



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

ATA DE REUNIÃO

Reunião do Comitê Executivo das Contratações

Data: 22/08/2025, com início às 13h30min; 28/08/2025, com início às 14h; 1/9/2025, com início às 17h; e 3/9/2025, com início às 17h.

Local: Realizada via Google Meet

Pauta: Análise da planilha de achados de auditoria para definição de responsabilidades e discussões no CGGC e proposta de revisão do código de ética do TRE-SP.

Membros da Comissão presentes:

Alessandro Dintof (SAM)

Alexandre Cunha de Souto Maior (COGG/SAM);

Charles Teixeira Coto (COCL/SAM);

Luiz Henrique Gonçalves de Castro (COCT/SAM);

Ricardo Mendonça Falcão (CCT/SAM);

Rogério Passos Guedes (COMPL/SAM).

Convidados(as):

Victor Moreira Calegari (COGG/SAM);

Ana Beatriz Quaranta (SeGov/COGG/SAM);

O Sr. Secretário de Administração de Material (SAM), abriu a reunião cumprimentando os presentes, passando a palavra para o Sr. Coordenador de Governança e Gestão (COGG), a fim de apresentar os achados da Auditoria de Governança das Contratações, promovida pela Secretaria de Auditoria Interna (SAI), além de um achado próprio sugerido pelo Sr. Coordenador de Compras de Licitações (COCL), os quais motivaram a pauta da reunião, conforme seguem:

Achado Próprio

Os participantes discutiram as dificuldades de empresas, como a FGV, em obter o consentimento de todos os seus empregados sobre o código de ética do TRE-SP. O Sr. O Sr. Coordenador da COCL, Coordenador de Compras e Licitações (COCL), propôs restringir a

exigência às contratações específicas para serviços de dedicação exclusiva de mão de obra e o Sr. Secretário da SAM sugeriu criar uma cartilha com os pontos essenciais para que o preposto da empresa tome ciência e divulgue aos demais. A proposta é incluir uma cláusula contratual para que o representante da empresa assine a ciência do código de ética. Ademais, foi proposto que a cartilha fosse intuitiva e visual, que abordasse os aspectos principais de conduta ética e incluísse informações sobre canais de denúncia. Essa iniciativa não apenas instruiria sobre ética dos terceirizados, mas também orientá-los-ia sobre como agir em situações problemáticas, como casos de assédio.

Além disso, foi levantada a necessidade de revisar a redação da cláusula do código de ética que trata da obrigatoriedade de ciência dos empregados no normativo interno.

Por fim, discutiu-se sobre quem controlaria o cumprimento da exigência sobre o termo de ciência, com a sugestão de que a Coordenadoria de Contratos ou a fiscalização poderiam ser responsáveis. Ponderou-se que, se a SGP já controla as certidões, ela poderia incluir este controle como um documento adicional.

Conclusões/deliberações:

Realizar a revisão redacional do Código de Ética interno, adicionando dispositivo que obrigue a empresa, através do seu preposto, a conhecer e assumir o compromisso de dar ciência a todos envolvidos na contratação, em especial às DEMO, sobre as diretrizes éticas internas.

Elaborar cartilha em *visual law* para que todos os funcionários da empresa contratada (DEMO) tomem ciência do código de ética da área de contratações (constar canais de denúncia contra assédio moral/sexual, discriminação étnica, etc.)

Achado 7 - Falta de formalização e reafirmação periódica do compromisso com as regras de conduta dos gestores e servidores que atuam na área de contratações públicas do TRE-SP

Houve um consenso de que a exigência de ciência do código de ética interno deveria ser estendida para além da alta administração, incluindo funções-chave nas áreas de contratações, como os assessores jurídicos, ordenadores de despesa e servidores envolvidos nos processos de contratação. Ficou decidido que tal questão deverá ser levada ao CGGC para deliberação. Foi proposto que seja discutido no CGGC, também, o lapso anual para a renovação das ciências acerca do referido normativo ético, e também a questão dos responsáveis por controlar tal encargo (SAM ou SGP). Em complemento, o Sr. Coordenador da COCL ressaltou a importância de capacitar os demandantes, que são os colegas na ponta que solicitam bens e serviços, para melhorar a qualidade das demandas.

