geovane Rocha Batista (SAPTIC)</b>	Técnico Judiciário Área Administrativa	Desde <b>22.8.2023</b>	Direito
<b>Flávio Alexandre Martins Nichikuma (SAPTIC)</b>	Analista Judiciário Área Judiciária	De 8.3.2018 a <b>24.8.2023</b>	Direito

<b>Manuela Baptista Velasquez Shoji</b> (SAPTIC)	Técnico Judiciário Área Administrativa	De 26.9.2017 a 16.1.2020 Desde 14.2.2022	Direito
<b>Nivaldo Azevedo dos Santos</b> (Chefe SAPTIC)	Analista Judiciário Área Judiciária	De 5.5.2003 a 18.7.2006 De 1.4.2008 a 31.1.2011 Desde 1.6.2016	Direito
<b>Selma Naara Schinello Nonnenmacher</b> (SAAD)	Analista Judiciário Área Administrativa Contabilidade	Desde 10.11.2021	Ciências Contábeis

Tabela 1

A formação acadêmica da maioria dos servidores da AUDIN é na área jurídica. Apenas no final de 2021, com a lotação da servidora Selma Naara Schinello Nonnenmacher, a AUDIN passou a contar com a *expertise* na área contábil, ampliada recentemente, com a conclusão do curso superior de Ciências Contábeis pela servidora Adriana Morales Alencar Souto (final de 2022).

A demanda por servidores com formação em Ciências Contábeis sempre existiu na área de auditoria interna, mas tornou-se urgente com a edição da Decisão Normativa do TCU n. 84/2020, que atribuiu às unidades de auditoria interna dos órgãos dos Poderes Judiciário e Legislativo e do Ministério Público da União, a realização de auditoria e certificação nas contas dos respectivos órgãos, anualmente.

No entanto, o cenário ideal é o de uma auditoria interna composta por equipe multidisciplinar, em que os auditores possuam formações mais variadas (em TI, Ciência de Dados, Administração etc.), tendo em vista a diversidade de temas e processos objeto de avaliação e a abrangência de atuação. Atualmente a maior carência é de profissional na área de tecnologia da informação, considerando a tecnicidade dos temas auditados na área, bem como a criticidade e sensibilidade da área de TIC, dada a movimentação de volume grande de recursos financeiros e à dependência desses serviços para o funcionamento do próprio órgão, o que justifica ao menos uma demanda anual de auditoria na área.

## 2.2 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

No exercício de 2023, os servidores lotados na AUDIN participaram de eventos de capacitação, precipuamente em áreas de interesse direto da auditoria interna, com vistas ao desenvolvimento de habilidades e aquisição de conhecimentos necessários ao desempenho das atividades da unidade, em especial as previstas no Plano Anual de Auditoria para o exercício.

Com essa finalidade, foi elaborado o Plano Anual de Capacitação da Auditoria Interna – PAC-Aud 2023 (SEI n. 0009727-31.2022.6.12.8000 – ID 1363240), prevendo as capacitações prioritárias para o exercício:

### CURSOS GRATUITOS

N.	AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE INSTRUTOR/ INSTITUIÇÃO	H/A	SERVIDORES CONTEMPLADOS	MODALIDADE
1	Nova Lei de Licitações e Contratos: aspectos gerais e pontos de atenção	EV.G Enap	40	6 (Alessandra, Adriana, Nivaldo, Selma, Flávio e Manuela)	EAD - curso gratuito
2	Auditoria nas Contas Anuais - Financeira Integrada com Conformidade	ISC-TCU	100	4 (Alessandra, Nivaldo, Selma e Manuela)	EAD - curso gratuito
3	Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o COSO)	EV.G Enap	20	2 (Selma e Manuela)**	EAD - curso gratuito
4	Curso Básico em Orçamento Público	EV.G Enap	30	3 (Nivaldo, Flávio e Manuela)	EAD - curso gratuito
5	Fórum de Boas Práticas de Auditoria do Poder Judiciário	CNJ	16	6 (Alessandra, Adriana, Nivaldo, Selma, Flávio e Manuela)	EAD - curso gratuito
6	Curso liderança e motivação e delegação	Centro Universitário São Camilo	20	1 (Nivaldo)	EAD - curso gratuito

### CURSOS PAGOS

N.	AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	SUGESTÃO DE INSTRUTOR/ INSTITUIÇÃO	H/A	SERVIDORES CONTEMPLADOS	MODALIDADE
7	Gestão Patrimonial	Paulo Rosso / TRT - 21ª Região	20	6 (Alessandra, Adriana, Nivaldo, Selma, Flávio e Manuela)	EAD - curso pago
8	Elaboração de Relatório de Auditoria com ênfase nas recomendações	Kleberson Roberto de Souza/3RCAPACITA	16	6 (Alessandra, Adriana, Nivaldo, Selma, Flávio e Manuela)	EAD - curso pago
9	Audi 2	Institutos dos Auditores Internos - IIA Brasil	24	1 (Alessandra)	EAD - curso pago

Figura 2

Além dos cursos previstos no PAC-Aud, foram realizados outros treinamentos em temáticas indicadas pela Administração para todos os servidores e, alguns, de iniciativa pessoal destes. Ao todo, no ano de 2023 os

servidores da AUDIN participaram de 1.139h30min de treinamento, distribuídas em 39 cursos/eventos. Desse total de horas de treinamento, 743h foram em temáticas voltadas ao aperfeiçoamento dos conhecimentos e habilidades necessários ao desenvolvimento da atividade de auditoria, sendo as demais 396h30min nas temáticas obrigatórias indicadas pela Administração.

<b>CAPACITAÇÕES AUDIN 2023</b>	
<b>HORAS DE TREINAMENTO</b>	<b>1139,5</b>
<b>SERVIDORES CAPACITADOS</b>	<b>6</b>
<b>MÉDIA GERAL DE HORAS POR SERVIDOR</b>	<b>189,92</b>
<b>HORAS DE CAPACITAÇÃO NA TEMÁTICA AUDITORIA</b>	<b>339</b>
<b>HORAS DE CAPACITAÇÃO EM OUTRAS TEMÁTICAS RELACIONADAS À ATIVIDADE DE AUDITORIA</b>	<b>404</b>
<b>MÉDIA DE HORAS POR SERVIDOR EM CAPACITAÇÕES RELACIONADAS À ATIVIDADE DE AUDITORIA</b>	<b>123,83</b>
<b>HORAS DE CAPACITAÇÃO EM TEMAS OBRIGATÓRIOS</b>	<b>396,5</b>

Tabela 2

Os dados da **tabela 2** acima, demonstram a busca constante pelo aprimoramento e pela qualificação contínua dos auditores, no intuito de obter o conjunto de conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho das atividades de auditoria planejadas anualmente.

No exercício de 2023, cada um dos servidores lotados na AUDIN, incluindo a dirigente da unidade, realizou capacitações voltadas ao desenvolvimento de competências técnicas necessárias à formação específica de auditor, superando com folga o quantitativo mínimo de horas/ano recomendado no art. 72, *caput*, da Res. CNJ n. 309/2020.

Ressalta-se que esta é, também, a forma como se tem buscado suprir a dificuldade de lotação, na auditoria interna, de servidores com formação em outras áreas.

Abaixo a representação gráfica das horas de capacitação por tema:

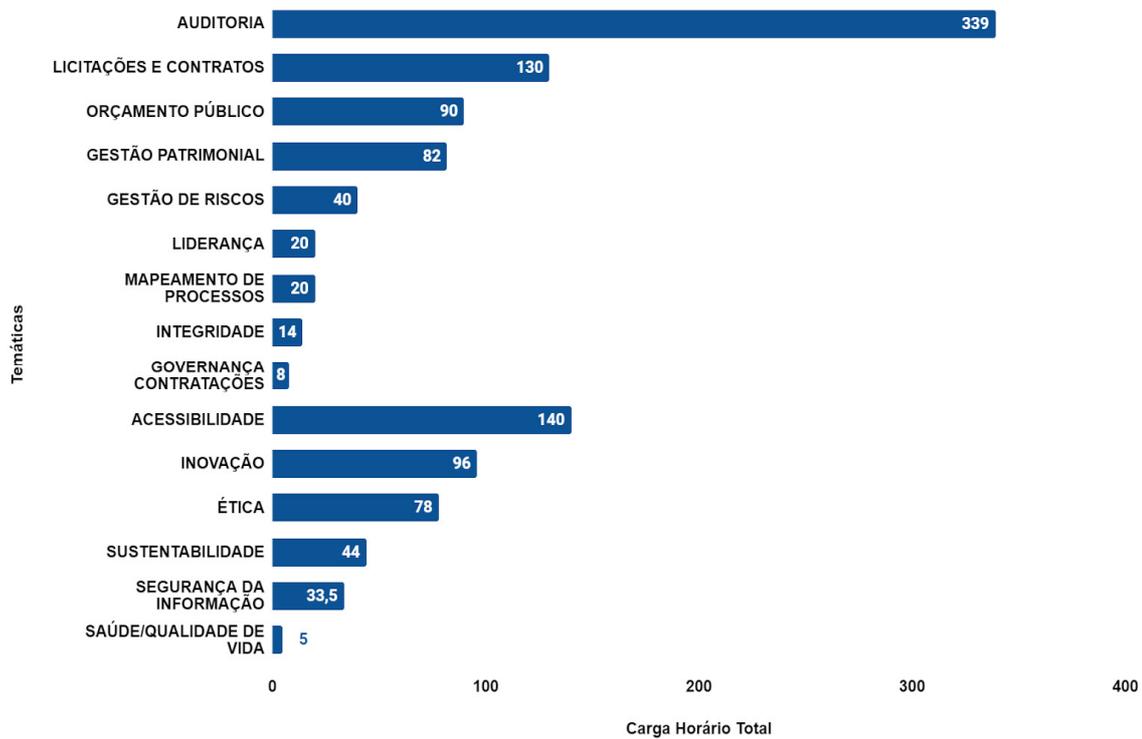


Gráfico 1

### 3 PLANO ANUAL DE AUDITORIA INTERNA - PAA 2023

O Plano Anual de Auditoria Interna (PAA) para o Exercício de 2023 foi formalizado no Processo SEI n. 0009521-17.2022.6.12.8000, com o objetivo de estabelecer o planejamento das atividades da AUDIN a serem realizadas no âmbito do TRE/MS no referido exercício, em cumprimento ao art. 32 e seguintes da Res. CNJ n. 309/2020.

