

PQA

PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA



TRT-4ª REGIÃO
Secretaria de Auditoria

SECRETARIA DE AUDITORIA (SEAUDI)

PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA – PQA

EQUIPE TÉCNICA

SUPERVISÃO	Carolina Feuerharmel Litvin
ELABORAÇÃO	Gabriela Chaves Lange Mariana Grosser da Costa Rodrigo Bazácas Corrêa Ruben Fehse Neto
COLABORAÇÃO	Fernanda Santos Gravina Felipe Walczak Fiorenza Francielli Mancio Ferreira Gabriela Martins Neumann José Cláudio da Rosa Riccardi Marta Pilla de Almada Thiago da Silva Prusokowski

Porto Alegre, junho de 2021.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
O PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA – PQA	4
OBJETIVOS DO PROGRAMA	7
PARTES INTERESSADAS (<i>STAKEHOLDERS</i>)	8
ESTRUTURA DO PROGRAMA	8
AVALIAÇÕES INTERNAS	9
MONITORAMENTO CONTÍNUO	10
ESCALA DE AVALIAÇÃO DO MONITORAMENTO CONTÍNUO	11
Cálculo da Pontuação da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo	13
INDICADORES DE DESEMPENHO	14
AVALIAÇÃO PERIÓDICA	17
ESCALA DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA	19
Cálculo da Pontuação da Escala de Avaliação da Capacidade da Atividade de Auditoria Interna	22
AVALIAÇÃO EXTERNA	24
COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA	25
CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA – PQA DA SEAUDI	26
ANEXOS	28

1. INTRODUÇÃO

A Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 309/2020, que aprovou as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e deu outras providências, estabeleceu que as unidades de auditoria interna do Poder Judiciário devem instituir e manter programa de qualidade de auditoria, seguindo as diretrizes dispostas no capítulo IX do referido normativo. No mesmo sentido, a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 282/2021, que aprovou o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, dispôs, no capítulo VI, acerca do programa de qualidade da auditoria que deve ser instituído pelas unidades de auditoria interna dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Além das resoluções dos Conselhos Superiores, as normas que compõem a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework – IPPF*) do *The Institute of Internal Auditors* (IIA) dispõem sobre a avaliação da conformidade da atividade de auditoria interna mediante a instituição de um programa de avaliação e melhoria da qualidade.

Dessa forma, a Secretaria de Auditoria (Seaudi) do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região desenvolveu o Programa de Qualidade da Auditoria – PQA, o qual abrange todos os aspectos da atividade de auditoria interna, nos termos dos normativos acima mencionados. Na elaboração deste programa, foram consideradas as particularidades da Seaudi, como estrutura, tamanho de equipe, procedimentos internos de trabalho, fluxo de processos, complexidade e maturidade da organização e da atividade de auditoria interna.

2. O PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA – PQA

O Programa de Qualidade da Auditoria – PQA, por meio de avaliações da eficiência e da eficácia da atividade de auditoria interna, faz o acompanhamento da conformidade dos trabalhos de avaliação (*assurance*) e de consultoria realizados pela Secretaria de Auditoria com as normas e regulamentos vigentes e do cumprimento do Código de Ética pelos auditores internos, além de identificar oportunidades de melhoria.

Na elaboração do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi, os seguintes normativos foram observados:

- Resolução CNJ nº 309, de 11 de março de 2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências;
- Resolução CSJT nº 282, de 26 de fevereiro de 2021, que aprova o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho;
- Resolução Administrativa TRT4 nº 03/2021, de 1º de março de 2021, que altera a denominação da unidade responsável pela realização de auditoria interna no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, regulamenta as competências, as atribuições, a estrutura e o funcionamento da unidade e dispõe sobre a nomeação de seu dirigente e a designação para o exercício de funções comissionadas;
- Portaria GP.TRT4 nº 1.094/2021, de 26 de abril de 2021, que regulamenta a atividade de auditoria desenvolvida pela Secretaria de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;
- Norma IPPF 1300¹ – Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade;
- Norma IPPF 1310 – Requisitos do Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade;
- Norma IPPF 1311 – Avaliações Internas;
- Norma IPPF 1312 – Avaliações Externas;
- Norma IPPF 1320 – Divulgações do Programa de Avaliação e Melhoria da Qualidade; e
- Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (*Internal Audit Capability Model*) – IA-CM para o Setor Público, desenvolvido pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA) com o apoio do Banco Mundial.