Conclusões/deliberações:

Sugerir como pautas para o CGGC: 1) Novo formulário/ termo com as recomendações da auditoria; 2) assinatura do termo pela alta administração; 3) anualidade na assinatura do termo; 4) alteração do Código de Ética das Contratações;

Solicitar assinatura da ASSJUR e da SOF no termo (em processo SEI) e aguardar definição do CGGC sobre a assinatura pelos seus membros.

Propor a definição de quem se responsabilizará pelo controle dos termos (SAM ou SGP) e quem deverá assinar os termos (SOF/ASSJUR/Alta administração/ SAM (funções-chave da área de contratações/ordenadores de despesa).

Achado 08 - Diretrizes insuficientes para verificação de impedimentos legais para a área de contratações

O Sr. Coordenador da COGG apresentou o achado de auditoria sobre a insuficiência das diretrizes para impedimentos legais na área de contratações, que atualmente prevê apenas certidões negativas administrativas e cíveis. A auditoria sugeriu incluir certidões eleitorais e penais, alinhando-se às exigências do TSE, e renovar anualmente essas certidões.

Foi proposto levar novamente ao CGGC a discussão sobre as certidões exigidas, uma vez que a auditoria não aceitou a definição anterior de que seriam as mesmas exigidas para FC e CJ. A decisão final sobre a anualidade e o tipo de certidões ficaria a cargo do CGGC.

Conclusões/deliberações:

Propor ao CGGC para verificar uma nova redação, a fim de revisar as certidões a serem apresentadas pelos agentes que exercem funções-chave na área de contratações.

Achado 09 - Plano de capacitação com alcance limitado em relação aos temas relacionados à ética, integridade e conflito de interesses

O Sr. Coordenador da COGG abordou a questão do plano de capacitação, que é limitado em relação a temas nas áreas de ética e integridade, com pouca participação da alta administração e de outros envolvidos na área. Ele sugeriu a indicação de cursos gratuitos da ENAP, embora a obrigatoriedade desses cursos tenha sido um ponto de debate.

Discutiu-se a possibilidade de tornar a capacitação obrigatória para servidores com função, argumentando que é uma condição para o exercício de tal encargo. Foi sugerido que a capacitação seja estendida a todos os servidores, com prazos para a realização dos cursos e possíveis sanções para quem não cumprir.

O Sr. Coordenador da COGG propôs fazer uma representação indicando cursos sobre o tema e solicitando o engajamento de todos, incluindo servidores da SAM e de outras áreas envolvidas em contratações, com prazo para conclusão. O Sr. Secretário da SAM sugeriu incluir cursos de áreas técnicas específicas, além dos temas transversais como ética e gestão de riscos.

Por sua vez, o Sr. Coordenador da COCL sugeriu, em complemento, a extensão da exigência de capacitações para as unidades demandantes das contratações, com a elaboração de planos próprios de capacitação para quem atua na área de contratações, a exemplo da STI, que possui plano próprio e que se ramifica para os demais setores do Tribunal. Ficou decidido que tal questão será levada para deliberação no CGGC.

Conclusões/deliberações:

Propor ao CGGC a obrigatoriedade de os servidores realizarem cursos, não apenas sobre o tema de auditoria, mas incluir temas técnicos, inclusive para o demandante;

Promover a indicação de cursos gratuitos para atingir objetivos de capacitações dos servidores da área de contratações;

Elaborar uma representação com a indicação de cursos sobre o tema e solicitando engajamento de todos da SAM além dos demais que exercem função essencial da área de contratações, envolvendo outras Secretarias e ASSJUR.