Na concepção do **PAA 2023**, foram levadas em consideração as diretrizes dos órgãos superiores de controle – Tribunal de Contas da União (TCU), Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Tribunal Superior Eleitoral (TSE); a Cadeia de Valor da Justiça Eleitoral de Mato Grosso do Sul, instituída por meio da Portaria Presidência n. 331/2019, na qual são estabelecidos os macroprocessos finalísticos, gerenciais e de apoio (suporte); e, ainda, o Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP 2022-2025, aprovado por meio do Processo SEI n. 0006212-22.2021.6.12.8000 (ID 1125050).

A seleção das ações de auditoria a serem realizadas no exercício levou em consideração, também, os seguintes fatores:

- Objetivos estratégicos e prioridades institucionais;
- Relevância, materialidade, criticidade e riscos associados aos processos;
- Áreas ou temas avaliados no último quadriênio;
- Observância da legislação aplicável ao tribunal;
- Determinações, recomendações ou diligências pendentes, expedidas pelos órgãos de controle externo e pela própria unidade de auditoria interna do tribunal;
- Capacidade técnica e operacional da equipe.

Como forma de aferir os dois primeiros fatores elencados acima, a AUDIN buscou a participação do Conselho de Governança Institucional (CGI) do TRE/MS no processo de elaboração do PALP 2022-2025, por meio de solicitação de informações acerca **(i)** dos objetivos estratégicos e prioridades organizacionais; **(ii)** dos riscos críticos organizacionais; e **(iii)** dos processos e atividades organizacionais relevantes, que pudessem ser considerados na

elaboração dos planos de auditoria interna. Isso em observância à diretriz do Tribunal de Contas da União (TCU), constante do iGG 2021, quesito 3141 (procedimento SEI n. 0002998-23.2021.6.12.8000).

A AUDIN considerou por fim, o resultado das respostas dos gestores de cada área, bem como do Diretor-Geral, na condição de ordenador de despesas, quanto ao nível de relevância e priorização dos macroprocessos submetidos à consulta por meio de formulários específicos, adotando-se como referência o universo auditável da Justiça Eleitoral, definido pelo TSE. Tal estratégia possibilitou a priorização de temas não especificados na arquitetura de processos deste Regional, mas apontados com grau de relevância máxima pelos gestores, o que possibilitou o direcionamento dos trabalhos da auditoria interna para a avaliação de processos com potencial de agregar o máximo valor possível para a organização.

Em 2023 ocorreu o acúmulo de duas Ações Coordenadas de Auditoria do CNJ, em razão do adiamento, para a Justiça Eleitoral, da Ação prevista para o exercício de 2022. Tal circunstância, somada às demais auditorias obrigatórias (Contas/TCU e Integrada/TSE) e à reduzida capacidade operacional no exercício, constituiu fator impeditivo da realização de auditoria própria.

Tendo em vista as considerações acima expostas, o cronograma final das atividades de auditoria para o exercício de 2023 ficou assim estabelecido:

MACROPROCESSO Cadeia de Valor TRE/MS	MACRODESAFIO ASSOCIADO Plano Estratégico 2021-2026 TRE/MS	Tipo de Auditoria	AREA OU TEMA AUDITÁVEL Em sentido amplo	OBJETIVO	Início – Fim
Gestão Financeira e Contábil	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira	Financeira integrada com Conformidade	Contas Anuais 2022	Avaliar a situação patrimonial, financeira e orçamentária do TRE/MS, refletidas nas demonstrações contábeis de 31.12.2022 e transações subjacentes e, assim, contribuir para o aprimoramento dos processos relacionados, bem como para o alcance do macrodesafio associado.	Janeiro/2023 – Março/2023
Gestão Financeira e Contábil	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira	Financeira integrada com Conformidade	Contas Anuais 2023	Avaliar a situação patrimonial, financeira e orçamentária do TRE/MS, refletidas nas demonstrações contábeis de 31.12.2023 e transações subjacentes e, assim, contribuir para o aprimoramento dos processos relacionados, bem como para o alcance do macrodesafio associado.	Abril/2023 – Dezembro/2023
Prestação Jurisdicional e Gestão de Tecnologia Da Informação e Comunicação	Aperfeiçoamento da Governança Judiciária e Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados	Ação Coordenada (CNJ)	Plataforma Digital do Poder Judiciário	Avaliar conformidade do Tribunal com a Resolução CNJ n. 335/2020, as Portarias 252/2020, 253/2020 e 131/2021, e legislações correlatas.	Abril/2023 – Junho/2023
Gestão de Pessoas	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	Ação Coordenada (CNJ)	Política contra Assédio e Discriminação	Avaliar a aderência à Política Judiciária de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação nos órgãos do Poder Judiciário, com suas instâncias e instrumentos de proteção, para aferir a existência de ambiente interno eficaz contra as referidas práticas.	Janeiro/2023 – Junho/2023
Gestão Financeira e Contábil	Aperfeiçoamento da Gestão	Auditoria Integrada (JE)	Gestão Patrimonial	Escopo não indicado pelo TSE.	Abril/2023 – Agosto/2023

Figura 3 – Avaliações previstas para o exercício 2023

ÁREA	OBJETO	PERÍODO
Gestão da Informação	<b>Monitoramento</b> da Ação Coordenada CNJ – Gestão Documental.	Os monitoramentos são realizados no curso do exercício, <b>de janeiro a dezembro</b> , periodicamente, de acordo com as datas de vencimento dos prazos.
Gestão da Frota de Veículos	<b>Monitoramento</b> da Auditoria na Gestão da Frota de Veículos do TRE/MS.	
Gestão do Almoxarifado	<b>Monitoramento</b> da Auditoria na Gestão do Almoxarifado, com enfoque na Segurança Patrimonial.	
Gestão da Informação	<b>Monitoramento</b> da Ação Coordenada de Auditoria do CNJ – Acessibilidade Digital.	
Gestão da Comunicação	<b>Monitoramento</b> da Auditoria de Comunicação Organizacional – Comunicação Institucional e Administrativa.	
Gestão Financeira e Contábil	<b>Monitoramento</b> da Auditoria de Contas Anuais Exercício 2021	
	<b>Monitoramento</b> da Auditoria de Contas Anuais Exercício 2022	
	<b>Monitoramento</b> da Auditoria Integrada do TSE no processo de gestão de infraestrutura de TIC, com enfoque na gestão de ativos.	

<b>Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação</b>  <b>Gestão de Pessoas</b>	<b>Monitoramento</b> da Auditoria na Gestão de Contratos de Soluções de TIC.	
	<b>Monitoramento</b> da Auditoria Integrada TSE no processo de segurança da informação.	
	<b>Monitoramento</b> da Auditoria Integrada TSE no processo de dimensionamento da força de trabalho.	

**Tabela 3** – Monitoramentos realizados no exercício de 2023

## 4 DESEMPENHO EM RELAÇÃO AO PAA 2023

### 4.1 AVALIAÇÕES

No tocante às **avaliações** (*assurance*) previstas no PAA 2023, a AUDIN logrou atingir o **nível máximo de aderência ao planejamento**, uma vez que todas foram executadas.

As atividades respectivas estão instrumentalizadas nos seguintes processos administrativos, no Sistema SEI:

- Auditoria nas Contas Anuais Exercício 2022 – 0002447-09.2022.6.12.8000);
- Auditoria nas Contas Anuais Exercício 2023 – 0005224-30.2023.6.12.8000;
- Ação Coordenada de Auditoria (CNJ) – Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro (PDPJ-Br) – 0002414-82.2023.6.12.8000;
- Ação Coordenada de Auditoria (CNJ) – Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário – 0003537-18.2023.6.12.8000;
- Auditoria Integrada no processo de Gestão Patrimonial, coordenada pelo TSE – 0002777-69.2023.6.12.8000.

