



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA
AVENIDA JUSCELINO KUBITSCHKE 543 - Bairro SÃO PEDRO - CEP 69306685 - Boa Vista - RR

RELATÓRIO

JUSTIÇA ELEITORAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA
COORDENADORIA DE AUDITORIA
SEÇÃO DE AUDITORIA DE GOVERNANÇA

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 4/2023 - TRE/RR

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário

Ato originário:

Plano Anual de Auditoria - exercício de 2023 - Processo SEI nº 0002564-91.2022.6.23.8000.

Auditoria Coordenada CNJ 2023 - Avaliação sobre a Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário - Processo SEI nº 0000649-07.2022.6.23.8000

Objetivo: Avaliar a aderência à política contra o assédio e a discriminação no Poder Judiciário, nos termos definidos na [Resolução CNJ nº 351/2020](#).

Período abrangido pela auditoria: Ações de Auditoria realizadas entre 15 de maio e 31 de agosto de 2023, conforme Plano de Trabalho de Auditoria definido pelo CNJ.

Unidades Auditadas: Presidência; Corregedoria; Ouvidoria; Diretoria Geral; Secretaria de Gestão de Pessoas; Secretaria de Administração; Secretaria Judiciária; Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação; Cartórios Eleitorais.

Tipo de Auditoria: Auditoria de Conformidade - Ação Coordenada de Auditoria/CNJ.

I - INTRODUÇÃO

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho constituem tema de alta relevância e atualidade para a sociedade e ao Poder Judiciário, em especial

Em outubro de 2020 o Conselho Nacional de Justiça publicou a [Resolução CNJ nº 351](#), que instituiu “a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário”.

As ações e medidas relacionadas à institucionalização, à prevenção, à detecção e à correção de casos de assédio e discriminação (destaque para a prevenção enquanto mecanismo mais eficaz contra sua ocorrência, além de mais seguro, barato e sustentável), devem receber prioridade na atuação dos órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Para tanto, faz-se necessário conhecer as melhores práticas que as organizações precisam adotar na busca de um ambiente de trabalho saudável e sustentável, em consonância com os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, cuja [Convenção nº 190/2019](#), para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda deverá ser ratificada no país.

Como referência, adotou-se o Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio proposto pelo Tribunal de Contas da União para toda a Administração Federal e para a iniciativa privada, naquele [Acórdão nº 456/2022 – TCU](#), com base nos quatro eixos, Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção.

Este Relatório de Achados decorre do Programa de Auditoria - Política contra Assédio e Discriminação no PJ (SEI nº 0789312), coordenado pela Seção de Auditoria de Governança - SAG.

II - ESCOPO

Exame de conformidade nos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio e da discriminação, consoante as medidas previstas na [Resolução CNJ nº 351](#) e no Modelo de Avaliação dos Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio, do TCU.

O modelo adotado para avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio tem base quatro eixos, subdivididos, por sua vez, nas seguintes práticas:

Institucionalização

- a) Compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio;
- b) Formalização do sistema de prevenção e combate ao assédio; e
- c) Implementação do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Prevenção

- a) Estabelecimento da distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho;
- b) Implementação da estrutura de prevenção ao assédio;
- c) Divulgação da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio;
- d) Orientações quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio; e
- e) Capacitação de todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio.

Detecção

- a) Atuação proativa na detecção de casos de assédio; e
- b) Manutenção da estrutura de recebimento de denúncias.

Correção

- a) Adoção, quando possível e conveniente, de medidas conciliatórias e de ajuste de conduta;
- b) Recebimento e encaminhar denúncias;
- c) Análise preliminar das denúncias;
- d) Apuração dos casos de assédio identificados; e
- e) Estabelecimento do processo de responsabilização.