Além desses normativos, também foi considerada a conformidade dos trabalhos desenvolvidos pela Seaudi com o fluxograma e com as orientações práticas estabelecidas internamente, as quais tem o objetivo de orientar, padronizar

¹ As normas IPPF encontram-se disponíveis em: <https://iiabrasil.org.br/ippf/normas-de-atributos>

e uniformizar entendimentos, métodos de trabalho e modelos de documentos relacionados ao processo da atividade de auditoria².

Desse modo, consoante disposto nas normas do IPPF 1300-1320, foram considerados, na estruturação do programa, os seguintes requisitos:

- avaliações internas contínuas e periódicas;
- avaliações externas, que podem ser realizadas por avaliador ou equipe de avaliação independente e qualificada, ou por meio de avaliações recíprocas entre três ou mais unidades de auditoria, ou, ainda, por meio da aplicação de uma autoavaliação validada por órgão externo; e
- comunicação dos resultados do programa.

Com a implementação do presente programa, almeja-se a incorporação do conceito de qualidade à atividade de auditoria interna desenvolvida pela Secretaria de Auditoria, tanto no nível dos trabalhos individuais de auditoria e consultoria (monitoramento contínuo), como no nível global de atuação (avaliação periódica e avaliações externas). Para isso, e a fim de garantir que a Seaudi agregue valor ao TRT4, é necessária a realização de avaliação da capacidade da unidade em relação a padrões e a boas práticas internacionais de governança e de gestão.

A implementação do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA é de responsabilidade de todos os servidores lotados na Seaudi, sob a liderança do dirigente da Secretaria, servindo como instrumento de promoção de melhoria contínua da atividade de auditoria interna.

Além disso, a ferramenta utilizada para as avaliações periódicas permite a obtenção de diagnóstico sobre a capacidade de auditoria interna em relação à sua efetividade para atender às necessidades de governança e às expectativas da organização, identificando as diretrizes e estratégias para auxiliar a Seaudi a desenvolver atributos e alcançar o nível de capacidade desejado.

O programa deve ser periodicamente avaliado e atualizado. Conforme a Secretaria de Auditoria progredir ou as condições da organização se alterarem, ajustes no programa podem ser oportunos para garantir a continuidade do desempenho com eficácia e eficiência, manter o alinhamento com os normativos vigentes e com as melhores práticas de auditoria interna e assegurar a todas as partes interessadas

² PROAD nº 7458/2019 e nº 7450/2020, que tratam, respectivamente, sobre o processo de trabalho da atividade de auditoria e sobre as orientações práticas da atividade de auditoria desta Secretaria de Auditoria do TRT - 4ª Região.

que a auditoria interna continue agregando valor e contribuindo para a melhoria das operações do Tribunal.

2.1. OBJETIVOS DO PROGRAMA

Em alinhamento às normas dos Conselhos Superiores e às estabelecidas no IPPF do IIA, os objetivos centrais do presente programa são:

- identificar oportunidades de melhoria para o aprimoramento das atividades de auditoria interna;
- identificar lacunas de conhecimento e necessidade de capacitação dos servidores do quadro da Secretaria de Auditoria;
- avaliar e mensurar o desempenho da Secretaria de Auditoria por meio de indicadores de desempenho;
- facilitar a supervisão eficaz e eficiente dos processos de auditoria interna;
- melhorar a efetividade da Secretaria de Auditoria;
- avaliar o valor agregado pela atividade de auditoria interna às unidades auditadas e ao Tribunal, bem como o atendimento das necessidades e expectativas das partes interessadas (*stakeholders*);
- avaliar a contribuição da Secretaria de Auditoria para a melhoria da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos, e para o alcance dos objetivos estratégicos da organização;
- prover avaliações externas independentes sobre os trabalhos desenvolvidos pela Secretaria de Auditoria;
- estabelecer planos de ação para a melhoria da qualidade e para o alcance da capacidade desejada para a atividade de auditoria interna; e
- permitir que a Seaudi e a alta administração do Tribunal tenham uma visão consistente dos objetivos e do papel da auditoria interna para a instituição.

Com a implementação do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi, espera-se, ainda, reduzir o tempo de tramitação dos processos de auditoria e consultoria, diminuir o retrabalho e aumentar a eficácia e a efetividade das propostas de encaminhamento, além de aumentar a credibilidade das recomendações propostas pela Seaudi.

2.2. PARTES INTERESSADAS (STAKEHOLDERS)

São partes interessadas do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi:

- Conselho Nacional de Justiça (CNJ);
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT);
- Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;
- Órgão Especial e alta administração do TRT4;
- Secretaria de Auditoria (Seaudi);
- Gestores e servidores das demais unidades do Tribunal;
- Tribunal de Contas da União (TCU);
- Sociedade civil e demais partes interessadas.

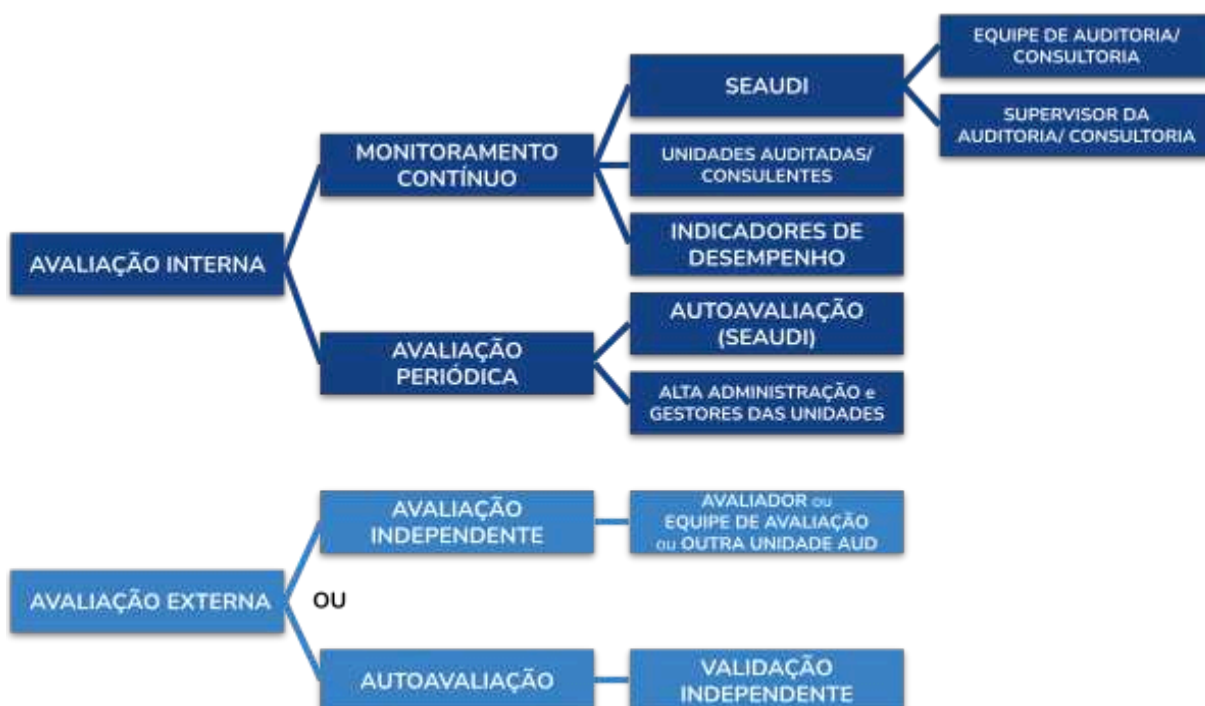
2.3. ESTRUTURA DO PROGRAMA

O Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi é composto por:

- Avaliações internas – monitoramento contínuo e avaliação periódica; e
- Avaliações externas.

A estrutura do programa pode ser visualizada na imagem abaixo:

Figura 1 - Estrutura do Programa de Qualidade da Auditoria (PQA) da Seaudi - TRT4



3. AVALIAÇÕES INTERNAS

As avaliações internas compreendem:

- O monitoramento contínuo, que consiste na aplicação de questionários ao final de cada trabalho de auditoria ou de consultoria, a serem respondidos pela equipe designada para o trabalho, pelo supervisor e pelas unidades auditadas ou consulentes, bem como na avaliação dos indicadores de desempenho pré-estabelecidos; e
- A avaliação periódica, que consiste em autoavaliação conduzida por equipe da própria Seaudi, designada e capacitada para esse fim, e avaliação pela alta administração e pelos gestores das unidades auditadas em relação aos serviços prestados pela Seaudi.

Essas mensurações são partes interligadas da avaliação na perspectiva interna e têm por objetivo aferir a conformidade da atividade de auditoria interna com os normativos e regulamentos vigentes. Possibilitam avaliar, também, a supervisão e a qualidade dos trabalhos realizados, a adequação das políticas e dos procedimentos de auditoria, a definição dos principais indicadores de desempenho, bem como o valor que a atividade de auditoria interna agrega ao Tribunal e sua capacidade de atender às necessidades da organização e das partes interessadas.

O Anexo I do presente programa apresenta os dados gerais de aplicação de cada questionário, como: tipo de avaliação, código do questionário, significado, responsável pelo preenchimento e periodicidade, objetivo da avaliação e a partir de quando o questionário deve ser aplicado.

Além dos questionários de avaliação, a Norma IPPF 1310 também estabelece, como um dos requisitos para a composição do Programa de Qualidade, a realização de mensurações contínuas e análises de métricas de desempenho, tais como cumprimento do Plano Anual de Auditoria (PAA), tempo de ciclo de auditoria, recomendações acolhidas e satisfação do cliente. Para tanto, são estabelecidos indicadores de desempenho para monitorar e aprimorar as atividades desenvolvidas pela Seaudi, com o objetivo de avaliar sua eficácia, eficiência e efetividade, além de promover a melhoria contínua da qualidade dos processos de trabalho da Secretaria. O diagnóstico da situação da unidade, obtido por meio da avaliação desses indicadores, poderá ensejar a elaboração de planos de ações corretivas ou de estratégias para a implementação de melhorias.

3.1. MONITORAMENTO CONTÍNUO

O monitoramento contínuo engloba o conceito de qualidade aplicado no nível de cada trabalho de auditoria ou consultoria desenvolvido pela Seaudi, sendo caracterizado por um conjunto de atividades de caráter permanente, operacionalizadas por meio de processos, práticas padronizadas de trabalho, ferramentas, pesquisas de percepção e indicadores de desempenho. Dessa forma, o monitoramento contínuo acompanha o desenvolvimento das atividades da auditoria interna para assegurar sua conformidade com as normas e regras de conduta aplicáveis, além de determinar se os processos operam com eficácia e eficiência.