Os Relatórios Finais das auditorias, bem como os Sumários Executivos com a descrição sucinta dos achados identificados e respectivas propostas de encaminhamento, podem ser consultados nas páginas do Tribunal na *Internet* e *Intranet*, nos *links* abaixo:

- *Internet* – <https://www.tre-ms.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/auditoria-interna/relatorios-auditoria-interna-tre-ms>
- *Intranet* – <http://intranet.tre-ms.jus.br/unidades/audin/auditoria-interna>

Em relação à **Auditoria nas Contas**, cabe observar que se trata de auditoria realizada anualmente e sua conclusão, com a emissão do Certificado e Relatório Final, ocorre apenas no exercício seguinte ao avaliado, em razão da necessidade de aguardar o encerramento do exercício para realizar a revisão da materialidade e eventuais testes complementares. Assim, a conclusão da Auditoria nas Contas – Exercício 2022 ocorreu em março/2023, enquanto o

Certificado e Relatório Final da Auditoria nas Contas – Exercício 2023, foram emitidos e publicados no exercício de 2024, nos prazos da IN TCU n. 84/2020.

Em 2023, para o planejamento e execução da Auditoria Integrada no Processo de Gestão do Patrimônio Mobiliário e Imobiliário da Justiça Eleitoral, conduzida pelo TSE, a AUDIN precisou contar com a colaboração de todos os cartórios eleitorais do estado. Foi realizada reunião virtual com os titulares das chefias para apresentar as demandas e solicitar seu atendimento, encaminhado formulário via *Google Forms* para o levantamento de informações e, posteriormente, solicitado o envio de imagens e vídeos necessários a subsidiar as respostas às questões submetidas. A participação e colaboração das serventias eleitorais foi fundamental para o resultado do trabalho.

## 4.2 MONITORAMENTOS

O **MONITORAMENTO** é uma das etapas do processo de auditoria, que consiste no acompanhamento das *iniciativas da unidade auditada, no sentido de implementar ações corretivas e ou de melhoria dos pontos críticos que foram identificados e validados durante a realização dos trabalhos de auditoria*<sup>1</sup>.

A estratégia adotada pela AUDIN nessa etapa, é de realizar o acompanhamento contínuo de todas as recomendações expedidas nos trabalhos de avaliação concluídos, durante certo período, geralmente de até 3 (três) anos.

Durante o curso do monitoramento, que ocorre em processo específico, as equipes de auditoria solicitam informações relativas ao cumprimento dos planos de ação apresentados pelas unidades auditadas, avaliam as manifestações apresentadas e, ao final dos prazos fixados pelos próprios gestores, ou, até que o processo de monitoramento complete 3 (três) anos de tramitação, em geral, emitem Relatório de Monitoramento, reportando à

---

<sup>1</sup>Manual de Auditoria do Poder Judiciário, disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2023/04/manual-de-auditoria-pjr-23-05-24-1.pdf>

Administração e aos interessados o *status* das recomendações e comunicando a conclusão do processo na AUDIN.

Quanto às recomendações pendentes de implementação, orienta-se que as unidades gestoras busquem alcançar o atendimento integral, visando obter o máximo aprimoramento do processo avaliado, com o menor nível de risco possível. Alerta-se, também, quanto à possibilidade de o tema ser objeto de avaliações futuras, tanto por ação da Auditoria Interna deste Regional quanto em auditorias solicitadas pelo Tribunal de Contas da União, Conselho Nacional de Justiça ou Tribunal Superior Eleitoral.

No exercício de 2023, as unidades de execução da AUDIN (SAAD e SAPTIC) promoveram o acompanhamento de 11 (onze) processos de monitoramento (tabela 3, acima), dos quais apenas 1 (um) foi procedimentalmente finalizado no âmbito da AUDIN, com emissão de relatório encaminhado à Alta Administração, contendo análise do cumprimento das recomendações pelas unidades clientes da auditoria, que, no caso, alcançou o índice de 100% de implementação, demonstrando o comprometimento dos gestores com a melhoria do processo avaliado. Trata-se do monitoramento da Auditoria na Gestão dos Contratos de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRE/MS, instrumentalizado no procedimento SEI n. 0004564-70.2022.6.12.8000.

Destacam-se os seguintes **benefícios alcançados** como resultado do atendimento das recomendações feitas na auditoria referenciada: **1.** maior aderência dos processos de contratação de soluções de TIC às regras da Lei Geral de Licitações, pois a adequada justificativa da despesa é condição essencial de validade das contratações públicas; **2.** ganho de eficiência e melhoria da qualidade das soluções de TIC adquiridas, decorrentes da mensuração/avaliação dos benefícios alcançados com as contratações; **3.** aperfeiçoamento da capacidade de gerir riscos e de implementar controles internos nos contratos de soluções de TIC; e **4.** melhorias no modelo de Estudo Técnico Preliminar constante do SEI (tópico “5. ANÁLISE DE RISCOS”), artefato obrigatório das contratações de TIC.

No tocante aos demais monitoramentos, todos foram movimentados, com solicitação de informações e manifestações às unidades clientes das auditorias respectivas, após o posicionamento dos *status* de cada recomendação, por meio das Análises de Providências em Monitoramento emitidas pelas equipes de auditoria (ID's 1558661, 1450954, 1553794, 1484914, 1451248, 1429194, 1557151, 1485145, 1486542 e 1487255).

Ressalta-se que os monitoramentos são realizados pela unidade de Auditoria Interna no intuito de acompanhar o nível de cumprimento das recomendações resultantes das auditorias realizadas em exercícios anteriores, no entanto, a implementação efetiva depende das unidades clientes das auditorias, ou seja, depende de cumprimento dos planos de ação apresentados pelos gestores.

#### 4.2.1 ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA INTERNA

Tendo em vista que quanto maior o nível de implementação das recomendações, maior o benefício para o órgão no tocante à otimização dos seus processos e, conseqüentemente, ao alcance dos objetivos institucionais, a AUDIN propôs, por ocasião da revisão do Planejamento Estratégico do Tribunal em 2021, a criação do indicador de desempenho denominado “**índice de cumprimento de recomendações da auditoria interna**” (SEI 0002544-43.2021.6.12.8000), que passou a ser medido no exercício de 2022.

A figura abaixo representa a ficha do indicador, que está relacionado ao Macrodesafio “Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária”, com as metas anuais para o período de vigência:

Macrodesafio	<b>APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA</b>					
Indicador	Índice de Cumprimento das Recomendações da Auditoria Interna					
Metas	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	60%	65%	70%	75%	77%	80%
Situação Inicial	Não era medido anteriormente					

Figura 4

A medição é realizada pela AUDIN e ocorre anualmente no início do exercício subsequente, e o resultado obtido corresponde à *quantidade de recomendações implementadas, dividido pela quantidade de recomendações previstas para serem executadas no exercício, multiplicado por 100*. Abaixo o extrato das medições ocorridas no início de 2022 (referente a 2021), no início de 2023 (referente a 2022) e no início de 2024 (referente a 2023), por meio do qual se constata que os resultados – 47,17%, 55,56% e 52,22%, respectivamente – ficaram aquém das metas estabelecidas, de 60%, 65% e 70%.

Relatório Medições

Planejamento: Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026

Indicador: Indicador 15 - Índice de Cumprimento das Recomendações da Auditoria Int

Meta: --- Selecione ---

Unidade: AUDITORIA INTERNA

Pesquisar

Planejamento	Indicador	Meta	Referência	Prazo	Unidade	Valor Medido
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	18/06/2021 a 31/12/2021	2021	31/12/2021	AUDITORIA INTERNA	47,17
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	01/01/2022 a 31/12/2022	2022	31/12/2022	AUDITORIA INTERNA	55,56
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	01/01/2023 a 31/12/2023	2023	10/01/2024	AUDITORIA INTERNA	52,22
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	01/01/2024 a 31/12/2024	2024	10/01/2025	AUDITORIA INTERNA	
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	01/01/2025 a 31/12/2025	2025	10/01/2026	AUDITORIA INTERNA	
Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Indicador 15	01/01/2026 a 31/12/2026	2026	12/01/2027	AUDITORIA INTERNA	

Figura 5 – Dados extraídos do Sistema de Monitoramento de Planejamento Estratégico

A medição do indicador leva em consideração o percentual de efetiva implementação das recomendações expedidas pela auditoria, considerando aquelas que estavam previstas para serem implementadas no exercício medido.

Após as duas primeiras medições – realizadas em 2022 e 2023 – a AUDIN concluiu pela pertinência da revisão do indicador, considerando que a meta inicial, embora tenha sido estabelecida em níveis desejáveis, pode não ter sido dimensionada de forma realista, em razão da ausência de parâmetro de medição anterior.

Assim, no curso do ano de 2023, a AUDIN propôs a revisão das metas para os exercícios de 2023 a 2026, de modo que elas se mantenham representando um desafio, um objetivo a ser alcançado, mas com

dimensionamento mais próximo da realidade inicial e atual, conforme a ficha síntese abaixo.

Perspectiva Processos Internos				
<b>Macrodesafio</b>	APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA			
<b>Indicador</b>	Índice de cumprimento das Recomendações da Auditoria Interna.			
<b>Metas</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
	66%	67%	68%	70%

Figura 6

A proposição (ID 1464821) ocorreu em resposta ao Despacho 12852 (1449397), da Seção de Planejamento e Gestão Estratégica, da Coordenadoria de Orçamento, Planejamento Estratégico e Gestão (SPGE/COPEG), no procedimento SEI 0002544-43.2021.6.12.8000, não tendo sido analisada até o momento da conclusão do presente relatório.

Reitera-se que a AUDIN é responsável pela medição do indicador, vez que tem em seus arquivos os dados necessários para realizá-la (processos de monitoramento). Todavia, o **dono do indicador** é a Alta Administração, beneficiária direta e imediata do cumprimento das recomendações da auditoria interna.