III - CRITÉRIOS

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 351/2020	Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
Acórdão n. 456/2022 - TCU – Plenário e Apêndice I (Modelo de Avaliação)	Levantamento de Auditoria realizado com o objetivo de conhecer os sistemas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual de entidades da Administração Pública Federal.
Resolução CNJ n. 401/2021	Desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
Convenção OIT n. 111/1958 Convenção OIT n. 190/2019	C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão C190 – Eliminação da Violência e do Assédio no mundo do trabalho (ainda não ratificada pelo Brasil).
Constituição da República de 1988 - Artigos 1º, inc. III, 3º, inc. IV, 5º, <i>caput</i> e inc. V e X, e 6º	Fundamentos da RFB; Objetivos Fundamentais da RFB; Direitos e Deveres Individuais e Coletivos.
Lei n. 7.716/1989	Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
Lei n. 7.853/1989 Lei n. 13.146/2015	Discriminação contra a pessoa com deficiência Estatuto da Pessoa com deficiência.
Lei n. 8.112/1990 , artigos 116, 117 e 132	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis Federais.
Lei n. 8.429/1992	Responsabilização por Atos de Improbidade Administrativa.
Lei n. 9.029/1995	Discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez.
Lei n. 13.869/2019	Crime de Abuso de Autoridade por Agente Público.
Código Penal , artigos 216-A, 215-A, 216-B e 140, § 3º	Crimes de assédio sexual, importunação sexual e injúria racial.

IV - ACHADOS DE AUDITORIA

Os achados a seguir representam o resultado dos testes aplicados, e que foram submetidos à análise pelas áreas auditadas. Após as manifestações (Eventos SEI 0789805, 0798132, 0801281, 0801289, 0802355), ainda resultam procedimentos com necessidade de ajustes/correção, visto que causam impacto no alcance dos objetivos da *Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação*.

Os achados de auditoria representam o resultado decorrente dos testes de auditoria aplicados, constantes no Programa de Auditoria - Política contra Assédio e Discriminação no PJ (SEI nº 0789312).

Os testes foram previstos no Plano de Trabalho de Auditoria Política contra Assédio e Discriminação no PJ (SEI nº 0781458), proposto pelo Conselho Nacional de Justiça, e desdobrado no Programa de Auditoria - Política contra Assédio e Discriminação no PJ (SEI nº 0789312).

A1 - A organização NÃO possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

Situação Encontrada: Ausência de norma interna ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

Evidências: Questionário de levantamento e manifestações dos auditados.

Situação Ideal/Critérios: Normatização da Instituição, formalizando a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

Causas: A Instituição promove a aderência à [Resolução CNJ nº 351](#), a qual estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para todo o Poder Judiciário.

Efeito/Consequência do Achado: Ausência da normatização interna, formalizando a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

Manifestação: Despacho 13209 (SEI nº 0802355).

Conclusão da Equipe: A questão da integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação aos contratos de terceiros está apresentada na [Resolução CNJ nº 351](#), a qual estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para todo o Poder Judiciário. Ademais, a ausência de normatização interna ainda não foi suficientemente sopesada pelo CNJ, cujo Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada ainda não fora apresentado, portanto, o apontamento será objeto de

monitoramento por esta unidade.

Proposta de Encaminhamento: Promover decisão da alta administração, definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

A2 - A organização NÃO prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

Situação Encontrada: Ausência de planos estratégicos ou em normativos prevendo a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

Evidências: Questionário de levantamento, e manifestações dos auditados.

Situação Ideal/Critérios: Inclusão em planos estratégicos ou em normativos, da participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

Causas: A Instituição promove a aderência à [Resolução CNJ nº 351](#), a qual estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para todo o Poder Judiciário.

Efeito/Consequência do Achado: Menor participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

Manifestação: Despacho 13209 (SEI nº 0802355).

Conclusão da Equipe: A participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho é boa prática de eficácia das Políticas de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Outras Formas de Discriminação no ambiente de trabalho. As medidas de adequação às melhores práticas demonstram-se adequadas à resolução do apontamento, e serão objeto de monitoramento por esta unidade.

Proposta de Encaminhamento: Promoção no âmbito da Instituição da participação conjunta, de chefias e colaboradores, na definição das condições e metas de trabalho.

A3 - A organização NÃO realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

Situação Encontrada: Ausência de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

Evidências: Questionário de levantamento, e manifestações dos auditados.

Situação Ideal/Critérios: Levantamento dos riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

Causas: Ausência de gerenciamento de riscos, inclusive acerca da potencialidade de eventos de assédio e discriminação.

Efeito/Consequência do Achado: A ausência de gerenciamento de riscos, pode favorecer a ocorrência dos mesmos, reduzindo as capacidades institucionais de mitigação e de ações corretivas de maneira mais eficiente, tempestiva e assertivamente.

