

## SUMÁRIO EXECUTIVO

**DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE  
TRABALHO DA JUSTIÇA ELEITORAL - DFT**

**PROCESSO SEI Nº 2018.00.000012073-5**

### SÍNTESE DO RELATÓRIO

Trata-se de monitoramento conclusivo referente à auditoria integrada realizada no processo de gestão da força de trabalho, com enfoque no dimensionamento quantitativo e qualitativo, no âmbito da Justiça Eleitoral, no qual se avaliaram as justificativas e os esclarecimentos apresentados em atendimento às recomendações constantes do Relatório Consolidado de Auditoria Integrada da JE nº 1/2018 (doc. SEI nº 0866930).

### VISÃO GERAL DA AUDITORIA

As auditorias integradas consolidam-se como indispensável instrumento de diagnóstico e tratamento de problemas comumente enfrentados pela Justiça Eleitoral, em face da avaliação de processos de trabalho essenciais ao cumprimento das funções finalísticas desta Justiça. Viabilizam, por conseguinte, o aperfeiçoamento de procedimentos e sistemáticas de controles associados a processos de expressiva relevância, materialidade, criticidade e risco para toda a Justiça Eleitoral.

Como unidade centralizadora dos trabalhos, coube à SAU/TSE a consolidação dos resultados das auditorias realizadas nos tribunais eleitorais. No Relatório nº 01/2018, foram apresentados os achados recorrentes e relevantes a toda a Justiça Eleitoral, encaminhados pelos regionais, os quais foram levados ao conhecimento da alta administração do TSE e dos TREs, com as recomendações pertinentes a serem observadas no âmbito deste Tribunal, como órgão central do sistema. Também foi proposto, quando necessário, normativo ou ações conjuntas destinadas ao aprimoramento da gestão do processo de trabalho auditado para evitar a recorrência dos achados e disseminadas as boas práticas identificadas.

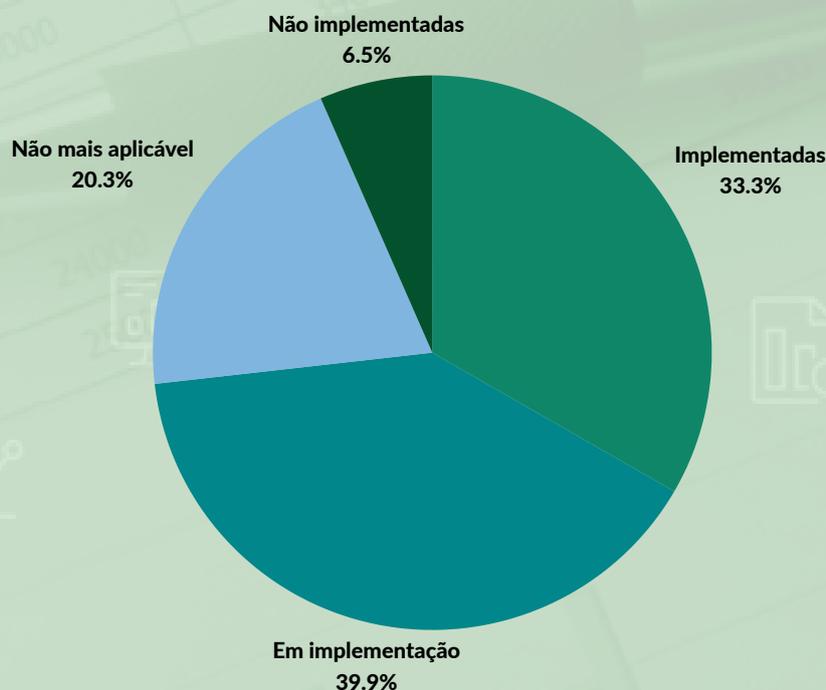
### OBJETIVO DA AUDITORIA

Avaliar a existência e a efetividade dos controles internos adotados no processo de gestão da força de trabalho, com enfoque nos subprocessos de dimensionamento quantitativo e qualitativo, como resposta aos riscos inerentes ao processo avaliado no âmbito da Justiça Eleitoral.



## % DE IMPLEMENTAÇÃO

O monitoramento realizado pela auditoria constatou que, das 15 (quinze) recomendações expedidas, 5 (cinco) foram implementadas, 6 (seis) ficaram em implementação, 1 (uma) não foi implementada e 3 (três) foram consideradas "não mais aplicável", conforme se observa a seguir:



Nesse cenário, conclui-se o presente monitoramento e o encerramento dos trabalhos quanto ao acompanhamento das recomendações exaradas pela SAU. Registre-se, contudo, que a finalização desta auditoria não implica o necessário saneamento das recomendações emitidas. Importa, ainda, frisar que o não atendimento, o atendimento parcial das recomendações e/ou a continuidade das ações em implementação assenta-se na esfera de responsabilidade e gestão de riscos do gestor.



## EM IMPLEMENTAÇÃO

- SGP: item 114.1, alínea “a” elaborar Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral, com a participação dos tribunais regionais eleitorais, a exemplo da Resolução-CNJ nº 240/2016.
- SGP: item 114.1, alínea “b” propor a elaboração de um modelo referencial de gestão do dimensionamento da força de trabalho no âmbito da Justiça Eleitoral.
- SGP: item 114.1, alínea “f” elaborar Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral, com a participação dos tribunais eleitorais, na qual esteja prevista, pelos regionais, projeções periódicas das aposentadorias, contemplando planos de sucessão, transferência de conhecimentos, estratégias de realocação e capacitação.
- SGP: item 114.1, alínea “g” elaborar Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral, com a participação dos tribunais regionais eleitorais, na qual esteja prevista a identificação das ocupações críticas das unidades organizacionais e a proposição de plano de ação com foco na formação de sucessores e transferência de conhecimentos.
- SGP: item 114.1, alínea “h” elaborar Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral, prevendo o alinhamento das ações de capacitação às prioridades organizacionais identificadas, inclusive com o apoio do modelo de Gestão por Competências.
- SGP: item 114.1, alínea “i” revisar os modelos de avaliação de desempenho e propor melhorias.

## NÃO IMPLEMENTADA

- SMG e SGP: item 114.2, alínea “a” promover estudos para avaliar a relação custo-benefício da manutenção de zonas eleitorais que apresentam alta rotatividade de pessoal e propor alternativas, incluindo a otimização dos processos de trabalho.