### 4.3 CONSULTORIAS

Para fins do presente relatório e com base no *Framework* de Práticas Internacionais de Auditoria Interna (*International Professional Practices Framework* – IPPF), a atividade de consultoria tem natureza de “aconselhamento”, com o objetivo de agregar valor e melhorar os processos de governança, de gerenciamento de risco e de controle da organização, sem que o auditor interno assuma responsabilidade de gestão. Não tem como objetivo oferecer asseguração, como é o caso da atividade de avaliação (*assurance*).

Para o exercício de 2023, não houve previsão de realização de consultorias no Plano Anual de Auditoria.

Não obstante, no curso do exercício, foi encaminhada à SAPTIC consulta sobre caso concreto. Referida consulta deixou de ser respondida, com as devidas justificativas, considerando que a análise de caso concreto constitui fator impeditivo da admissibilidade do trabalho de consultoria<sup>22</sup> (SEI 0009898-29.2022.6.12.8051).

#### 4.4 PRINCIPAIS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

Os resultados das avaliações realizadas no exercício de 2023 foram submetidos à Alta Administração do Tribunal, ao final de cada trabalho, sendo todos acolhidos, emitindo-se determinação às unidades gestoras para o cumprimento das recomendações.

Segue abaixo a ficha síntese dos trabalhos de avaliação realizados, as recomendações resultantes e os benefícios esperados da sua implementação.

AUDITORIA	OBJETIVO
<p style="text-align: center;"><b>Auditoria nas Contas Anuais – Exercício 2022</b></p>	<p>Expressar opinião, mediante emissão de certificado de auditoria, sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas e apresentadas de acordo com as normas contábeis e o marco regulatório aplicáveis e estavam livres de distorções relevantes, e sobre se as transações subjacentes às demonstrações contábeis e os atos de gestão relevantes dos responsáveis estão de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis e com os princípios de administração pública que regem a gestão financeira responsável e a conduta dos agentes públicos, nos termos do art. 14, § 4º, incisos I e II, c/c o § 6º do art. 13, da Instrução Normativa TCU n. 84, de 22 de abril de 2020.</p>
<b>CONCLUSÕES</b>	

<sup>22</sup> SANT'ANNA, DIOCÉSIO. Consultoria em Auditoria Governamental: o que é – para que serve – como fazer. Belo Horizonte: Fórum, 2021, p. 62.

As demonstrações contábeis apresentaram adequadamente, em todos os aspectos relevantes, a posição patrimonial e financeira da entidade em 31 de dezembro de 2022, de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil aplicadas ao setor público.

Concluiu-se que as transações subjacentes às demonstrações contábeis e os atos de gestão relevantes dos responsáveis estão em conformidade, em todos os aspectos relevantes, com as leis e regulamentos aplicáveis e com os princípios de administração pública que regem a gestão financeira responsável e a conduta de agentes públicos.

As contas do TRE-MS, no aspecto da exatidão dos demonstrativos contábeis e da conformidade das transações subjacentes quanto à legalidade, legitimidade e economicidade, estão livres de distorções ou desvios relevantes.

Os impactos dos achados foram considerados na formulação das opiniões expressas no certificado de auditoria, com base na materialidade quantitativa determinada para o trabalho.

Não foram encontradas irregularidades que ensejassem abertura de processo de apuração de responsabilidade durante o exame das contas.

## RECOMENDAÇÕES

Com vistas ao aprimoramento da conformidade dos atos de gestão financeira e orçamentária e dos respectivos registros contábeis, foram proferidas à Administração as seguintes recomendações:

**R1.** Implantar a rotina de utilização de suporte documental na emissão de notas de empenho de folha de pagamento como, por exemplo, planilha da execução do exercício anterior e planilha estimativa que contenham natureza de despesa detalhada e respectivos valores.

**R2.** Mapear o processo, instituir manuais, fluxogramas e demais rotinas necessárias à eficaz execução do procedimento.

**R3.** Adotar, doravante, o disposto no Manual SIAFI, efetivando as retificações no mesmo documento hábil em que foi registrado o pagamento originalmente (NP), por meio das situações do tipo "estorno" e "normal", assim como estender a orientação a todos os operadores do SIAFI.

**R4.** Instituir rotina de nomeação de comissão para realização de inventário anual no almoxarifado, por membros que não exerçam atividades no referido setor, em observância ao princípio da segregação de função. Recomenda-se que a nomeação seja feita por meio de portaria na qual haja previsão sobre a necessidade de entrega de relatório circunstanciado da situação encontrada dentro do exercício a que se refere o inventário, de modo que seja possível sanear as possíveis inconsistências antes do encerramento do exercício, tanto no ASIWEB, quanto no SIAFI.

**R5.** Realizar, anualmente, preferencialmente no último trimestre, inventário de bens móveis, imóveis e de consumo.

**R6.** Adotar prática rotineira de realizar contagem periódica (Inventário Eventual - realizado a qualquer tempo, com o objetivo de verificar qualquer bem ou conjunto de bens, por iniciativa do dirigente da própria unidade do almoxarifado).

**R7.** Definir responsáveis pelas etapas dos procedimentos inerentes à folha de pagamento, observando a segregação das atividades de apropriação e conformidade.

**R8.** Elaborar manual / roteiro / rotina de gestão das garantias contratuais.

**R9.** Adotar procedimentos uniformes e padronizados para gestão das garantias contratuais definidos no manual / roteiro.

**R10.** Evidenciar o suporte documental utilizado na gestão das garantias contratuais nos autos SEI da contratação.

**R11.** Adequar o Sistema de Contratos para inclusão de campos específicos que permitam o registro e gestão das garantias contratuais, tais como: cadastro, alteração, reforço, repactuação, baixa, tipo de garantia, valor, vigência, dentre outros.

**R12.** Fazer constar, doravante, no campo "Observação" do documento hábil do SIAFI,

informações precisas e suficientes para viabilizar a análise por terceiros, com descrição de todos os dados necessários à pesquisa (número do processo SEI, objeto etc.), evidenciando a natureza das transações registradas e a documentação pertinente.

**R13.** Oficiar a Secretaria de Patrimônio da União, dando-lhe ciência de que os registros de reavaliação de imóveis efetuados no SPIUNET estão indevidamente parametrizados, pois têm gerado reflexos na contabilização do SIAFI que vão contra ao que o MCASP regulamenta.

**R14.** Comunicar o fato descrito do R13 ao TSE, para que este também comunique à Secretaria do Tesouro Nacional.

**R15.** Testar a situação CRD271 a fim de verificar se ela efetiva os registros a que se propõe, ou seja, baixar a conta Adiantamento Concedido com contrapartida em Ajuste de Exercícios Anteriores.

**R16.** Implantar mecanismos de controle, de modo que as prestações de contas e reclassificação das despesas ocorram no mesmo exercício em que o suprimento de fundos foi concedido.

**R17.** Reincorporar os bens, caso ainda não tenham sido efetivamente doados, e classificá-los em 1.2.3.1.1.99.01 - Bens móveis a alienar (ASIWEB e SIAFI).

### BENEFÍCIOS ESPERADOS

- Elaboração de rotinas e procedimentos para a gestão financeira, gestão das garantias contratuais e emissão de notas de empenho, especialmente empenhos na natureza de despesa de pessoal.
- Adequação no sistema de contratos para contemplar informações sobre as garantias contratuais.
- Realização de inventário físico no almoxarifado.
- Atualização da Portaria de delegação para ordenação de despesas.
- Adequação dos materiais não movimentados no almoxarifado.
- Adequação dos registros nas contas contábeis relativas aos bens imóveis, reavaliação de bens, garantias contratuais, vencimentos e salários e suprimento de fundos.
- Adequação no painel BI do Tribunal de modo a contemplar o limite anual de gastos (limite financeiro).

AUDITORIA	OBJETIVO
<p><b>Ação Coordenada de Auditoria do CNJ sobre a Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro (PDPJ-Br) – ELEITORAL</b></p> <p>Ação prevista para ser realizada em 2022, adiada para a Justiça Eleitoral em razão do Pleito de 2022.</p>	<p>Avaliar, no âmbito do TRE/MS, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 335/2020, por meio do exame de conformidade das medidas adotadas para atender às exigências da própria Resolução CNJ n. 335/2020 e das Portarias n. 252/2020, n. 253/2020 e n. 37/2022, além da Resolução CNJ n. 443/2022 e da Portaria n. 257/2022.</p>
<b>CONCLUSÕES</b>	

Seguindo o Plano de Trabalho do CNJ e o Programa de Auditoria da AUDIN foram aplicados 52 (cinquenta e dois) testes, sendo 5 (cinco) do Eixo 1 (Integração dos Sistemas Legados), 11 (onze) do Eixo 2 (Módulos novos de sistemas legados e sistemas novos) e 36 (trinta e seis) do Eixo 3 (Seleção de servidores e contratação de serviços terceirizados).

A partir das evidências enviadas pelo Tribunal Superior Eleitoral e das evidências levantadas com base nos testes realizados no âmbito do TRE/MS, comprovou-se que a versão instalada do PJe está aderente à política pública da PDPJ-Br e em conformidade com seus normativos de regência (Res. CNJ n. 335/2020; Portarias CNJ n. 252/2020, n. 253/2020 e n. 37/2022; Res. CNJ n. 443/2022 e Portaria CNJ n. 257/2022).