Conclusão da Equipe: Um plano eficiente de Gerenciamento de Riscos é medida relevante inclusive para maior efetividade da Governança Institucional e *Compliance*. A elaboração de levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação, pode impactar sobremaneira na prevenção e ações corretivas

Proposta de Encaminhamento: Promoção, no âmbito da Instituição, de efetivo gerenciamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

A4 - A organização NÃO adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

Situação Encontrada: Ausência de procedimento interno detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

Evidências: Questionário de levantamento, e manifestações dos auditados.

Situação Ideal / Critérios: Normatização no âmbito da Instituição, para a apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

Causas: A Instituição promove a aderência à [Resolução CNJ nº 351](#), a qual estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para todo o Poder Judiciário.

Efeito / Consequência do Achado: Ausência da normatização interna, formalizando procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

Manifestação: Despacho 13209 (SEI nº 0802355).

Conclusão da Equipe: A normatização da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação se dá, no âmbito do Poder Judiciário, através da [Resolução CNJ nº 351](#). Ademais, a ausência de normatização interna ainda não foi suficientemente sopesada pelo CNJ, cujo Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada ainda não fora apresentado, portanto, o apontamento será objeto de monitoramento por esta unidade, especialmente em relação ao procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar.

Proposta de Encaminhamento: Adoção de procedimento detalhado e normatizado internamente, para apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

A5 - A organização NÃO estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Situação Encontrada: Ausência de procedimento interno detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Evidências: Questionário de levantamento, e manifestações dos auditados.

Situação Ideal/Critérios: Estabelecimento de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Causas: A Instituição promove a aderência à [Resolução CNJ nº 351](#), a qual estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para todo o Poder Judiciário.

Efeito/Consequência do Achado: Ausência de procedimento formal, estabelecido no âmbito institucional, visando enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Manifestação: Despacho 13209 (SEI nº 0802355).

Conclusão da Equipe: A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação se dá, no âmbito do Poder Judiciário, através da [Resolução CNJ nº 351](#). Ademais, a ausência de normatização interna ainda não foi suficientemente sopesada pelo CNJ, cujo Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada ainda não fora apresentado, portanto, o apontamento será objeto de monitoramento por esta unidade, especialmente em relação ao procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

Proposta de Encaminhamento: Estabelecimento de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

V - CONCLUSÃO

Diante do exposto, apresentamos o presente relatório com a indicação dos Achados de Auditoria A1, A2, A3, A4, e A5.

Os Achados, demandam ações de adequação conforme detalhamento no item VI.

Registre-se que ainda não houve conclusão do trabalho de consolidação da Auditoria Coordenada, sob responsabilidade do CNJ, e que trará novas informações e orientações às unidades auditadas.

VI - PROPOSTA DE ENCAMINHAMENTO

Diante do exposto, submete-se o presente relatório à consideração do Senhor Coordenador da CA, para encaminhamento à Presidência, com vistas à ciência e encaminhamento à Diretoria Geral/ASPLAN para conhecimento e adoção das recomendações, conforme detalhamento a seguir:

a) À Diretoria Geral/ASPLAN:

Achados	Descrição
A1	Promover decisão da alta administração, definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.
A2	Promoção no âmbito da Instituição da participação conjunta, de chefias e colaboradores, na definição das condições e metas de trabalho.
A3	Promoção, no âmbito da Instituição, de efetivo gerenciamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais

suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

A4 Adoção de procedimento detalhado e normatizado internamente, para apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

A5 Estabelecimento de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

À consideração superior.

Boa Vista-RR, 03 de outubro de 2023.

<p>ALESSANDRO SILVA DE LIMA</p> <p>Auditor 1 - matrícula 26300497 - Coordenação</p> <p><i>(documento assinado eletronicamente)</i></p>	<p>DENIS ALVES DA COSTA</p> <p>Auditor 2 - matrícula 26300421 - Membro da Equipe</p> <p><i>(documento assinado eletronicamente)</i></p>
---	--

<p>MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO ROSAS TRAJANO</p> <p>Auditora 3 - matrícula 26200251 - Membro da Equipe</p> <p><i>(documento assinado eletronicamente)</i></p>	<p>ALÍSIO STEINER SOARES DE MACEDO</p> <p>Auditor 4 - matrícula 26350102 - Supervisor</p> <p><i>(documento assinado eletronicamente)</i></p>
--	---



Documento assinado eletronicamente por **DENIS ALVES DA COSTA, Técnico Judiciário**, em 04/10/2023, às 11:49, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO ROSAS TRAJANO, Analista Judiciário**, em 04/10/2023, às 19:21, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALÍSIO STEINER SOARES DE MACEDO, Coordenador de Auditoria**, em 04/10/2023, às 19:26, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO SILVA DE LIMA, Analista Judiciário**, em 04/10/2023, às 19:28, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-rr.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **0814392** e o código CRC **E26139C8**.