Achado 10 - Desatualização das diretrizes para instauração, condução dos processos sancionatórios e dosimetria das sanções

O Sr. Coordenador da COGG destacou a desatualização do manual de gestão e fiscalização de contratos, que data de 2010 e não reflete a nova legislação. A recomendação é revisar e atualizar o manual e aprovar formalmente uma tabela de dosimetria de penalidades, garantindo sua ampla divulgação.

O Sr. Coordenador de Contratos (COCT) informou que já começou a trabalhar na atualização do manual de gestão e fiscalização, usando como modelo o manual do STJ, que é objetivo e atualizado. Ele acredita que o prazo para conclusão do manual pode ser mantido, qual seja dezembro de 2025. O Sr. Secretário da SAM ressaltou a importância de abordar as inconsistências nos processos, como as detectadas na Seção de Pagamentos, que poderiam ter sido evitadas com um manual mapeado. Sugeriu-se, nesse contexto, que seja formado, após a atualização do referido manual, um grupo de trabalho com vistas a elaborar um relatório que promova maior abrangência, integrado com o mapeamento de processos.

Conclusões/deliberações:

Instituir Grupo de Trabalho para que em uma força-tarefa colaborativa revise e atualize o Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos até dezembro de 2025. Após, a formação de um novo Grupo de Trabalho para a elaboração de um relatório de maior abrangência, envolvendo o mapeamento de processos.

Achado 11 Publicação insuficiente de documentos de contratações

O Sr. Coordenador da COCT informou que a equipe está revisando e republicando os termos de recebimento, mas há um desafio em garantir que os colegas os encaminhem à COCT. Observou que, apesar de existir uma linha direta com modelos para o envio dos Termos de Recebimento Definitivo (TRD), o pessoal não os está utilizando, e a COCT deve reportar os casos de não conformidade diretamente ao Secretário. O Sr. Coordenador da COCT se comprometeu a mapear os processos e identificar as lacunas, especialmente em relação aos TRD, e a reportar os problemas pontuais à SAM.

O Sr. Secretário da SAM enfatizou que, em caso de atrasos na apresentação de documentos ou de problemas recorrentes com algum servidor, a Coordenadoria de Contratos deve comunicar o setor responsável para que a gestão tome as devidas providências. Concordou-se que a responsabilidade pela demora nos atestos recaí sobre quem atrasa, e um e-mail padrão será enviado para alertar sobre as consequências, como multas contratuais.

O Sr. Coordenador da COCT solicitou um prazo de 60 dias para realizar o levantamento completo dos contratos que exigem termos de recebimento e verificar se eles estão publicados. Ele explicou que o processo envolve a análise individual de cada contrato para identificar a exigência e a publicação dos termos. O Coordenador da COCT se comprometeu a enviar tal relatório à COGG e à SAM até 30/10/2025.

O Sr. Coordenador da COGG levantou a questão da falta de publicação do mapa de risco das contratações, conforme recomendado pelo referencial de governança organizacional do TCU. O Sr. Coordenador da COCL esclareceu que o CNJ não exige a publicação do mapa de risco em seu questionário de transparência e que, em alguns casos, como os cursos contratados via Inexigibilidade de Licitação (IL), o mapa de risco é incorporado no corpo do Estudo Técnico Preliminar (ETP).

O Sr. Coordenador da COCL explicou que, para alguns tipos de contratação, como cursos, o mapa de risco já está incorporado no corpo do ETP, e isso é suficiente. O Sr. Secretário da SAM ponderou que, se o mapa de risco estiver no corpo do ETP e for publicado, a exigência é cumprida. No entanto, o Sr. Coordenador da COCL ressaltou que, se houver um mapa de risco separado no processo, este também precisará ser publicado.

Conclusões/deliberações:

A COCT realizará um levantamento se a Linha Direta está sendo obedecida e se os termos de recebimento estão sendo juntados conforme a norma vigente. Esse relatório deve ser enviado à SAM e a COGG até 30/10/2025. A COCT informará a SAM, a partir desta data, sobre eventuais problemas pontuais de apresentação dos referidos termos após as devidas deliberações iniciais junto às respectivas coordenadorias responsáveis.