A inexistência de achados e de recomendações desobriga os clientes de auditoria da apresentação de plano de ação e, por conseguinte, a AUDIN de monitorar.

### RECOMENDAÇÕES

Não houve recomendações.

### BENEFÍCIOS DA AUDITORIA

- Efetiva integração do Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe, utilizado pelo TRE/MS na prestação da jurisdição especializada eleitoral, à Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro - PDPJ-Br.
- Contribuição para a construção do Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a PDPJ-Br, a ser disponibilizado pelo CNJ a partir do diagnóstico sobre a aderência dos tribunais à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 335/2020.

AUDITORIA	OBJETIVO
<p><b>Ação Coordenada de Auditoria do CNJ sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário</b></p>	<p>Avaliar, no âmbito do TRE/MS, a aderência à política pública instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020, por meio do exame de conformidade com as práticas previstas na norma, tendo por base, ainda, o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, elaborado pelo TCU, por intermédio do Acórdão 456/2022 - Plenário, a fim de aferir o nível de maturidade deste Regional em relação aos eixos institucionalização, prevenção, detecção e correção.</p>
<h3>CONCLUSÕES</h3>	

Seguindo o Plano de Trabalho do CNJ e o Programa de Auditoria da AUDIN, foram aplicados 58 (cinquenta e dois) testes, nacionalmente padronizados, sendo 16 (dezesesseis) do Eixo 1 - Institucionalização, 23 (vinte e três) do Eixo 2 - Prevenção, 8 (oito) do Eixo 3 - Detecção e 11 (onze) do Eixo 4 - Correção.

Nas análises foram aplicadas como critério a Resolução CNJ nº 351/2020, bem como o Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do TCU (Anexo I do Acórdão 456/2022 – Plenário). Ressalta-se que referida Resolução foi alterada recentemente pela Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023, que embora não tenha sido critério desta auditoria, foi considerada para o cumprimento das recomendações.

Como resultado da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos foram identificados 20 (vinte) achados, sendo 5 (cinco) relativos ao eixo institucionalização, 10 (dez) referentes ao eixo prevenção, 4 (quatro) correspondentes ao eixo detecção e 1 (um) ao eixo correção, devidamente comprovados por evidências e documentados em papéis de trabalho. O levantamento das informações obtidas possibilitou a análise do **nível de maturidade** deste Regional em relação aos eixos verificados. Portanto, constatou-se que o TRE/MS está aderente, em maior parte (56,90%) à política instituída pela Resolução CNJ n. 351/2020. No entanto, há ainda, bastante espaço para aperfeiçoamento e melhorias, em especial no tocante aos Eixos institucionalização, prevenção e detecção.

Embora tenham sido instituídas as Comissões de 1º e 2º graus, com a designação de seus membros, apurou-se que, para garantir a sua atuação efetiva e eficaz no âmbito do TRE/MS, é recomendável, também, o estabelecimento de regras que disciplinem: o funcionamento das CPEAD's; o prazo de duração dos mandatos de seus integrantes; planejamento anual de atividades; reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas); roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência); envio de relatórios à alta administração etc.

## RECOMENDAÇÕES

### À Presidência:

**R1.** Elaborar e divulgar a carta de compromisso com a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com a declaração que os órgãos integrantes da alta administração do TRE/MS também se submetem a ela.

**R2.** Elaborar e divulgar, por meio dos órgãos técnicos competentes, procedimento específico (p. ex. normativo, manual, cartilha, fluxo e/ou *check list*) para tratamento dos casos de assédio e discriminação envolvendo a alta administração, juízes membros, juízes e promotores eleitorais. Caso opte pela formalização mediante normativo, poderá ser utilizado o que instituirá a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação no âmbito do TRE/MS ou regulamento específico.

**R3.** Abrir procedimento administrativo e designar grupo de trabalho para elaboração de minuta de Resolução com a finalidade de instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRE/MS, **tendo por base as novas diretrizes da Resolução CNJ nº 351/2020, decorrentes da recente alteração promovida pela Resolução CNJ nº 518, de 31/08/2023 (vigente a partir de 01/09/2023)**. Este normativo deverá estabelecer um sistema coeso, com definição dos processos e procedimentos a serem adotados, e recomenda-se que contenha, dentre outros regramentos, as seguintes disposições: **(i)** Diretrizes Gerais com foco no cuidado de pessoas expostas a riscos psicossociais (T1.12 e T1.13); **(ii)** Priorização das Ações de Prevenção (Acórdão TCU n. 456/2022, item 4.2), principalmente medidas preventivas com foco em justiça restaurativa (Anexo V da Resolução CNJ nº 351/2020); **(iii)** Definição dos órgãos envolvidos, independência

de atuação, respectivos papéis e responsabilidades (T1.11); **(iv)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no recebimento de notícia de assédio e discriminação pelos diversos canais existentes, resguardado o sigilo e o compromisso de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia, sendo vedado o anonimato (T3.5); **(v)** Procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio ou discriminação (sofrido ou testemunhado) e que o gestor deve adotar em ocorrências dessa natureza em sua equipe (T2.18 e T2.19); **(vi)** Definição dos mecanismos de proteção do denunciante contra represálias (T3.7); **(vii)** Regras de funcionamento das CPEAD's, com prazo de duração dos mandatos de seus integrantes, planejamento anual de atividades, reuniões periódicas ao menos semestralmente (documentadas por atas), roteiro até as decisões (para evidenciar sua independência), envio de relatórios à alta administração etc. **(T1.10, T1.16)**; **(viii)** Procedimento e o fluxo de trabalho a ser adotado no acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às vítimas de assédio e discriminação, observando, naquilo que for possível implantar no TRE/MS, o modelo definido pela Resolução CNJ n. 351/2020, nos arts. 7º a 11, 16, §§ 3º e 4º e Anexos II, III e IV (T1.11, T1.12, T1.13, T2.9, T2.10, T2.11); **(ix)** Obrigatoriedade da integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação nos contratos de colaboradores (contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização etc.) (T2.4, T2.5); **(x)** Previsão de mecanismos de conciliação, mediação e termo de ajuste de conduta (T4.1, T4.2 e T4.3); **(xi)** Apuração e responsabilização de infrações graves relacionadas ao assédio e discriminação (T1.11); **(xii)** Monitoramento, compilação de dados e registros estatísticos para subsidiar as ações do TRE/MS na melhoria do ambiente de trabalho e na prevenção e combate ao assédio e discriminação (T1.11, T2.14, T3.3, T3.4).

**R4.** Determinar a revisão da Resolução TRE/MS nº 685/2020, para que traga, expressamente, a regra da dosimetria estabelecida no art. 128 da Lei nº 8112/90, deixando o regime jurídico das penalidades mais evidente, com ganho de transparência, legitimidade e facilidade de aplicação pelas autoridades que exercerão o poder disciplinar. (sugestão de melhoria).

**À Corregedoria Regional Eleitoral, à Ouvidoria, às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de 1º e 2º Grau - CPEAD 1 e CPEAD 2, e Comissão de Ética (separadamente):**

**R5.** Encaminhar à SGP, após o encerramento do mês, em prazo a ser acordado com a unidade de gestão de pessoas, as informações das denúncias recebidas de assédio e discriminação, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados, para fins de monitoramento e compilação final.

**Às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de 1º e 2º Grau - CPEAD 1 e CPEAD 2 (em conjunto ou separadamente):**

**R6.** Promover a reformulação, atualização, ampliação e ilustração (imagens que acompanham os textos) da "cartilha" intitulada "*TRE/MS na promoção do trabalho digno, saudável, seguro e sustentável – Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação*", de forma a abordar os comportamentos desejáveis no trabalho e os considerados inaceitáveis, com especial destaque para a diferença entre eles;

**R7.** Expedir, sempre que necessário, orientações pontuais e direcionadas a determinado(s) setor(es) da administração do TRE/MS (p. ex. licitações, contratos, gestão de pessoas etc.) ou cartório eleitoral, para tratar de ocorrências específicas e somente a eles atinentes, do tema assédio e discriminação; e

**R8.** Buscar a integração de suas ações com a SGP e utilizar as informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio e discriminação.

**Às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de 1º e 2º Grau - CPEAD 1 e CPEAD 2 e à Secretaria de Gestão de Pessoas** (em conjunto ou separadamente):

**R9.** Elaborar pesquisa de opinião, visando avaliar especificamente a percepção de servidores e colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação;

**R10.** Consolidar os dados coletados, realizar estatísticas e emitir relatórios para subsidiar ações institucionais de prevenção e combate ao assédio e discriminação;

**R11.** Definir a periodicidade de realização de pesquisas com esse foco e a forma de envio dos resultados para a alta administração (PRE, V-PRE e DG);

**R12.** Ampliar as ações e diversificar os meios corporativos utilizados na divulgação da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação na Secretaria do Tribunal e nos cartórios eleitorais;

**R13.** Direcionar as divulgações também para os **comportamentos desejáveis** atinentes ao assédio e discriminação, enfatizando a diferença destes com as condutas indesejáveis ou inaceitáveis, utilizando-se como referências situações que podem acontecer na Secretaria do Tribunal e nos Cartórios Eleitorais;

**R14.** Adotar o **planejamento anual** das ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com **cronograma** das principais atividades, diferenciando ano eleitoral de não eleitoral, inclusive a semana prevista no art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/02020, na redação que lhe deu a Resolução CNJ n. 450, de 12/04/2022;

**R15.** Promover o nivelamento dos conteúdos e publicações divulgados na *intranet* e na *internet* sobre prevenção e combate ao assédio e discriminação, explicitando quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados inaceitáveis; e

**R16.** Nas ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, enfatizar, **por meio de exemplos**, as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis (p. ex. distinguir conflito, violência pontual e assédios), através de situações concretas do ambiente de trabalho, que podem ocorrer com autoridades, servidores, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço.