Os questionários de monitoramento contínuo são aplicados ao final de cada trabalho de auditoria ou de consultoria previstos no Plano Anual de Auditoria (PAA) da Seaudi e contemplam a avaliação de todas as fases da auditoria – planejamento, execução, comunicação dos resultados e monitoramento das propostas de encaminhamento acolhidas – ou todas as fases da consultoria – planejamento, execução e resultados –, além da avaliação quanto à interação com a unidade auditada ou consultante e ao preparo da equipe.

Essa avaliação permite verificar a efetividade dos processos e a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, com o objetivo de:

- obter *feedback* dos clientes de auditoria e outros interessados;
- avaliar a concisão das fases estabelecidas no planejamento da auditoria ou da consultoria;
- revisar trabalhos realizados pelas equipes de auditoria ou consultoria em todas as suas etapas, de forma a fornecer diagnósticos que apontem boas práticas a serem disseminadas ou indiquem fragilidades a serem mitigadas;
- estabelecer indicadores de desempenho e avaliar outras métricas definidas em normas e manuais de auditoria;
- identificar oportunidades de melhoria que possam ser implementadas e estabelecer planos de ação.

Os questionários, descritos a seguir, contemplam as avaliações realizadas pela equipe de auditoria ou consultoria, pelo supervisor dos trabalhos e pelos gestores das unidades auditadas ou consultantes.

- QMCA1: Questionário de Monitoramento Contínuo – Auditoria – Equipe de Auditoria (Anexo II);

- QMCA2: Questionário de Monitoramento Contínuo – Auditoria – Supervisor (Anexo III);
- QMCA3: Questionário de Monitoramento Contínuo – Auditoria – Unidade Auditada (Anexo IV);
- QMCC1: Questionário de Monitoramento Contínuo – Consultoria – Equipe de Consultoria (Anexo V);
- QMCC2: Questionário de Monitoramento Contínuo – Consultoria – Supervisor (Anexo VI); e
- QMCC3: Questionário de Monitoramento Contínuo – Consultoria – Unidade Consulente (Anexo VII).

A aplicação dos questionários do monitoramento contínuo deve ser realizada após a ciência da unidade auditada da decisão da Presidência acerca do acolhimento ou não das propostas de encaminhamento da auditoria ou após o encerramento de cada consultoria. Os questionários são disponibilizados às partes interessadas em até 5 (cinco) dias úteis após o retorno do processo de auditoria da Presidência ou, no caso da consultoria, após a sua conclusão, com a fixação de prazo entre 10 e 15 dias para que sejam respondidos.

Além dos questionários, anualmente são apurados indicadores de desempenho por uma equipe designada para esse fim, sob a coordenação do titular da Seaudi. No caso de não atingimento das metas previamente estabelecidas, planos de ação específicos serão elaborados para possibilitar o alcance das metas no próximo período avaliativo.

Os resultados da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo e dos indicadores de desempenho, bem como os planos de ação propostos, quando for o caso, são reportados ao Órgão Especial no Relatório Anual das Atividades da Auditoria Interna (RAINT), de forma a atender ao disposto no artigo 4º, incisos XI e XII, da Resolução Administrativa TRT4 nº 03/2021.

3.1.1. ESCALA DE AVALIAÇÃO DO MONITORAMENTO CONTÍNUO

No primeiro semestre de cada exercício, por ocasião da elaboração do reporte ao Órgão Especial, é realizada a apuração dos índices dos questionários de monitoramento contínuo referentes aos trabalhos realizados do Plano Anual de Auditoria (PAA) do exercício anterior.

Cada questionário é composto por um conjunto de cinco grupos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação. Os grupos previstos nos questionários dos Anexos deste programa são os seguintes:

- Para os trabalhos de auditoria: planejamento, execução, comunicação dos resultados e monitoramento, relacionamento com a unidade auditada e preparo da equipe.
- Para os trabalhos de consultoria: planejamento, execução, resultados, relacionamento com a unidade consulente e preparo da equipe.