A Comissão de Contratações (CCT) iniciará a publicação do mapa de risco a partir de setembro de 2025. Para a unificação da atividade, a SeEEC publicará os mapas de risco do demandante, da COCL e da própria CCT, vinculados ao edital correspondente. Por sua vez, o local de publicação de responsabilidade da COCT será a seção de contratos do portal da transparência.

Em trabalho conjunto da COCL e CCT, será aberta uma representação para definir o momento e o que deve ou não ser obrigatório para a divulgação no portal de transparência do TER-SP.

Esgotado o tempo, ficou pendente a marcação de um próximo encontro para a próxima semana. O Sr. Secretário da SAM agradeceu a participação de todos e deu por encerrada a reunião.

Retomada a reunião em 28/08, prosseguiu-se à continuação da discussão dos achados, conforme segue:

Achado 12 - Plano anual de capacitação da área de contratações elaborado sem embasamento na gestão por competências

Diante da sugestão feita pela auditoria para a solução do achado, a Sra. Eliane Lemes Dias, chefe da Seção de Gestão, apresentou uma ideia de montar um estudo para fins de projetar como poderia ser feita a gestão de competências, alinhada à portaria já publicada acerca do tema, para fins de promover uma efetiva gestão da capacitação, de maneira coordenada com as unidades da SAM, e não só baseada na planilha de custos para cursos enviada pela SGP. A partir do resultado da iniciativa, promover acompanhamento através de indicadores de desempenho correspondentes. Nesse contexto, O Sr. Secretário da SAM sugeriu uma reunião para realizar um brainstorming acerca da ideia para uma diretriz inicial de elaboração desse projeto.

Conclusões/deliberações:

A SeGest ficou responsável por desenvolver um projeto de gestão de competências para a SAM.

Achado 13 – Ausência de avaliação do dimensionamento da equipe de pregoeiros

O Sr. Coordenador da COGG levantou o achado 13, que trata da ausência de avaliação do dimensionamento da equipe de pregoeiros, e a discussão se concentrou na otimização da força de trabalho da CCT e na possibilidade de pregoeiros atuarem como agentes de contratação. O Sr. Coordenador da CCT contestou a ideia de superdimensionamento, explicando que o número de pregões não reflete a carga de trabalho real devido às sessões públicas que se estendem e à necessidade de equipe de apoio que se desdobra em múltiplos certames. O Sr. Secretário da SAM concordou que a equipe de pregoeiros está mais estruturada agora, mas enfatizou a necessidade de um plano de ação para abordar a metodologia de dimensionamento, que deveria ser criada pela SGP.

O Sr. Coordenador da CCT destacou a falta de uma metodologia específica da SGP para o dimensionamento da força de trabalho dos pregoeiros, sugerindo que, embora a SGP diga ter uma metodologia geral, ela não se aplica à especificidade da área de pregões. O Sr. Secretário da SAM sugeriu que a CCT iniciasse uma representação e encaminhasse à SGP, propondo elementos que considerasse importantes para a metodologia. A discussão também abordou a questão da sobrecarga de trabalho e a necessidade de otimização da força de

trabalho na Secretaria, dada a baixa chegada de pregressos para a CCT realizar. Nesse contexto, o Sr. Secretário da SAM abordou a questão dos processos que não estão fluindo como esperado, mencionando que o Sr. Coordenador da COCL já designou servidores de sua coordenadoria para ajudar. Eles discutiram a possibilidade de expandir essa força-tarefa, envolvendo mais setores, se os resultados desejados não fossem alcançados.

Conclusões/deliberações:

A CCT elaborará uma representação acerca do dimensionamento da força de trabalho da equipe de pregoeiros.

