



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS  
Avenida Aristeu de Andrade nº 377 - Bairro Farol - CEP 57051-900 - Maceió - AL



## RELATÓRIO

### QUADRIMESTRAL DE AUDITORIA

**Fundamento:** Resolução TRE/AL nº 15.904/2018, art. 16.

**Referência:** 3º Quadrimestre / 2018

Procedimento	Recomendação/Ressalva	Unidade responsável pelo retorno
<p>SEI nº 0002370-18.2018.6.02.8000</p> <p>Processo auditado: Dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho.</p>	<p><b>Relatório CCIA - TRE/AL</b></p> <p><b>A1 – Ausência de registros de estudos técnicos para alocação e movimentação de pessoal. Apresentação de plano de ação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que contemple iniciativas com vistas a avaliar as recomendações já registradas quanto ao presente achado, no sentido de:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Estabelecer processo de trabalho referente ao planejamento da força de trabalho, que deverá abranger: a definição e a atualização, com base em critérios técnicos de tabelas de lotação necessária por unidade organizacional, entre outras ações de gerenciamento dessas tabelas; a análise e o monitoramento de informações sobre a força de trabalho e a definição de estratégias de gestão de pessoas com base nas análises realizadas, avaliando, inclusive a possibilidade de apoio em consultoria externa;</li><li>2) Retomar as tratativas no intuito de suprir a ausência de servidor com a habilitação necessária para ocupar o cargo de Chefe da Seção de Biblioteca e Editoração, função comissionada privativa de bibliotecário, cargo vago neste Tribunal, verificando, inclusive a possibilidade de requisição;</li><li>3) Promover estudos e avaliar a possibilidade de elaboração de normativo dispendo sobre a distribuição de cargos vagos, sobretudo, os claros de lotação decorrentes de remoções por motivo de saúde ou para acompanhar cônjuge, que ocorrem independentemente do interesse da Administração, a exemplo de outros Regionais;</li><li>4) Promover estudos e verificar a possibilidade de estabelecer incentivos (financeiros ou não financeiros) para manutenção de servidores nas zonas eleitorais preteridas nos concursos de remoção e/ou de difícil provimento;</li><li>5) Avaliar o estabelecimento de critérios de remoção de servidores nos editais, em razão da ausência de pessoal ou alta rotatividade em determinadas zonas eleitorais, a exemplo da delimitação de tempo de permanência na zona eleitoral, a necessidade de acompanhamento do cônjuge, etc;</li><li>6) Levantar a real necessidade de novas requisições por Cartório Eleitoral, de acordo com seus processos de trabalho (n.º de municípios abrangidos e eleitorado);</li></ol> <p><b>A2 - Realização de excedente de jornada pelos servidores. À consideração da Diretoria Geral para:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Determinar o mapeamento de processos pelas Unidades, de modo a identificar os principais pontos que impactam a eficiência dos processos de trabalho, procurando otimizá-los, com a eliminação de etapas desnecessárias e sobreposições;</li><li>2) Consultar a 37ª Zona Eleitoral acerca dos motivos que levaram aos excedentes de jornada, durante 2017, observando se a situação persiste, no intuito de sanar eventuais</li></ol>	<p>SGP / DG / Presidência</p>

deficiências e/ou serem adotadas eventuais medidas pelo TRE;

3) Apoiar e impulsionar a implantação da gestão por competências, considerando todo o investimento já realizado pelo TRE/AL;

4) Determinar o maior acompanhamento e controle da jornada de trabalho por parte da chefia dos servidores, a fim de evitar que sejam “fabricadas” horas extras sem a real justificativa/necessidade, e evitando possíveis questionamentos judiciais no futuro;

5) Instituir plano de capacitação para os servidores das Zonas Eleitorais, que contemple: cursos de ambientação e aperfeiçoamento contínuo em práticas cartorárias, estimulando o compartilhamento de conhecimentos, mediante a utilização da instrutoria interna, preferencialmente;

### **A3 – Alterações da estrutura organizacional sem critérios técnicos. À consideração da Presidência para avaliar:**

1) a participação ativa da Unidade de Gestão de Pessoas nos processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais;

2) promover a participação ativa das unidades envolvidas nos procedimentos que conduzem às modificações da estrutura organizacional, discutindo formalmente as alterações, para conhecer e avaliar todos os possíveis reflexos;

3) determinar que os procedimentos de alterações da estrutura organizacional sejam precedidos de estudos, com base em critérios técnicos, fluxograma de atividades, planejamento da força de trabalho, produtividade etc;