**Às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de 1º e 2º Grau - CPEAD 1 e CPEAD 2 e à Secretaria de Gestão de Pessoas** (separadamente):

**R17.** Realizar o permanente controle interno da evolução de frequência dos casos noticiados de assédio e discriminação.

**À Secretaria de Gestão de Pessoas:**

**R18.** Na formalização de novos “contratos de estágio” (Termos de Compromisso), no âmbito da Secretaria do Tribunal e dos Cartórios Eleitorais, inserir cláusula que determine aos estudantes (de 2º grau e nível superior) a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020);

**R19.** Realizar ações ou programas de sensibilização (p. ex. eventos, capacitação, cartilha etc.) que estimule a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos decorrentes de assédio e discriminação;

**R20.** Propor, à alta administração, a unidade ou órgão que deverá funcionar como canal de orientação, acolhimento e acompanhamento a gestores, servidores e colaboradores vítimas de assédio e discriminação;

**R21.** Realizar o levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédios (moral e sexual) e discriminação;

- R22.** Avaliar os dados coletados e, a partir dos riscos identificados, criar os controles para mitigá-los;
- R23.** Dar ciência dos resultados à DG e às CPEAD's, neste último caso conforme seu respectivo interesse;
- R24.** Realizar o levantamento e a estruturação de dados (p.ex. nível de absenteísmo, rotatividade em determinado setor, pesquisa de clima etc.) com a finalidade específica de definir áreas mais sensíveis e vulneráveis a ocorrências de assédio e discriminação, mormente identificar problemas pontuais e sistêmicos;
- R25.** Definir estratégias de ação e programas de trabalho para prevenção e combate ao assédio e discriminação com base nos dados apurados;
- R26.** Compartilhar os dados estruturados com as CPEAD's, conforme seu respectivo interesse;
- R27.** Capacitar seus servidores (aqueles com atuação afeta ao tema) e a unidade da área de saúde para que estejam preparados para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de assédio e discriminação;
- R28.** Fornecer os meios, materiais e recursos (p. ex. definição do fluxo e dos processos de trabalho) para realização das tarefas necessárias ao adequado tratamento dos casos de assédio e discriminação detectados;
- R29.** Realizar o monitoramento e a compilação de dados com o somatório de denúncias recebidas por todas as instâncias institucionais de recebimento de notícias de assédio e discriminação (CRE, Ouvidoria, CPEAD's, SGP, Comissão de Ética etc.). Orienta-se que a base de dados seja atualizada mensalmente e tenha informações estruturadas (p. ex. data de recebimento, origem, ocorrência etc.), resguardadas as identidades dos denunciadores e dos denunciados;
- R30.** Gerar relatórios e manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do TRE/MS (Secretaria e Cartórios Eleitorais);
- R31.** Enviar cópia dos relatórios e das estatísticas à PRE, CRE e CPEAD's, neste último caso, conforme seu respectivo interesse;
- R32.** Elaborar manual, fluxos e/ou *check list* para definição dos procedimentos a serem adotados no recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação, caso a PRE não normatize, na forma proposta acima; e
- R33.** Inclusão no PDP 2024 da necessidade de capacitação dos novos magistrados, gestores, servidores e colaboradores (terceirizados, requisitados e estagiários) do TRE/MS. Para tanto, deve ser observado o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020; (sugestão de melhoria)
- R34.** Adoção de capacitação anual voluntária (para todos os interessados, inclusive magistrados), sendo obrigatória somente nos casos dos novos servidores, colaboradores e gestores, considerando que as atividades de ambientação de novos servidores e colaboradores devem difundir a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, buscando consolidar a cultura organizacional de bem-estar e ambiente saudável de trabalho (deve estar de acordo com o Plano de Ação Formativa (Anexo I), da Resolução CNJ nº 351/2020); (sugestão de melhoria) e
- R35.** Quando da aprovação da norma interna instituindo um sistema coeso de prevenção e combate ao assédio e à discriminação, realizar ampla divulgação e/ou capacitação para todos os servidores e colaboradores acerca da Política instituída (sugestão de melhoria).

**À Secretaria de Administração e Finanças:**

- R36.** Nos contratos, convênios ou instrumentos congêneres, quando da formalização, renovação ou aditamento, inserir cláusula que determine ao contratado, conveniado, colaborador ou interessado a ciência e observância da política e do sistema de prevenção e

combate ao assédio e discriminação do TRE/MS (art. 19 da Resolução CNJ n. 351/2020).

### BENEFÍCIOS ESPERADOS

- Desenvolvimento de cultura organizacional efetivamente intolerante e combativa com casos de assédio e discriminação.
- Implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio e à discriminação em todas as instâncias envolvidas.
- Estabelecimento de procedimentos padronizados, efetivos e humanizados para tratar os casos de assédio e discriminação.
- Asseguração de que as instâncias internas de prevenção e combate ao assédio e discriminação estejam em pleno funcionamento e não somente implantadas
- Tratamento adequado, institucionalizado e com segurança jurídica das ocorrências de assédio e discriminação.
- Acolhimento eficiente e qualificado às vítimas de assédio e discriminação etc.

AUDITORIA	OBJETIVO
<b>Auditoria Integrada no Processo de Gestão do Patrimônio Mobiliário e Imobiliário da Justiça Eleitoral</b>	Contribuir no aprimoramento da gestão dos bens móveis e imóveis da JE, mediante a análise dos principais problemas enfrentados na gestão do patrimônio imobiliário e mobiliário, suas respectivas causas, efeitos e prováveis soluções, avaliando: a) a existência e a qualidade dos controles internos instituídos no processo da gestão de móveis para tratar os riscos que impactam o alcance dos objetivos; b) o alcance dos objetivos do processo de gestão de bens móveis quanto aos aspectos da eficiência, eficácia, efetividade, economicidade e legalidade; c) as instalações físicas dos Cartórios Eleitorais no que tange às condições de uso e de compatibilidade com as atividades desenvolvidas, inclusive no que diz respeito à acessibilidade; e d) as manutenções preventivas e corretivas de bens imóveis.
CONCLUSÕES	
Da comparação entre a situação encontrada e os critérios estabelecidos, resultaram 8 (oito) achados, sendo 4 (quatro) relativos aos bens móveis e outros 4 (quatro) aos bens imóveis, comprovados por evidências e documentados nos papéis de trabalho da auditoria. Nesse sentido, destacam-se: 1) Necessidade de formalização de procedimento para a requisição e movimentação de bens permanentes; 2) Ausência de assinatura nos termos de responsabilidade pelos responsáveis por bens patrimoniais; 3) Ausência de normatização específica para apuração e responsabilização civil por dano, extravio ou perda de bens permanentes; 4) Ausência de pesquisa de satisfação com os servidores dos cartórios eleitorais;	

5) Ausência de avaliação periódica acerca da necessidade de manutenção dos cartórios eleitorais; 6) Inobservância às normas de acessibilidade; 7) Inobservância à norma de segurança; e 8) Ausência de banheiro individualizado para atender o público externo no cartório de Mundo Novo.

## RECOMENDAÇÕES

### À CRM/SPA:

**R1.** Mapear o procedimento na sua integralidade e institucionalizar o seu rito via normativo interno, definindo, inclusive, critérios objetivos para a requisição e movimentação de bem permanente.

**R2.** Reordenar e formalizar o fluxo do processo, de modo que a entrega física do bem e a assinatura do termo de transferência pelo seu novo responsável ocorra no prazo de cinco dias úteis, a contar da data da efetiva entrega do bem. Procedimento a ser observado, também, pela STI e SBA.

**R3.** Implantar rotina, preferencialmente automatizada, que assegure maior efetividade no controle das assinaturas nos termos de responsabilidade por bens patrimoniais.

**R4.** Demandar a unidade de TI do Tribunal a fim de buscar soluções para a automação das assinaturas nos termos de responsabilidade e de transferência interna.

**R5.** Padronizar e normatizar o procedimento de modo que ocorra de forma idêntica em todas as unidades do Tribunal, assim como orientar todos os envolvidos (atores) no processo.

### À SAF/CRM:

**R6.** Propor normativo interno para disciplinar exclusivamente a responsabilidade civil por dano, extravio ou perda de bens permanentes, conforme proposto no documento de ID 1486582.

**R7.** Solicitar capacitação para os servidores acerca de apuração e responsabilização civil por dano ao Erário.

**R8.** Mapear o procedimento na sua integralidade, institucionalizar o seu rito e estabelecer os respectivos controles internos.

### À SAF:

**R9.** Adotar mecanismo para mensuração acerca da qualidade dos serviços de manutenção contratados para os cartórios eleitorais.