Achado 14 - Inexistência de avaliação de desempenho dos servidores da área de contratações que já atingiram a classe C, padrão 13

O Sr. Coordenador da COGG apresentou o achado 14, que trata da inexistência de avaliação de desempenho para servidores que atingiram a Classe C Padrão C13, o topo da carreira. O Sr. Secretário da SAM sugeriu que a SeGest abrisse um processo SEI apontando a necessidade de regulamentação dessa avaliação à SG, destacando sua importância para a governança e gestão. O Sr. Coordenador da CCT mencionou que a ausência de avaliação pode resultar em servidores despreparados, enfatizando que não há uma política de capacitação vinculada a esse desempenho.

A discussão sobre a avaliação de desempenho dos servidores da Classe C Padrão C13 se aprofundou, com o Sr. Secretário da SAM diferenciando-a da gestão por competências, que é mais ampla. O Sr. Coordenador da CCT pontuou que, apesar de existir avaliação para servidores em progressão de carreira, não há um feedback formal para aqueles que atingiram o topo, o que pode levar à falta de incentivo e à percepção de que não estão atendendo a todas as expectativas. O Sr. Coordenador da COGG complementou que a gestão de competências é um ciclo que envolve a avaliação de lacunas de conhecimento e a atualização contínua.

Conclusões/deliberações:

A SeGest providenciará uma representação sobre a necessidade de normatização da avaliação de desempenho dos servidores da área de contratações que já atingiram a Classe C, padrão 13 do quadro da carreira.

Achado 15 - Ausência de planos e normativos para gestão do conhecimento em processos de sucessão e substituição de gestores

O Sr. Coordenador da COGG informou que o achado 15, referente à ausência de planos normativos para gestão de conhecimento e processo de sucessão de gestores, já foi resolvido. Ele destacou que a resolução foi elaborada em conjunto com a SGP, publicada em 14/08, e aprovada pela presidência. O Sr. Secretário da SAM parabenizou a equipe, ressaltando que o processo já estava em andamento antes mesmo da auditoria.

Conclusões/deliberações:

O referido processo com a providência do achado já se encontra em andamento no processo SEI 0048025-05.2022.6.26.8000 - Portaria 37/2025, publicação em 14/8/2025.

Achado 16 - A política de Capacitação para a área de Contratações não abrange todas as unidades envolvidas

O Sr. Coordenador da COGG apresentou o achado 16, sobre a política de capacitação para a área de contratações não envolver todas as áreas pertinentes. Ele explicou que a resolução exige um plano anual de capacitação que abranja funções-chave, não apenas os

diretamente envolvidos em licitações. A Sra. Chefe da SeGest expressou preocupação sobre a capacidade de um plano de capacitação abranger outras Secretarias. O Sr. Secretário da SAM sugeriu que o plano poderia ser apresentado ao Comitê de Governança e Gestão das Contratações para possibilitar a adesão de todas as áreas, definindo papéis e responsabilidades para uma capacitação contínua.

Conclusões/deliberações:

Propor a elaboração de uma nova resolução para definir papéis e responsabilidades de cada unidade do Tribunal que atua no processo de contratações, para garantir a capacitação contínua.

Ante o esgotamento do tempo da reunião, o Sr. Secretário da SAM encerrou os trabalhos, marcando um próximo encontro para discutir os achados restantes para o dia 1/9, às 17h.

Retomada a reunião em 1/9, prosseguiu-se à continuação da discussão dos achados, conforme segue:

Achado 17 - Ausência de política de gestão de pessoas para atrair, reter e motivar colaboradores na área de contratações, focando nos resultados organizacionais

O Sr. Secretário da SAM sugeriu que a COGG criasse um processo SEI e o enviasse à SGP para consultar sobre como eles poderiam ajudar a resolver essa questão, visto que é de atribuição da SGP.