### **A4 - Impacto negativo do rezoneamento para os servidores no âmbito do TRE/AL.**

À consideração da Diretoria Geral para junto a Comissão designada para realizar estudos relacionados ao concurso de remoção dos servidores, conforme determinado na Resolução TRE/AL n.º 15.853/2017:

1. **Abreviar a definição da manutenção ou não dos postos de atendimento; (Atendido com a definição por meio da Resolução TRE/AL nº 15.936, de 18/12/2018);**

2. Mantidos ou não os postos de atendimento temporário, **adotar medidas voltadas a eliminar ou diminuir as situações de claros de lotação** e, sendo possível, verificar a possibilidade de lotar servidores nos postos ou nas zonas agregadoras ou ainda em serventia mais próxima a sua antiga lotação, tendo em vista a proximidade do prazo de extinção dos postos de atendimento temporário (19/12/2018).

### **A5 – Ausência de planejamento e avaliação do impacto das aposentadorias. Apresentação de plano de ação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que contemple iniciativas com vistas a avaliar as recomendações já registradas quanto ao presente achado, no sentido de:**

1) promover estudos e levantamentos não somente sobre o impacto das aposentadorias, mas também acerca das necessidades futuras do órgão no tocante a sua força de trabalho;

2) avaliar a possibilidade de transformações de cargos, para extinção ou criação de especialidades, conforme o caso, quando constatada a real necessidade de formação especializada, por exigência legal ou habilidade específica, a critério da Administração;

3) avaliar áreas contempladas com os avanços tecnológicos; o desenvolvimento da tecnologia da informação proporciona automatização e racionalização de procedimentos que podem compensar a diminuição dos recursos humanos, a exemplo do processo judicial eletrônico, que elimina muitas das atividades manuais que demandavam número maior de servidores, passando a permitir que possam ser direcionados para outras áreas;

4) avaliar a criação de um banco de talentos;

5) consultar as Unidades que utilizam sistemas automatizados, buscando colher sugestões de melhorias, para posterior avaliação da possibilidade de inclusão de funcionalidades que permitam a melhor utilização dos recursos humanos, de forma a liberar força de trabalho para atividades nas quais a intervenção humana seja imprescindível.

### **A6 - Falta de definição das ocupações críticas. Apresentação de plano de ação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que contemple iniciativas com vistas a avaliar as recomendações já registradas quanto ao presente achado, no sentido de:**

1) Elaborar o plano para formação de sucessores e reposição de servidores, de modo a desenvolver e sustentar competências essenciais ao desempenho de cada atividade dentro da organização;

- 2) Acelerar a implantação da gestão por competência no âmbito do TRE/AL;
- 3) Apresentar as competências necessárias para garantir a ocupação de cargos críticos e de liderança por gestores com a qualificação e experiência adequadas, capazes de gerar os resultados esperados para a Instituição e para a sociedade, visando a otimização e maximização dos resultados;
- 4) Promover estudos e apresentar à Presidência o normativo e os instrumentos que permitam a realização de seleção formal da capacidade técnica necessária e do perfil profissional adequado, com o objetivo de promover as designações para ocupação dos cargos de liderança no âmbito do TRE-AL, contemplando a ampla divulgação do perfil de competências desejado, os critérios de seleção e suas etapas;
- 5) Desenvolver as ferramentas que possam subsidiar os procedimentos de seleção interna, tais como: banco de talentos, banco de currículos, banco de competências, banco de instrutoria interna dentre outros, que contribuam para que os colaboradores selecionados para funções comissionadas ou cargos em comissão, possuam os perfis profissionais mais aderentes às necessidades da organização.

**A7 - Falta de alinhamento do plano de capacitação às competências requeridas.** A recomendação da implantação da gestão por competências no âmbito do TRE/AL, já está contemplada no plano de ação sugerido, referente ao **Achado 06**, assim, dentro dessa temática, recomendamos a apresentação pela Secretaria de Gestão de Pessoas, do cadastramento de instrutores internos e respectivas áreas de atuação, bem como do elenco de ações voltadas para garantir o compartilhamento de conhecimentos, com a utilização da instrutoria interna, incluindo as referidas ações já no planejamento anual de capacitação de 2019, verificada a disponibilidade orçamentária.