A partir dos questionários do monitoramento contínuo aplicados é obtido um índice, que permite identificar o nível de qualidade dos trabalhos desenvolvidos pela Seaudi, conforme a Escala de Avaliação do IIA – *The Path to Quality*³:

- **Introdutório:** prática inexistente, não implementada ou não funcional. Considera-se em fase introdutória quando for observado que os mecanismos e instrumentos utilizados estão parcialmente presentes, mas não são suficientes e não atendem às necessidades dos envolvidos;
- **Emergente:** prática realizada de maneira informal, esporádica e eventual em algumas situações, áreas ou aspectos. Considera-se emergente quando for observado que os mecanismos e instrumentos necessários são parcialmente suficientes, mas não atendem regularmente às necessidades dos envolvidos;
- **Estabilizado:** prática realizada de acordo com normas e padrões de forma intermitente. Considera-se estabilizada quando for observado que os mecanismos e instrumentos necessários são parcialmente suficientes e atendem regularmente às necessidades dos envolvidos;
- **Progressivo:** prática realizada de acordo com normas e padrões definidos na maior parte das vezes. Considera-se em fase progressiva quando for observado que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e atendem satisfatoriamente às necessidades dos envolvidos; e
- **Avançado:** prática realizada de acordo com normas e padrões definidos. Considera-se em fase avançada quando for observado que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e adequados e atendem plenamente às necessidades dos envolvidos.

³ Disponível em: https://na.theiia.org/services/quality/Public_Documents/Path%20to%20Quality.pdf

A primeira avaliação do monitoramento contínuo, consoante o cronograma de implantação apresentado no item 6 deste documento, a ser aplicada nos trabalhos de auditoria e consultoria constantes do PAA do exercício de 2021, será considerada como teste piloto dos questionários previstos no programa e servirá como diagnóstico do nível de qualidade dos trabalhos desenvolvidos pela Seaudi. A partir desse resultado, será definido o nível de qualidade desejado pela Secretaria de Auditoria do TRT4 para o monitoramento contínuo e elaborado um plano de ação para alcançá-lo, caso necessário.

3.1.1.1. Cálculo da Pontuação da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo

Para identificar em que nível de qualidade se encontram os trabalhos desenvolvidos pela Seaudi, os questionários apresentados nos Anexos II a VII são avaliados segundo um conjunto de fórmulas.

A metrificação dos resultados é feita por grupo (IGQ), e os índices apurados compõem o resultado de cada questionário aplicado (IQ). Também são apurados os resultados de cada trabalho de auditoria e consultoria realizados (IT AUDITORIA e IT CONSULTORIA), além do índice geral do monitoramento contínuo (IGMC).

Para o cálculo da pontuação dos questionários do monitoramento contínuo, é adotada média ponderada, conforme distribuição de pesos apresentada no Quadro 1, sendo atribuído peso 1 (um) para os questionários respondidos pela equipe de auditoria e pelo supervisor, e peso 2 (dois) para os questionários da unidade auditada.

Quadro 1 - Pesos dos questionários do monitoramento contínuo

QUESTIONÁRIO	PESO
QMCA1 e QMCC1	1
QMCA2 e QMCC2	1
QMCA3 e QMCC3	2

Para o cálculo dos índices, as seguintes fórmulas são utilizadas:

I. Índice de cada grupo do questionário (IGQ):

$$IGQ = \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do grupo}}{(\text{quantidade de itens do grupo} - \text{quantidade de itens com valor 0}) \times 4} \times 100$$

II. Índice de cada questionário (IQ):

$$IQ = \frac{\Sigma IGQ}{\text{quantidade de grupos do questionário}}$$

III. Índice da cada trabalho de auditoria e de consultoria (IT):

$$IT \text{ AUDITORIA} = \frac{IQ \text{ QMCA1} + IQ \text{ QMCA2} + (2 \times IQ \text{ QMCA3})}{4}$$

$$IT \text{ CONSULTORIA} = \frac{IQ \text{ QMCC1} + IQ \text{ QMCC2} + (2 \times IQ \text{ QMCC3})}{4}$$