Achado 18 - Ausência de diretrizes específicas para ocupação de funções e cargos de confiança na área de contratações

Achado 19 - Controle deficiente de aprovação do PCA

O Sr. Coordenador da COGG abordou o achado 18, referente à ausência de diretrizes específicas para funções e cargos de confiança, que já está em desenvolvimento como parte da nova norma interna de política de competência e segregação de funções. Em seguida, ele mencionou o achado 19, sobre o plano anual de contratações (controle deficiente da aprovação do PCA), que já foi respondido e teve suas alterações realizadas.

Achado 20 - Deficiência de controle relacionados à elaboração de Plano de Obras

A seguir, destacou a deficiência no controle relacionado à elaboração de planos de obras, apontando que a auditoria não identificou registros de proposições à administração pelo comitê de governança das contratações (CGGC). Ele explicou que um plano de obras para 2026-2028 (Resolução TRE-SP nº 662/2025), incluindo modernização de elevadores, foi aprovado, mas expressou incerteza se ele atende às necessidades, sugerindo consulta à SGP. O Sr. Secretário da SAM concordou em consultar a SGS para verificar se a nova norma soluciona a questão ou se são necessárias outras medidas.

Conclusões/deliberações:

Propor uma representação, a ser elaborada pela COGG, com o questionamento à SGS se, com a advento do Plano de Obras 2026 a 2028, será atendida a solução do achado de auditoria ou se existem providências a serem tomadas.

Achado 21 - Ausência de definição de métricas objetivas em contratos de prestação de serviços

Ademais, levantou-se a questão da ausência de definições de métricas objetivas em contratos de prestação de serviços, especialmente em TI, para mensuração de resultados e vinculação da remuneração ao desempenho. Foi suscitada a dúvida sobre a existência de normativos internos sobre o Índice de Medição de Resultados (IMR), com o Sr. Secretário da SAM sugerindo a criação de um grupo de trabalho multidisciplinar para pesquisar e desenvolver uma norma que oriente a aplicação dessas métricas, envolvendo representantes da SeGov, COCT, COMPL, STI, SGS e COCL. Concordou-se que a fiscalização e o manual de gestão de contratos não podem definir o que deve ser medido, mas sim como operacionalizar as medições.

Conclusões/deliberações:

Promover uma força-tarefa colaborativa para revisar e atualizar o Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos, com a instituição de um grupo de trabalho, verificando, também, se há normativos que versam sobre o Índice de Mensuração de Resultados (IMR) e elaboração de um próprio para o Tribunal.

Retomados os trabalhos em 3/9, seguiram-se para os próximos achados:

Achado 22 – Deficiência de monitoramento contínuo relacionados à atuação de contratados

O Sr. Coordenador da COGG abordou a falta de indicadores de desempenho na gestão contratual e a detecção tardia de problemas, sugerindo a revisão do manual de fiscalização de contratos para incluir métricas de avaliação. Foi discutida a distinção entre o Índice de Mensuração do Resultado (IMR) e a avaliação da contratada, referenciando uma resolução do TSE que pede métricas objetivas para contratos e prestação de serviços. O Sr. Coordenador da CCT explicou que a nova lei de licitações prevê o acompanhamento do histórico dos licitantes para fins de qualificação e desempate.

A discussão sobre a resolução do TSE nº 23702 focou na sua aplicação e interpretação. O Sr. Coordenador da COCT notou que a mesma resolução é citada em dois achados. A Sra. Chefe da SeGov referenciou o artigo 19 da resolução como diretriz para a gestão de contratos. O Sr. Coordenador da COCL lembrou que o grupo de trabalho da IN havia incluído uma ressalva "sempre que possível" devido a dúvidas sobre a extensão do controle.

O Sr. Secretário da SAM questionou a diferença entre o Índice de Medição de Resultado (IMR) e a avaliação da atuação da contratada. O Sr. Coordenador da COCT e o Sr. Coordenador da CCT esclareceram que a avaliação da contratada vai além do IMR, incluindo penalidades, atrasos e descumprimento de contrato. O Sr. Secretário da SAM sugeriu incluir este tema no grupo de estudo do IMR para uma abordagem mais abrangente.