Recomenda-se, ainda, que a Alta Administração avalie a possibilidade de:

- 1) maior envolvimento da Escola Judiciária Eleitoral na promoção de ações de capacitação voltadas aos servidores, especialmente dos lotados nos Cartórios Eleitorais; [\(Já houve determinação pela Presidência, mediante Decisão nº 2915 \(0417205\), no procedimento de auditoria em referência\).](#)
- 2) incentivar e dar celeridade à implantação do projeto gestão por competências, para cumprimento da etapa conclusiva, atribuição de credibilidade e envolvimento das diversas áreas de trabalho;
- 3) dispensar atenção especial à estrutura da(s) área(s) responsável(is) pela capacitação dos servidores e pela implementação, acompanhamento e desenvolvimento adequado da gestão por competência no âmbito deste Tribunal.

**Recomendações constantes do Relatório Consolidado TSE:** (Destinadas às unidades do TSE, com exceção do **item 114.4 direcionado aos Tribunais Regionais Eleitorais**).

#### **114.1 À SGP, por intermédio da Diretoria-Geral:**

- 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 (item 55.1, a);
- b) propor a elaboração de um modelo referencial de gestão do dimensionamento da força de trabalho no âmbito da Justiça Eleitoral (item 55.1, b);
- c) propor a suspensão imediata dos processos de contratação de consultorias no âmbito dos tribunais regionais eleitorais, até a definição do modelo referencial de gestão do dimensionamento da força de trabalho da Justiça Eleitoral pelo TSE (item 55.1, c);
- d) promover estudos e verificar a possibilidade de estabelecer incentivos para alocação de pessoal em localidades de alta rotatividade (item 62.1, a);
- e) promover estudos, juntamente com os comitês de gestão de pessoas dos tribunais eleitorais, com o objetivo de estabelecer em editais de remoção, critérios que assegurem a capacidade operacional da força de trabalho da zona eleitoral (item 62.1, b);
- f) elaborar Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral, com a participação dos tribunais eleitorais, na qual esteja prevista a elaboração, pelos regionais, de projeções periódicas das aposentadorias, contemplando planos de sucessão, transferência de conhecimentos, estratégias de realocação e capacitação (item 78.1, a);
- 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 elaboração de plano de ação com foco na formação de sucessores e transferência de conhecimentos (item 86.1, a);  
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 (item 99.1, a);  
i) revisar os modelos de avaliação de desempenho e propor melhorias (item 99.1, b).

**114.2 À Ages, em conjunto com a SGP, por intermédio da Diretoria-Geral:**

a) Promover estudos para avaliar a relação de custo-benefício na manutenção de zonas eleitorais que apresentam alta rotatividade de pessoal e propor alternativas, incluindo a otimização dos processos de trabalho (item 62.2, a);  
b) avaliar o normativo nacional relativo às estruturas orgânicas dos tribunais eleitorais, com vistas à proposição de critérios objetivos para criação e extinção de unidades administrativas, de forma a assegurar a capacidade operacional da força de trabalho (item 70.1, a);

**114.3 À STI, por intermédio da Diretoria-Geral:**

a) Promover estudos para viabilizar mais serviços digitais ao eleitor, aos candidatos e partidos, a fim de reduzir o fluxo de clientes nos cartórios eleitorais e ampliar os canais de atendimento ao eleitor (item 62.3, a);  
b) priorizar as adequações necessárias aos módulos do SGRH (item 106.1, a);  
c) utilizar a parceria firmada com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio do Acordo de Cooperação Técnica nº 5/2018, para o aproveitamento das melhorias já desenvolvidas por aquele Órgão no SGRH (item 106.1, b).

**114.4 Aos tribunais regionais eleitorais, por intermédio da Diretoria-Geral:**

a) Observar, quando da alteração de suas estruturas organizacionais, os normativos de regência emanados pelo TSE (item 70.2, a).

**BREVE TRAMITAÇÃO DOS AUTOS APÓS EMISSÃO DO RELATÓRIO DESTA CCIA:**

Ciente do teor do Relatório de Auditoria, a Presidência registrou Decisão nº 2915 (0417205), cuja conclusão é a que segue:

*Esta gestão coaduna-se não só com o supracitado Decreto, como tem o compromisso de melhorar e aperfeiçoar a gestão de pessoal, de maneira que encampa a sugestão constante no Relatório de que a Secretaria de Gestão de Pessoas envide esforços para, mediante estudos prévios, adotar processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais, inclusive a necessidade de capacitação dos servidores lotados nos cartórios eleitorais, a ser viabilizada pela Escola Judiciária Eleitoral.*

*Isto posto, vão os autos à SGP, para a concretização dos estudos necessários à implementação das melhorias necessárias e à Direção-Geral e à Coordenaria de Controle Interno e Auditoria para ciência.*