**R10.** Incorporar, nas rotinas das contratações em geral, a atividade de avaliação da qualidade do gasto público.

### À SAF/COENG:

**R11.** Implantação de plano de manutenção predial preventiva, tal como proposto no documento de ID 1483190.

**R12.** Definição de ordem de prioridade das manutenções prediais (ranking).

**R13.** Elaboração de Ata de Registro de Preços para contratação de empresa de engenharia a fim de executar serviços "por tarefa", conforme proposto no documento de ID 1483190.

**R14.** Formalização do processo de trabalho para a manutenção predial preventiva.

### À SAF/COENG:

**R15.** Elaboração, pela COENG, de minuta de normativo interno, discriminando objetivamente todas as características físicas das instalações contidas nos prédios próprios e locados necessárias para atendimento às normas de acessibilidade, a ser submetido à análise e aprovação pela Administração. Tal normativo terá a função de padronizar os prédios quanto à acessibilidade e possibilitará a elaboração de um *check list*, elencando todos os requisitos técnicos que deverão ser verificados.

**R16.** Vistoria técnica, pela equipe de engenheiros, em todos os imóveis utilizados pelo TRE/MS, para elaboração de relatório contendo a situação individualizada de cada imóvel em relação à acessibilidade, com base no normativo interno que será elaborado.

**R17.** Elaboração de plano de ação de acessibilidade para promover a adaptação dos imóveis conforme a padronização sugerida pela COENG.

**À Direção-Geral (DG):**

**R18.** Contemplar as dimensões da acessibilidade no planejamento estratégico, definindo metas e prazos para a implementação das ações, bem como instituir indicadores de acessibilidade;

**R19.** Instituir, mediante normativo interno, política de acessibilidade.

**R20.** Planejar e determinar a execução das ações para a implementação da política de acessibilidade, bem como fiscalizar a implementação dessas ações.

**R21.** Tornar a atuação do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI) mais efetiva, conforme disposto na Portaria DG n. 97/2018.

**R22.** Avaliar a conveniência e oportunidade de vincular o NAI à Direção-Geral.

**À SAF/COENG:**

**R23.** Adotar estratégia para enquadrar a contratação de recarga dos extintores na forma de despesa continuada, tendo em vista que é um procedimento anual e obrigatório, garantindo, assim, a efetivação do procedimento dentro dos respectivos prazos.

**R24.** Implantar procedimento de verificação mensal dos extintores de incêndio, conforme dispõe a NBR 12962, item 5.1 - Conferência periódica.

**R25.** Promover a sinalização das rotas de fuga e saídas de emergência.

**R26.** Implantar rotinas e procedimentos de modo que os servidores dos cartórios eleitorais possam avaliar, pelo menos uma vez por ano, a sinalização de emergência das suas respectivas unidades e comunicar tempestivamente possíveis disfunções.

**R27.** Proporcionar aos servidores dos cartórios eleitorais formação em brigada de incêndio, a fim de obterem conhecimentos sobre prevenção e combate ao princípio de incêndio, abandono de área e primeiros socorros, mesmo que para alguns prédios não seja obrigatório.

**À SAF/COENG:**

**R28.** Realização de estudos e tratativas com o proprietário do imóvel para viabilizar um banheiro, com acesso direto ao público.

**R29.** Avaliar a necessidade e a conveniência (mérito administrativo) de iniciar a busca de outro local para locação ou tentar a obtenção de imóvel edificado em doação ou entabular as medidas técnicas, orçamentárias e financeiras necessárias para a construção de sede própria.

## BENEFÍCIOS ESPERADOS

- Elaboração do plano de manutenção predial preventiva.
- Inclusão, no Portfólio de Projetos da STI, do projeto "Central de Serviços aplicada à Seção de Patrimônio e Almoxarifado".

AUDITORIA	OBJETIVO
<p align="center"><b>Auditoria nas Contas Anuais – Exercício 2023</b></p>	<p>Expressar opinião, mediante emissão de certificado de auditoria, sobre se as demonstrações contábeis foram elaboradas e apresentadas de acordo com as normas contábeis e o marco regulatório aplicáveis e estavam livres de distorções relevantes, e sobre se as transações subjacentes às demonstrações contábeis e os atos de gestão relevantes dos responsáveis estão de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis e com os princípios de administração pública que regem a gestão financeira responsável e a conduta dos agentes públicos, nos termos do art. 14, § 4º, incisos I e II, c/c o § 6º do art. 13, da Instrução Normativa TCU n. 84, de 22 de abril de 2020.</p>
OBSERVAÇÕES	
<p>Os trabalhos de auditoria nas contas decorrem dos artigos 12 a 21 da IN-TCU n. 84/2020, e devem ser realizados de acordo com as normas e padrões nacionais e internacionais de auditoria do setor público, conforme estabelecido no § 1º do mesmo artigo. Essa auditoria tem como característica iniciar no exercício avaliado, no caso 2023, sendo concluída no exercício seguinte – 2024. Por essa razão as conclusões e recomendações pertinentes serão relatadas no RAIN T do próximo exercício (2024). Especificamente na fase de execução, que regularmente ultrapassa o exercício, em 2023 foram aplicados testes nas contas contábeis selecionadas referente ao período de janeiro a outubro, com a correspondente entrega dos quadros de achados aos gestores dos processos. A aplicação dos testes para o último trimestre ocorreu em 2024.</p>	
BENEFÍCIOS ALCANÇADOS	
<p>Os benefícios abaixo foram alcançados ainda no curso da auditoria, à medida que as unidades foram sendo científicas, via entregas parciais da AUDIN, de inconformidades identificadas na avaliação dos ciclos contábeis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realização de inventário físico no almoxarifado e nos bens móveis.</li> <li>• Atendimento da legislação tributária procedendo à retenção e ao recolhimento de tributos federais relativos à prestação de serviços de abastecimento veicular.</li> <li>• Contabilização da depreciação dos bens imóveis não registrados no SPIUNET.</li> <li>• Correção da conta contábil para o registro do adiantamento do auxílio-alimentação.</li> <li>• Implantação de procedimento para acompanhamento período dos softwares para avaliação do uso/desuso desses.</li> <li>• Correção de saldo e implantação de procedimento para acompanhamento da conta contábil de provisão de encargos trabalhistas.</li> <li>• Correção no cálculo de retenção de obrigações trabalhistas da contratada Karbeck Segurança Ltda, cujo cálculo esta sendo efetuado em percentual superior ao consignado no contrato.</li> </ul>	

#### 4.5 AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA

Não foi possível até o exercício de 2023, a instituição de programa de qualidade que contemplasse toda a atividade de auditoria interna, desde o seu planejamento até o monitoramento das recomendações, conforme determina a Res. CNJ n. 309/2020 (art. 62).

Assim, a AUDIN permanece aplicando aos clientes das auditorias realizadas no exercício, especificamente ao final de cada trabalho, questionário de avaliação, no intuito de aferir a qualidade dos trabalhos executados e identificar oportunidades de melhoria.

O questionário padrão possui 8 (oito) questões, com 4 (quatro) opções de resposta: “concordo totalmente”, “concordo”, “discordo” e “discordo totalmente”, as quais tem pontuação distinta, a fim de possibilitar a análise e consolidação das informações.

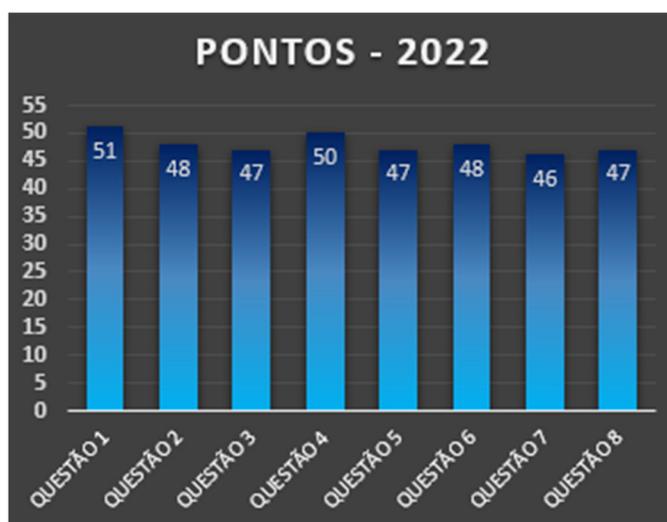
As questões são as seguintes:

1. A equipe de auditoria interna conduziu os trabalhos com postura, perfil e profissionalismo adequados neste trabalho?
2. A equipe de auditoria foi clara e concisa quanto à apresentação dos objetivos da auditoria? (Os objetivos descrevem o que se pretende com o trabalho de auditoria)
3. A equipe de auditoria demonstrou possuir conhecimentos técnicos sobre o tema auditado durante a apresentação de suas constatações e recomendações?
4. A equipe de auditoria prestou as orientações adequadas sobre os assuntos discutidos nas reuniões?
5. Você acha que o relatório de auditoria foi satisfatório, claro, conciso, focou aspectos relevantes e importantes?
6. As recomendações expressas no relatório contribuíram (ou poderão contribuir) para a melhoria do trabalho realizado em sua unidade?

7. Você acha que a auditoria interna contribuiu para a melhoria da avaliação e revisão da gestão de riscos, processos e dos controles internos da sua área?
8. O trabalho realizado pela auditoria interna atingiu o objetivo e abordagem propostos?

A consolidação dos dados mostra que a média de pontos obtida, na aplicação de todos os questionários – total de 18 (dezoito) respondentes/avaliações – foi de 28,7 pontos. Como cada resposta ao questionário admite a pontuação máxima de 32 pontos, chega-se ao resultado de um índice de aprovação de 89,7% (oitenta e nove vírgula sete por cento), conforme planilha anexada ao processo SEI 0007001-50.2023.6.12.8000 (ID 1683444).