O Sr. Coordenador da CCT explicou que a nova lei de licitações permite usar o histórico das empresas como critério de qualificação e desempate, necessitando de um "prontuário" interno das contratadas. O Sr. Coordenador da COCT expressou preocupação de que tal prontuário possa ser um "tiro no pé" se contratos de empresas com histórico ruim forem prorrogados por necessidade.

O Sr. Secretário da SAM questionou se o tribunal possui um cadastro consolidado de penalidades aplicadas às empresas. O Sr. Coordenador da COCL informou que há um registro de impedimento de licitar e contratar no portal da transparência, mas o Sr. Secretário da SAM se referia a um registro interno e centralizado.

O Sr. Coordenador da CCT explicou que o artigo 60 da nova lei de licitações

prevê a avaliação do desempenho contratual prévio dos licitantes como critério de desempate. Eles destacaram que isso pode ser complexo de aplicar, especialmente ao comparar empresas com ou sem histórico no tribunal. Ficou decidido que tal dúvida será debatida no grupo de trabalho que será formado para discutir métricas sobre execução contratual.

Conclusões/deliberações:

Efetuar a revisão do Manual de Gestão e Fiscalização de contratos para incluir um sistema de monitoramento contínuo com indicadores (definição e aplicações métricas para avaliação da atuação dos contratados), com a elaboração de um normativo sobre o assunto através de um grupo de trabalho a ser formado, com a colaboração e pesquisa de unidades como SeGov, COCT, COMPL, COCL, STI e SGS

Considerar que, para a seleção de fornecedores, o órgão deve levantar o histórico do licitante quanto a sua atuação como contratado neste órgão (art. 60, inciso II da Lei 14.133/21) e IN 5/2017, artigo 47), tendo como base um banco de dados das penalidades aplicadas às empresas pelo TRE-SP.

Achado 23 - Insuficiência de diretrizes para elaboração de relatórios de acompanhamento e desempenho contratual a ser elaborado pelo fiscal

O Sr. Coordenador da COGG apresentou o achado 23, que trata da insuficiência de diretrizes para elaboração de relatórios de acompanhamento de desempenho contratual pelos fiscais. O Sr. Coordenador da COCT sugeriu que o grupo de trabalho crie modelos de relatórios para facilitar o trabalho dos fiscais, pois a qualidade dos relatórios varia muito.

O Sr. Secretário da SAM enfatizou a necessidade de sistematizar as informações para que a performance de uma contratada seja rastreável. Eles observaram que, embora os dados existam nos processos, não há um local organizado para consultá-los facilmente.

Conclusões/deliberações:

Promover uma força-tarefa colaborativa, formando-se um grupo de trabalho com pesquisas envolvendo as unidades SeGov, COCT, COMPL, COCL, STI e SGS, para revisar e atualizar o Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos, com uma representação propondo a elaboração de um normativo sobre o assunto, incluindo diretrizes para a elaboração de relatórios de fiscalização e acompanhamento do desempenho contratual.

Achado 24 - Falta de avaliação periódica das necessidades que motivaram a terceirização de atividades

O Sr. Coordenador da COGG mencionou o achado 24, referente à falta de avaliação periódica das necessidades que motivaram a terceirização. O Sr. Secretário da SAM considerou que este ponto já estava resolvido, pois a alta administração revisa estas questões em reuniões, como a do CGGC.

Conclusões/deliberações:

Ao CGGC: por ocasião da aprovação do PCA, avaliar a continuidade dos contratos terceirizados, frente a possíveis novas opções do mercado e inovações tecnológicas.