Com a ciência da DG, os autos seguiram à SGP, que enfatizou em 14/11/2018: “Muito embora o TSE ainda não tenha cobrado qualquer providência por parte deste Tribunal relacionada a essa matéria, no Relatório Gerencial (0464074), elaborado por esta subscritora, foram inseridas propostas de melhorias voltadas à

*gestão da força de trabalho, ora submetido ao Comitê Gestor Local, criado pela Portaria nº 392 0441949 nos autos SEI nº 0002700-49.2017.6.02.8000, e posteriormente submetido ao Conselho de Gestão Estratégica e Governança Corporativa para deliberação."*

Foram juntados aos autos o Ofício-Circular nº 337 GAB-SPR da Presidência do TSE, de 21/11/2018, encaminhando o Relatório Consolidado da Auditoria Integrada nº 01/2018, elaborado pela Secretaria de Controle Interno do TSE.

Em 06/12/2018, seguiu a Informação nº 7824 desta CCIA, resumindo as fragilidades identificadas pelo TSE. Em atenção às particularidades de cada Regional, o Tribunal Superior deixou claro que as recomendações indicadas pelas Unidades de Auditoria de cada Tribunal, em seus respectivos relatórios, deverão ser analisadas e direcionadas para as providências, conforme o caso, conforme trecho do relatório da SCI/TSE:

*43. Repisa-se que cada TRE expediu em seus relatórios recomendações às respectivas unidades auditadas com a finalidade de sanar ou evitar a ocorrência das falhas e inconsistências constatadas no processo de trabalho auditado, os quais terão seu trâmite interno independentemente das conclusões deste Relatório Consolidado, no que com ele não conflitar.*

Na ocasião, os autos foram encaminhados à Presidência, com os resultados dos trabalhos consolidados pelo TSE, reforçando a **recomendação expressa à Diretoria-Geral, para adotar todas as cautelas necessárias, quando das possíveis alterações das estruturas organizacionais no âmbito deste Tribunal**, bem como o andamento que deva ser dado às questões pontuadas no relatório desta Coordenadoria, sugerindo-se o direcionamento dos autos para análise da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Em 18/12/2018, os autos seguiram à SGP, para análise do relatório de auditoria desta CCIA.

SEI nº 0003184-30.2018.6.02.8000.

Ação Coordenada – CNJ - Sistema de Governança e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Considerando as fragilidades detectadas, registramos em relatório desta Coordenadoria as recomendações que seguem. Lembramos que os temas deverão ser objeto de acompanhamento e monitoramento pelo CNJ, que ainda não emitiu Relatório Consolidado que tenha chegado ao nosso conhecimento.

#### **POLÍTICAS E DIRETRIZES**

**R.1) Atuação efetiva do Comitê de Governança de TIC com reuniões periódicas para impulsionar o Tribunal na busca dos objetivos organizacionais, tendo em vista o art. 7º da Resolução nº 211/2015 e o teor da Resolução TRE-AL nº 15.732/2016:**

#### Resolução CNJ nº 211/2015:

*Art. 7º Cada órgão deverá constituir um Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação que ficará responsável, entre outros, pelo estabelecimento de estratégias, indicadores e metas institucionais, aprovação de planos de ações, bem como pela orientação das iniciativas e dos investimentos tecnológicos no âmbito institucional.*

STI / Comitê de Governança de TIC / Comissão de Segurança da Informação

*Parágrafo único. Recomenda-se que a composição do Comitê de Governança seja multidisciplinar, e com a participação das principais áreas estratégicas do órgão, incluindo Magistrados dos diversos graus de jurisdição e a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.*

**R.2) Garantir efetividade às ações traçadas no planejamento estratégico de TI, conforme as diretrizes estabelecidas pela alta administração no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC - Resolução TRE/AL nº 15.818/2017). Há necessidade do regular acompanhamento e aperfeiçoamento das atividades aprovadas pela alta administração.**

**R.3) Sejam estabelecidas pela alta administração com o apoio do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGTIC) as diretrizes formais direcionando a gestão do portfólio de projetos de TI e do portfólio de serviços de TI alinhadas com a estratégia da organização, para garantir a obtenção de benefícios e contribuir de forma efetiva com o alinhamento estratégico do Órgão.**

**R.4) Seja constituído o Comitê de Gestão de Riscos de TI para a implantação da gestão de riscos de TI, estabelecendo claramente os objetivos e o comprometimento da organização em relação à gestão de riscos, conforme ISO 31000/2009, COBIT 5 e Acórdão TCU nº 1.603/2008 – Plenário.**