IV. Índice geral de monitoramento contínuo (IGMC):

$$IGMC = \frac{\Sigma IT}{\text{quantidade de trabalhos avaliados}}$$

Os resultados das avaliações são interpretados na escala para definição do nível de qualidade dos trabalhos de auditoria interna, conforme a matriz abaixo:

Quadro 2 - Matriz de monitoramento contínuo da qualidade trabalhos de auditoria interna

	Nível 01 Introdutória	Nível 02 Emergente	Nível 03 Estabilizado	Nível 04 Progressivo	Nível 05 Avançado
Nível de qualidade dos trabalhos	$0 < x \leq 30$	$30 < x \leq 50$	$50 < x \leq 80$	$80 < x \leq 90$	$90 < x \leq 100$

3.1.2. INDICADORES DE DESEMPENHO

Como forma de monitorar e aprimorar o desempenho das atribuições da Seaudi, faz-se necessário a aplicação de indicadores de desempenho, os quais

permitem avaliar a eficácia e promover a melhoria contínua da qualidade das atividades desenvolvidas pela Secretaria.

Entende-se como indicador a representação do resultado ou do esforço empreendido para atingir determinados objetivos, que se dá por meio da mensuração de uma característica e que tem o propósito de comparar a medida obtida com as metas preestabelecidas.

Os indicadores inicialmente definidos para o Programa de Qualidade – PQA da Seaudi são apresentados a seguir.

INDICADOR: CUMPRIMENTO DO PLANO ANUAL DE AUDITORIA (PAA)	
Objetivo	Avaliar a quantidade de auditorias, consultorias e monitoramentos realizados em relação ao programado no Plano Anual de Auditoria (PAA).
Meta	80%
Metrificação	Quanto mais atividades executadas, melhor.
Periodicidade	Anual
Cálculos	$\frac{\text{quantidade de auditorias e consultorias do PAA executadas}}{\text{quantidade de auditorias e consultorias previstas no PAA}} \times 100$
	$\frac{\text{quantidade de monitoramentos do PAA executados}}{\text{quantidade de monitoramentos previstos no PAA}} \times 100$
Resultados	% de auditorias e consultorias executadas e % de monitoramentos executados

INDICADOR: CUMPRIMENTO DOS PRAZOS PROGRAMADOS NO PAA	
Objetivo	Avaliar se o prazo despendido para desenvolver os trabalhos de auditoria e consultoria atende ao programado no Plano Anual de Auditoria (PAA).
Meta	80%
Metrificação	Quanto mais auditorias e consultorias realizadas dentro do prazo planejado, melhor.
Periodicidade	Anual
Cálculo	$\frac{\text{nº de auditorias e consultorias realizadas no prazo programado no PAA}}{\text{número de auditorias e consultorias realizadas no ano}} \times 100$
Resultado	% de auditorias e consultorias realizadas dentro do prazo

INDICADOR: HORAS DE TREINAMENTO	
Objetivo	Avaliar o atingimento de no mínimo 40 horas de capacitação pelos servidores lotados na Seaudi.
Meta	100% dos servidores com no mínimo 40 horas anuais de capacitação.
Metrificação	Quanto mais servidores atingirem 40 horas de treinamento, melhor.
Periodicidade	Anual
Cálculo	$\frac{\text{número de servidores que tiveram pelo menos 40h de treinamento no ano}}{\text{número de servidores}} \times 100$
Resultado	% de servidores que atingiram a meta

INDICADOR: ACOLHIMENTO DAS PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO	
Objetivo	Avaliar a quantidade de propostas de encaminhamento acolhidas pela Presidência no ano.
Meta	90%
Metrificação	Quanto mais propostas de encaminhamento acolhidas, melhor.
Periodicidade	Anual
Cálculo	$\frac{\text{número de propostas de encaminhamento acolhidas pela Presidência no ano}}{\text{número de propostas de encaminhamento emitidas pela Seaudi no ano}} \times 100$
Resultado	% de propostas de encaminhamento acolhidas pela Presidência