Achado 25 e 26 – Baixa adesão à capacitação dos gestores/servidores no âmbito da Política de Gestão de Riscos das Aquisições, Contratações e Logística

O Sr. Coordenador da COGG e o Sr. Secretário da SAM discutiram a baixa adesão à capacitação de gestores e servidores em gestão de riscos. Já há um trabalho para

reformular o plano de capacitação para incluir sistematicamente essas demandas, possivelmente estabelecendo um percentual de participantes por ano em gestão de riscos, dividindo com outros assuntos.

Conclusões/deliberações:

A SeGest elaborará um cronograma gestão de competências, abrangendo cursos gratuitos recomendados, requerendo apoio ao Secretário da SAM sobre a obrigatoriedade de realização pelos servidores.

Achado 27 - Inadequação do monitoramento da gestão de riscos das contratações

O Sr. Coordenador da COGG explicou que a recomendação é implementar avaliação e monitoramento periódico, e que o processo está sendo concluído pela SAM.

Conclusões/deliberações:

A SAM, juntamente com a COGG e a SeGov, farão reuniões com os coordenadores para fechar a planilha geral de gestão de riscos.

Achado 28 - Ausência de política formal atualizada para gestão de estoques

Rogério Passos Guedes informou que o projeto está em processo de aprovação, tendo sido complementado com novos pontos sobre a política de estoque.

Conclusões/deliberações:

Já há um processo em andamento com providências acerca do assunto (0012040-04.2024.6.26.8000): proposta de minuta de ato normativo (Portaria TRE-SP n. 201/2025) sobre gestão dos recursos materiais e patrimoniais no âmbito da Justiça Eleitoral do Estado de São Paulo. Revoga a Portaria TRE-SP n. 35/2008.

Observação adicional (achado 11)

Finalmente, o Sr. Coordenador da COCL levantou a preocupação, fazendo referência ao achado 11 (publicação insuficiente de documentos de contratações), sobre a publicação de mapas de risco, questionando se expor as estratégias de contingência não seria mais um risco em relação à regular prestação de serviços pelos contratados, fornecendo informações do plano interno para agentes exteriores que porventura podem usar para motivações escusas. Foi discutido que a lei não obriga a publicação imediata do Estudo Técnico Preliminar (ETP).

Conclusões/deliberações:

Propor estudos para modular o que deve ser publicado no Portal da Transparência, bem como o momento em que deverá haver tal publicação.

Alessandro Dintof
Secretário de Administração de Material (SAM)

Charles Teixeira Coto
Coordenador de Compras e Licitações (COCL/SAM)

Alexandre Cunha de Souto Maior
Coordenador de Governança e Gestão (COGG/SAM)

Luiz Henrique Gonçalves de Castro
Coordenador de Contratos (COCT/SAM)

Ricardo Mendonça Falcão
Coordenador da Comissão de Contratações (CCT/SAM)

Rogério Passos Guedes
Coordenador de Material, Patrimônio e Logística (COMPL/SAM)

Ana Beatriz Quaranta
Chefe da Seção de Governança (SeGov/COGG/SAM)

Victor Moreira Calegari
Assistente de Coordenadoria (COGG)



Documento assinado eletronicamente por **RICARDO MENDONÇA FALCÃO, COORDENADOR**, em 30/09/2025, às 15:19, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LUIZ HENRIQUE GONÇALVES DE CASTRO, COORDENADOR**, em 30/09/2025, às 15:23, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALEXANDRE CUNHA DE SOUTO MAIOR, COORDENADOR**, em 30/09/2025, às 17:02, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **VICTOR MOREIRA CALEGARI, ASSISTENTE**, em 30/09/2025, às 17:04, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROGERIO PASSOS GUEDES, COORDENADOR**, em 30/09/2025, às 18:18, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANA BEATRIZ QUARANTA, CHEFE DE SEÇÃO**, em 30/09/2025, às 19:08, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO DINTOF, SECRETÁRIO**, em 30/09/2025, às 19:46, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CHARLES TEIXEIRA COTO, COORDENADOR**, em 01/10/2025, às 08:46, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-sp.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **6830717** e o código CRC **EB30A743**.