**R.5) Sejam estabelecidas diretrizes que orientem a política de gestão de pessoal de TI abordando aspectos relacionados à retenção de pessoal, adoção de práticas gerenciais de avaliação e incentivo ao desempenho de gestores e técnicos, diretrizes para a escolha de líderes na área de TI e para a identificação dos perfis adequados para atuar na área de TI, buscando o gerenciamento do quadro de pessoal de TI;**

*Acórdão TCU nº 1.233/2012 – Plenário:*

*9.13. Recomendar, com fundamento na Lei 8.443/1992, art. 43, inciso I, c/c RITCU, art. 250, inciso III, ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:*

*9.13.1. oriente os órgãos e entidades sob sua jurisdição a realizar avaliação quantitativa e qualitativa do pessoal do setor de TI, de forma a delimitar as necessidades de recursos humanos necessárias para que estes setores realizem a gestão das atividades de TI da organização (subitem II.3);*

*9.13.2. discipline a forma de acesso às funções de liderança nos setores de Tecnologia da Informação, considerando as competências multidisciplinares necessárias para estas funções, que incluem, mas não se limitam a conhecimentos em TI (subitem II.3);*

*(...)*

*9.13.10. oriente os órgãos e entidades sob sua jurisdição sobre a obrigatoriedade de aprovar o plano anual de capacitação, nos termos da Resolução – CNJ 90/2009, art. 3º (subitem II.9);*

*(...)*

*9.13.14. em atenção ao Decreto-Lei 200/1967, art. 6º, V, estabeleça, normativamente para todos os entes sob sua jurisdição, a obrigatoriedade de a alta administração implantar uma estrutura de controles internos mediante a definição de atividades de controle em todos os níveis da*

*organização para mitigar os riscos de suas atividades, pelo menos nos seguintes processos (subitem II.11):*

*(...)*

*9.13.14.9. gestão de pessoal de TI;*

*(...)*

*9.13.14.11. monitoração do desempenho da TI organizacional;*

*Resolução CNJ n° 211/2015:*

*Art. 13. Cada órgão deverá compor o seu quadro permanente com servidores que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação.*

*§ 1º O quadro permanente de servidores de que trata o caput deverá ser compatível com a demanda, adotando-se como critérios para fixar o quantitativo necessário o número de usuários internos e externos de recursos de TIC, bem como o referencial mínimo estabelecido no Anexo desta Resolução.*

*§ 2º O referencial mínimo contido no Anexo poderá ser aumentado com base em estudos que cada órgão realize, considerando ainda aspectos como o portfólio de projetos e serviços, o orçamento destinado à área de TIC e as especificidades de cada segmento de Justiça.*

*(...)*

*Art. 15. Deverá ser elaborado e implantado Plano Anual de Capacitação para desenvolver as competências gerenciais e técnicas necessárias à operacionalização da governança, da gestão e do uso da Tecnologia da Informação e Comunicação.*

*Parágrafo único. O Plano Anual de Capacitação deverá promover e suportar, de forma contínua, o alinhamento das competências gerenciais e técnicas dos servidores lotados na área de TIC às melhores práticas de governança, de gestão e de atualização tecnológica.*

**R.6) A alta administração defina diretrizes para comunicação com as partes interessadas sobre os resultados da gestão e do uso de TI, considerando o público interno e externo, contemplando divulgação, conteúdo, frequência e formato das comunicações, conforme recomendado no Acórdão TCU n° 2.585/2012 – Plenário:**

*Acórdão TCU n° 2.585/2012 – Plenário:*

*9.1.1.1. em atenção ao art. 6º da Lei n° 12.527/2011 e aos princípios da transparência e da prestação de contas, implementem instrumentos de planejamento estratégico institucional e de tecnologia da informação, dando-lhes ampla divulgação, com exceção das informações classificadas como não públicas, nos termos da lei;”*

**R.7) Seja confirmada ou implementada a existência de política formal de cópias de segurança (*backup*);**

Embora tenhamos respondido à questão 15 do Questionário como “*Existe política formal plenamente aplicada*”, observamos que este Regional formalizou a Comissão de Segurança da Informação (Portaria TRE-AL nº 452/2017), bem como nomeou e estabeleceu as responsabilidades do Gestor de Segurança da Informação (Portaria TRE-AL nº 453/2017), assim como, a STI informou: “*A política de backup é formalizada no âmbito da STI, com publicação do documento em uma página própria de suporte (documento SEI nº 0388455)*”.

Contudo, a nosso ver, analisando mais detidamente, o documento mais se assemelha a descrição de procedimentos técnicos, não parecendo tratar-se de política formal da Instituição.