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA
AVENIDA JUSCELINO KUBITSCHEK 543 - Bairro SÃO PEDRO - CEP 69306685 - Boa Vista - RR - <http://www.tre-rr.jus.br>

PROCESSO : 0001045-47.2023.6.23.8000
INTERESSADO : CNJ. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima.
ASSUNTO : **AUDITORIA DO TIPO COORDENADA PELO CNJ: Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário.**

Despacho nº 16564 / 2023 - TRE-RR/PRES/UAI/CA

Excelentíssima Senhora Desembargadora Presidente do Tribunal Regional Eleitoral de Roraima,

Tratam os autos sobre o registro e acompanhamento dos atos pertinentes ao **Relatório de Auditoria Coordenada pelo CNJ - Política contra Assédio e Discriminação no Poder Judiciário (0814392)**.

No item "IV" do referido Relatório, constam os achados de auditoria e as propostas de encaminhamento. Vejamos:

A1 - A organização NÃO possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros.

(..)

Proposta de Encaminhamento:

Promover decisão da alta administração, definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

A2 - A organização NÃO prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho.

(..)

Proposta de Encaminhamento:

Promoção no âmbito da Instituição da participação conjunta, de chefias e colaboradores, na definição das condições e metas de trabalho.

A3 - A organização NÃO realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

(..)

Proposta de Encaminhamento:

Promoção, no âmbito da Instituição, de efetivo gerenciamento de riscos e impactos, considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação.

A4 - A organização NÃO adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis.

(..)

Proposta de Encaminhamento:

Adoção de procedimento detalhado e normatizado internamente, para apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

A5 - A organização NÃO estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis.

(..)

Proposta de Encaminhamento:

Estabelecimento de procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis, ao tempo em que se aguarda a apresentação do Relatório Final Consolidado da Auditoria Coordenada, por parte do CNJ.

O setor competente deverá apresentar Plano de Ação para regularizar os achados, incluindo o prazo de conclusão para cada etapa.

Registro que já houve uma reunião prévia com os setores envolvidos sobre os achados de auditoria, conforme ATA SEI nº 0799252.

Nos termos do inciso II do art. 7º da [Resolução TRE-RR nº 430/2020](#) e considerando o exposto, encaminho os autos para conhecimento de Vossa Excelência e posterior envio à DG/ASPLAN, para ciência e providências quanto aos achados de auditoria.

Art. 7º A Unidade de Auditoria Interna reportar-se-á ([Res. CNJ n.º 308/2020](#), art. 4.º):

II – administrativamente, à Presidência do Tribunal.

Respeitosamente,

Alísio Steiner Soares de Macedo
— Coordenador de Auditoria —
(documento assinado eletronicamente)



Documento assinado eletronicamente por **ALÍSIO STEINER SOARES DE MACEDO, Coordenador de Auditoria**, em 09/10/2023, às 08:09, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-rr.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **0815712** e o código CRC **CC44864D**.

0001045-47.2023.6.23.8000

0815712v5



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RORAIMA
AVENIDA JUSCELINO KUBITSCHEK 543 - Bairro SÃO PEDRO - CEP 69306685 - Boa Vista - RR - <http://www.tre-rr.jus.br>

PROCESSO : 0001045-47.2023.6.23.8000
INTERESSADO : Coordenadoria de Auditoria
ASSUNTO : Relatório de Auditoria -

Despacho nº 16704 / 2023 - TRE-RR/PRES/AssJurPRES

Acolho o Despacho 16564 (0815712).
Encaminhe-se à DG quanto plano de referente aos achados de auditoria.
Paralelamente, à ASPLAN para ciência.
Boa Vista, data da assinatura eletrônica.

Desembargadora Elaine Bianchi
Presidente do TRE/RR
(assinado eletronicamente)



Documento assinado eletronicamente por **ELAINE CRISTINA BIANCHI, Presidente**, em 10/10/2023, às 11:11, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.tre-rr.jus.br/autenticidade> informando o código verificador **0816257** e o código CRC **D3481059**.

0001045-47.2023.6.23.8000

0816257v4