Da análise comparativa dos resultados consolidados relativos aos trabalhos executados nos exercícios de 2021, 2022 e 2023, verifica-se que: **1.** houve o aumento crescente do número de respondentes ao questionário (maior adesão); **2.** a pontuação média, considerado individualmente cada trabalho, aumentou de 27,2 pontos em 2021 para 27,4 pontos em 2022, alcançando 28,9 pontos em 2023; **3.** o índice geral de aprovação aumentou de 84,9% em 2021 para 85,7% em 2022, alcançando 90,4% em 2023; **4.** houve uma melhora sutil na pontuação da questão número 7 (de menor pontuação em 2022), que avalia a contribuição da auditoria interna para a melhoria da avaliação e revisão da gestão de riscos, processos e dos controles internos das áreas avaliadas; **5.** já os pontos fortes continuam sendo os relativos à postura, perfil e profissionalismo na condução dos trabalhos (questão 1) e à adequação das orientações sobre os assuntos discutidos nas reuniões (questão 4). Vide representações gráficas abaixo:



**Gráfico 2, 3 e 4** – Consolidação das respostas aos questionários e pontuação média por questão, relativamente às auditorias executadas nos exercícios 2023, 2022 e 2021, respectivamente.

## **5 DECLARAÇÃO DE MANUTENÇÃO DA INDEPENDÊNCIA**

Conforme estabelecido pelas Resoluções CNJ n. 308/2020 (art. 5º, II) e n. 309/2020 (art. 18), declaramos que não houve registro de restrições ou limitações no acesso a documentos, informações e/ou sistemas utilizados pelas unidades clientes de auditoria, em todo e qualquer meio, suporte ou formato disponível, inclusive em bancos de dados, durante a realização dos exames de auditoria, no exercício 2023.

## **6 PRINCIPAIS RISCOS E FRAGILIDADES DE CONTROLE**

Em 2023, não foram identificadas nas atividades desenvolvidas na AUDIN, no âmbito de cada avaliação, fragilidades que denotassem a existência de fraudes, ações ilícitas, desonestas ou que colocassem em risco a consecução dos objetivos estratégicos institucionais.

## **7 MONITORAMENTO DE RECOMENDAÇÕES E DETERMINAÇÕES DO ÓRGÃO DE CONTROLE EXTERNO (TCU)**

No exercício 2023, o Tribunal de Contas da União (TCU) não expediu recomendações diretamente à AUDIN para cumprimento pela unidade de auditoria interna e nem recomendações à administração do TRE/MS, com a obrigação de acompanhamento, pela AUDIN, do cumprimento e/ou da remessa de documentos/respostas.

Convém esclarecer que, em 2023, o TCU encaminhou ao TRE/MS o Ofício 0486/2023-TCU/AudPessoal (ID 1503288), notificando o tribunal do teor do Acórdão TCU n. 8193/2023 - 2ª Câmara, que decidiu pelo registro tácito do ato inicial de concessão de IVONETE DO CARMO FRANZINI DE CARVALHO (TC 010.141/2022-7), tendo em vista o decurso de mais de 10 anos da data do registro do ato no SISAC (sistema que antecedeu o e-Pessoal), circunstância impeditiva da revisão de ofício (SEI nº 0006003-82.2023.6.12.8000). Verifica-se que o Acórdão referenciado determinou que este Regional fosse cientificado da decisão, não havendo necessidade de resposta, tampouco indicação de providências.

## 8 OUTRAS AÇÕES DE APOIO AO CONTROLE EXTERNO (TCU)

A unidade de Auditoria Interna presta apoio ao controle externo (TCU) por meio das seguintes atividades executadas pela Seção de Auditoria de Pessoal e de Tecnologia da Informação e Comunicação (SAPTIC):

(i) Emissão de parecer, no sistema e-Pessoal, quanto à legalidade de ato cadastrado pelo órgão de pessoal relativo à admissão, concessão de pensão, aposentadoria e demais desligamentos, e encaminhamento para análise e registro do Tribunal de Contas da União;

(ii) Envio mensal dos arquivos de folhas de pagamento de servidores ativos, inativos e pensionistas, via plataforma e-Pessoal – TCU;

(iii) Gerenciamento do módulo de indícios, através da documentação e distribuição dos indícios de irregularidades informados pelo TCU, bem como acompanhamento das medidas adotadas pela Administração e realização do encaminhamento das respostas ao Órgão de Contas.

Quanto ao controle de legalidade nos atos de admissão de pessoal, concessão de aposentadoria e instituição de pensão, foram examinados e emitidos pareceres, no exercício 2023, nos seguintes atos:

	SEI / Ato no TCU	Servidor	Emissão de parecer no sistema e-Pessoal
1	0005579-40.2023.6.12.8000 78013/2023	Estênio Preza de Mattos (instituidor)	Exame de legalidade do ato de concessão de PENSÃO CIVIL e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
2	0002658-11.2023.6.12.8000 44008/2023	José Cândido de Souza Marques (instituidor)	Exame de legalidade do ato de concessão de PENSÃO CIVIL e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
3	0002017-23.2023.6.12.8000 43958/2023	José Cândido de Souza Marques	Exame de legalidade do ato de concessão de APOSENTADORIA e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
4	0006661-48.2019.6.12.8000 33520/2023	Luciene Meira Guerra	Exame de legalidade do ato de concessão de APOSENTADORIA e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
5	0003157-63.2021.6.12.8000 32914/2023	Alessandro Minervini	Exame de legalidade do ato de concessão de APOSENTADORIA e registro no sistema e-Pessoal (TCU).

6	0009134-02.2022.6.12.8000 18623/2023	Valeria Hatsue Furusho	Exame de legalidade do ato de concessão de APOSENTADORIA e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
7	0004478-65.2023.6.12.8000 64014/2023	Rafael Campelo de Moura e Fé	Exame de legalidade do ato de ADMISSÃO e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
8	0005421-82.2023.6.12.8000 76935/2023	Pedro Rieiro Ferreira Bisneto	Exame de legalidade do ato de ADMISSÃO e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
9	0004355-67.2023.6.12.8000 64003/2023	Michel França Almeida	Exame de legalidade do ato de ADMISSÃO e registro no sistema e-Pessoal (TCU).
10	0004363-44.2023.6.12.8000 63333/2023	Carlos Eduardo Pacheco dos Santos	Exame de legalidade do ato de ADMISSÃO e registro no sistema e-Pessoal (TCU).

Tabela 4

No exercício de 2023, foi verificada a legalidade e emitido pareceres em 10 (dez) processos de pessoal, sendo 4 (quatro) de admissão, 4 (quatro) de concessão de aposentadoria e 2 (dois) de instituição de pensão.

Realizou-se também o acompanhamento do **9º Ciclo de Fiscalização Contínua de Folhas de Pagamento** nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, no âmbito do TRE/MS (SEI 0003065-17.2023.6.12.8000), bem como foram enviados ao TCU, através do sistema e-Pessoal, o arquivo de todas as folhas de pagamento de servidores (ativos e inativos) e pensionistas do ano de 2023 (jan/2023 a dez/2023). Todas passaram pela crítica automática realizada pelo *software* e encontram-se na situação PROCESSADA, o que confirma que os dados foram importados de forma adequada.

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos vem ocorrendo uma crescente mudança na forma como as unidades de Auditoria Interna são vistas nas organizações públicas, principalmente em decorrência da atuação dos órgãos de controle externo, especificamente o Tribunal de Contas da União e o Conselho Nacional de Justiça, que por meio de julgados e normativos têm buscado estabelecer padrões de atuação baseados em Normas Internacionais.

A atividade de auditoria interna tem como princípio auxiliar a Administração no alcance dos objetivos institucionais, o que faz por meio de abordagens sistemáticas e disciplinadas de avaliação e consultoria, buscando contribuir para a melhoria da eficácia, eficiência, efetividade e economicidade dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles internos, de modo a adicionar valor e apoiar a melhoria contínua das operações do órgão.

No âmbito da Auditoria Interna do TRE/MS, tem-se procurado avançar a cada ano, em constante busca pela profissionalização da equipe de auditores e pela melhoria e inovação na execução das atividades.

Em 2023, o afastamento de uma servidora em uma das unidades e a substituição de servidores na outra, somados à realização de duas Ações Coordenadas de Auditoria, do Conselho Nacional de Justiça, bem como o envolvimento de toda a equipe na realização da Auditoria nas Contas Anuais, dada a sua relevância, complexidade e envergadura, não permitiram ações maiores, sendo direcionados os esforços ao cumprimento do PAA e demais atividades constantes do presente relatório, da melhor forma possível.

Tais circunstâncias reforçam a necessidade da adoção de algumas medidas para que a AUDIN alcance novos patamares de maturidade no exercício de sua atividade, tais como o aumento e diversificação da força de trabalho (cenário ideal) e a adoção de sistema específico de gestão da atividade de auditoria interna. Tais medidas justificam-se dada a relevância estratégica da auditoria interna para qualquer organização e as novas demandas da área oriundas do Tribunal de Contas da União e do Conselho Nacional de Justiça.

É o relatório.

Ao Pleno do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul.

Campo Grande/MS

Julho/2024