## **PESSOAL**

**R.8) Sejam formalizadas/definidas as competências necessárias para o pessoal de TI; a ausência de definição das competências necessárias para os servidores, incluindo o pessoal de TI, pode impor ao Regional o risco de ineficiência na aplicação dos recursos, não obtenção dos benefícios esperados dos investimentos em tecnologia e não realização dos objetivos estratégicos do órgão. Recomenda-se que os responsáveis pela gestão de TI com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas estabeleçam uma abordagem estruturada para a gestão de pessoas, com definição e comunicação dos papéis e responsabilidades, capacitação, expectativas e avaliações de desempenho.**

**R.9) Seja estabelecida a avaliação específica de desempenho do pessoal de TI, devendo ser implementadas avaliações em relação a objetivos individuais derivados dos objetivos do órgão, responsabilidades específicas do trabalho e estrutura de competências e habilidades;**

**R.10) Sejam previstos pela administração os quantitativos ideais da força de trabalho de TI, conforme consta no § 1º do art. 13 da Resolução do CNJ nº 211/2015, assim como no Item 9.1.2. do Acórdão TCU nº 1.603/2008 – Plenário:**

*Acórdão TCU nº 1.603/2008 – Plenário:*

*9.1. Recomendar ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ e ao Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP que, nos órgãos integrantes da estrutura do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União, respectivamente:*

*(...)*

*9.1.2. atentem para a necessidade de dotar a estrutura de pessoal de TI do quantitativo de servidores efetivos necessário ao pleno desempenho das atribuições do setor; garantindo, outrossim, sua capacitação, como forma de evitar o risco de perda de conhecimento organizacional, pela atuação excessiva de colaboradores externos não comprometidos com a instituição;*

## **GESTÃO DOS PROCESSOS**

**R.11) Avaliar a necessidade de formalização de processos de gestão de portfólio de serviços, de mudanças, de configuração, de liberação e implantação, de eventos, de problemas, se ainda não contemplados;**

*Acórdão TCU nº 1.603/2008 – Plenário:*

*9.1. recomendar ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ e ao Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP que, nos órgãos integrantes da*

*estrutura do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União, respectivamente:*

*(...)*

*9.1.3. orientem sobre a importância do gerenciamento da segurança da informação, promovendo, inclusive mediante normatização, ações que visem estabelecer e/ou aperfeiçoar a gestão da continuidade do negócio, a gestão de mudanças, a gestão de capacidade, a classificação da informação, a gerência de incidentes, a análise de riscos de TI, a área específica para gerenciamento da segurança da informação, a política de segurança da informação e os procedimentos de controle de acesso;*

*Acórdão TCU nº 1.233/2012 – Plenário:*

*9.13. Recomendar, com fundamento na Lei 8.443/1992, art. 43, inciso I, c/c RITCU, art. 250, inciso III, ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:*

*(...)*

*9.13.5. elabore um modelo de estrutura de gerenciamento de projetos para os entes sob sua jurisdição, observando as boas práticas sobre o tema (e.g., PMBoK; subitem II.6);*

*9.13.6. estabeleça a obrigatoriedade de que os entes sob sua jurisdição formalizem um processo de gerenciamento de projetos para si, observando as boas práticas sobre o tema (e.g., PMBoK; subitem II.6);*

*9.13.7. elabore um modelo de processo de gestão de serviços para os entes sob sua jurisdição que inclua, pelo menos, gestão de configuração, gestão de incidentes e gestão de mudança, observando as boas práticas sobre o tema (e.g., NBR ISO/IEC 20.000, ITIL; subitem II.7);*

*9.13.8. estabeleça a obrigatoriedade de que os entes sob sua jurisdição formalizem processos de gestão de serviços para si, incluindo, pelo menos, gestão de configuração, gestão de incidentes e gestão de mudança, observando as boas práticas sobre o tema (e.g., NBR ISO/IEC 20.000, Itil; subitem II.7);*

*9.13.9. crie procedimentos para orientar os entes sob sua jurisdição na implementação dos seguintes controles (subitem II.8):*

*(...)*

*9.13.9.3. processo de gestão de riscos de segurança da informação, à semelhança das orientações contidas na NBR ISO/IEC 27005 – Gestão de riscos de segurança da informação;*

**R.12) Implementação do processo de Gerenciamento de Riscos de TIC formalmente instituído para continuamente identificar, avaliar e responder aos riscos relacionados à TIC, conforme as diretrizes estabelecidas pela governança de TIC;**

**R.13) Recomendar que os processos de gestão da segurança da informação já formalizados sejam utilizados plenamente, tendo em vista o que recomenda o domínio APO13 do COBIT 5 e os Acórdãos do TCU nº 1.233/2012 e 1.603/2008 – Plenário:**

COBIT 5:

*APO13 – Gerenciar a segurança: Define, opera e monitora um sistema para a gestão de segurança da informação.*

Acórdão TCU nº 1.233/2012:

*9.13. Recomendar, com fundamento na Lei 8.443/1992, art. 43, inciso I, c/c RITCU, art. 250, inciso III, ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:*

*(...)*

*9.13.9. crie procedimentos para orientar os entes sob sua jurisdição na implementação dos seguintes controles (subitem II.8):*

*9.13.9.1. nomeação de responsável pela segurança da informação na organização, à semelhança das orientações contidas na NBR ISO/IEC 27.002, item 6.1.3 – Atribuição de responsabilidade para segurança da informação;*

*9.13.9.2. criação de comitê para coordenar os assuntos de segurança da informação, à semelhança das orientações contidas na NBR ISO/IEC 27.002, item 6.1.2 – Coordenação de segurança da informação;*

*9.13.9.3. processo de gestão de riscos de segurança da informação, à semelhança das orientações contidas na NBR ISO/IEC 27005 – Gestão de riscos de segurança da informação;*

*9.13.9.4. estabelecimento de política de segurança da informação, à semelhança das orientações contidas na NBR ISO/IEC 27.002, item 5.1 – Política de segurança da informação;*

*(...)*

*9.13.14. em atenção ao Decreto-Lei 200/1967, art. 6º, V, estabeleça, normativamente para todos os entes sob sua jurisdição, a obrigatoriedade de a alta administração implantar uma estrutura de controles internos mediante a definição de atividades de controle em todos os níveis da organização para mitigar os riscos de suas atividades, pelo menos nos seguintes processos (subitem II.11):*

*(...)*

*9.13.14.8. segurança da informação;*

*(...)*

**R.14) A promoção periódica de ações de sensibilização, conscientização e capacitação em segurança da informação para os agentes públicos da instituição como prática do processo de gerenciamento de riscos de TI. O gerenciamento de riscos, para ser efetivo, deve ser composto por práticas que promovam a cultura da segurança no ambiente organizacional. Efetuar ações de conscientização e capacitação em segurança da informação é um meio eficaz de reforçar os comportamentos desejados e reduzir os indesejados.**

**R.15) Instituir formalmente as atividades de escritório de projetos de TI (PMO);**

**R.16) Instituir formalmente processo para o gerenciamento do portfólio de projetos de TI bem como para o gerenciamento de projetos de TI;**

O gerenciamento de projetos é a aplicação de conhecimentos, habilidades, ferramentas e técnicas adequadas às atividades do projeto, para atender aos seus requisitos, conforme o guia PMBOK 5ª edição. [PMI 2012, p. 5]

Trata-se de uma competência estratégica para organizações, permitindo a união dos resultados dos projetos com os objetivos do negócio.

O gerenciamento dos portfólios de serviços e projetos de TIC deve ser continuamente avaliado pela função de governança para determinar a probabilidade de atingir os objetivos do órgão e agregar valor a um custo razoável. Na avaliação, deve-se identificar quaisquer mudanças de direção que precisem ser dadas à administração para otimizar a criação de valor.

## RESULTADOS

**R.17) Crie mecanismos de controle, definindo indicadores que mensurem o desempenho para acompanhar o grau de alcance dos objetivos e benefícios estimados nos projetos específicos de TI, atuando para garantir que o desempenho, a medição e os relatórios de desempenho e conformidade da TI sejam transparentes.**

**R.18) Cumpra as iniciativas programadas constantes no Plano de Trabalho previsto no art. 29 da Resolução nº 211/2015;**

Os resultados encontrados demonstram que este Regional atendeu, em sua maioria, aos critérios referentes ao Grupo 1 do Plano, evidenciando que as diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ nº 211/2015 estão sendo implementadas em boa parte, por esse Tribunal. Contudo, ainda existem diversas ações a serem adotadas, portanto, devem ser impulsionadas as ações pendentes, em observância aos prazos definidos no Plano de Trabalho constante no SEI nº 0003396-85.2017.6.02.8000, evento 0237034.

Lembramos que as ações envolvem não somente iniciativas da Secretaria de Tecnologia da Informação, mas também, da CODES/SGP, da Secretaria Judiciária, da Assessoria Jurídica da Presidência e da Presidência.

## ATUAÇÃO DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

**R.19) Recomendar que a Unidade de Auditoria Interna elabore seu Plano Anual de Auditoria considerando os temas governança de TI, riscos de TI e controles de TI, diante das recomendações do TCU, a exemplo:**

*Acórdão TCU nº 1.233/2012:*

*9.13. Recomendar, com fundamento na Lei 8.443/1992, art. 43, inciso I, c/c RITCU, art. 250, inciso III, ao Conselho Nacional da Justiça (CNJ) que:*

*(...)*

*9.13.15. oriente as unidades de auditoria interna sob sua orientação normativa a considerar os temas governança de TI, riscos de TI e controles de TI na seleção dos objetos a auditar, consoante o previsto nas boas práticas internacionais para que a atividade de auditoria interna seja mais efetiva (e.g., IPPF 2110.A2, 2120.A1 e 2130.A1; subitem II.11);*

**Quanto à presente recomendação, destacamos a programação de Auditoria Integrada, coordenada pelo TSE, utilizando-se a metodologia ABR (auditoria baseada em risco), para o exercício de 2020, na área de gestão de infraestrutura de TIC com enfoque na gestão de ativos, conforme SEI nº 0010070-45.2018.6.02.8000.**

**Ressaltamos que as dificuldades de inclusão de novas auditorias em TIC, esbarram na carência de pessoal na CCIA, especialmente com conhecimentos aprofundados em tecnologia da informação, conforme registro recente mediante**

Por fim, foi destacado que conforme ressaltado no Achado 1, não foi constatada uma atuação efetiva do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGOVTIC), de acordo com o ato que o instituiu:

A.1) Por meio da Resolução nº 15.732 de 13/09/2016 foi instituída a Governança Corporativa de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do TRE/AL, com a composição e competência do Comitê de Governança de TIC, bem como do Comitê de Gestão de TIC; o Comitê de Governança de TIC reuniu-se apenas uma vez em 2018, conforme ata do dia 19/03/2018, não ficando demonstrado um envolvimento e uma atuação efetiva, considerando as prioridades que envolvem a área de governança de TI;

Cumpre lembrar as competências do Comitê, previstas no art. 7º da referida Resolução:

- I - definir princípios e diretrizes que orientem a forma de utilização da TIC no TRE-AL;
- II - estabelecer objetivos de TIC, bem como deliberar e priorizar planos deles decorrentes;
- III - definir as prioridades de investimentos em TIC;
- IV - deliberar acerca dos relatórios de análise de riscos, de níveis de serviço, de capacidade ou de disponibilidade, entre outros;
- V - aprovar a alocação dos recursos orçamentários destinados à TIC, bem como alterações posteriores;
- VI - deliberar e priorizar planos submetidos pelo CGTIC;
- VII - acompanhar, periodicamente, a execução dos planos e a evolução dos indicadores de desempenho de TIC, para ratificar ou reavaliar as prioridades, identificar eventuais desvios e determinar correções necessárias;
- VIII - divulgar aspectos da Governança Corporativa de TIC, como princípios, diretrizes, objetivos, planos.

Desta feita, justifica-se a recomendação 01 do relatório, com o intuito de estimular a atuação do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (CGOVTIC) deste Tribunal.

Sendo estas as observações, ressaltamos que as recomendações propostas buscam contribuir para o aperfeiçoamento da governança e gestão de TIC, com o objetivo de promover maior alinhamento entre a TIC e os objetivos e necessidades do Tribunal, gerenciamento de riscos relacionados com o uso da tecnologia e otimização dos recursos investidos, de modo a gerar maior eficiência na prestação dos serviços.

#### **BREVE TRAMITAÇÃO DOS AUTOS APÓS EMISSÃO DO RELATÓRIO DESTA CCIA:**

Após ciência do teor do Relatório de Auditoria, a Presidência encaminhou os autos (em 08/09/2018) à STI, que registrou algumas observações acerca das recomendações constantes do Relatório (0440487), enfatizando a necessidade de atuação efetiva do Comitê de Governança, destacando que algumas providências não dependem apenas de ações da STI e que parte dos temas seriam de competência da Comissão de Segurança da Informação.

Os autos retornaram à DG (em 25/09/2018), que os submeteu novamente à Presidência (12/12/2018).

Em 07/01/2019, consta despacho do Exmo. Senhor Desembargador Presidente, retornando os autos à Direção-Geral, para aguardar a assunção da nova cúpula diretiva deste Tribunal.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.tre-al.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.tre-al.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0493394** e o código CRC **F51D1BD6**.