INDICADOR: PROPOSTAS DE ENCAMINHAMENTO ACOLHIDAS ATENDIDAS PELA GESTÃO	
Objetivo	Avaliar a quantidade de propostas de encaminhamento acolhidas do estoque inicial* implementadas pelas unidades auditadas no ano.
Meta	50%
Metrificação	Quanto mais propostas de encaminhamento acolhidas implementadas, melhor.
Periodicidade	Anual
Cálculo	$\frac{\text{número de propostas de encaminhamento acolhidas atendidas no ano do estoque inicial}}{\text{estoque inicial de propostas de encaminhamento acolhidas não atendidas}} \times 100$
Resultado	% de propostas de encaminhamento acolhidas implementadas

* Quantidade de propostas de encaminhamento decorrentes de auditorias realizadas em anos anteriores ainda não implementadas pelas unidades auditadas. As propostas de encaminhamento consideradas no cálculo são aquelas que tenham sido acolhidas pela Presidência e que tenham deliberação para a realização de monitoramento.

3.2. AVALIAÇÃO PERIÓDICA

A avaliação periódica engloba o conceito de qualidade em nível mais amplo e está relacionada com a condução da função de auditoria interna desenvolvida pela Seaudi em um determinado período de tempo. Seu escopo abrange:

- o papel esperado da Seaudi no contexto do Tribunal e se os seus serviços são baseados nas necessidades da organização, no escopo e na capacidade da auditoria interna;
- as habilidades e aptidões dos servidores da Seaudi e se o ambiente garante a possibilidade do melhor desempenho possível;
- a estrutura de práticas profissionais estabelecida pela Seaudi para orientar e direcionar o trabalho de auditoria interna e sua aderência às normas aplicáveis;
- as métricas de desempenho e de prestação de contas estabelecidas pela Seaudi para gerenciar, conduzir e controlar suas operações e para contabilizar seu desempenho e seus resultados;
- a estrutura organizacional e os relacionamentos estabelecidos dentro da Seaudi, bem como entre a Secretaria e o Tribunal como um todo; e
- o relacionamento de reporte (administrativo e funcional) da Seaudi e seu enquadramento na estrutura organizacional e no sistema de governança do TRT4.

A avaliação periódica utilizada no Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi baseia-se no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna – IA-CM, descrito no item a seguir, e objetiva:

- analisar a capacidade da Seaudi em relação às normas e práticas profissionais de auditoria interna;
- comunicar o que se entende por auditoria interna eficaz e eficiente e como a Seaudi está atendendo às expectativas da organização e das partes interessadas (*stakeholders*);
- identificar o valor que está sendo agregado pela atividade de auditoria interna às unidades auditadas e sua contribuição para a melhoria das operações do Tribunal;
- ressaltar a importância da auditoria interna para a gestão e para os tomadores de decisões;

- reforçar o posicionamento da Seaudi como componente da estrutura de governança, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;
- avaliar a infraestrutura de suporte e apoio dada pela organização à atividade de auditoria interna;
- verificar a eficiência na aplicação dos recursos destinados à atividade de auditoria interna; e
- identificar caminhos a serem seguidos pela organização para fortalecer a atividade de auditoria interna do Tribunal.

A avaliação periódica é composta por uma autoavaliação, conduzida pelo titular da Seaudi e realizada por uma equipe de servidores do quadro da própria Secretaria, e por avaliações realizadas pela administração do Tribunal.

A autoavaliação realizada pelos servidores da Seaudi, devidamente designados e capacitados para essa atividade, compreende a avaliação completa de toda a estrutura proposta pelo Modelo de Capacidade de Auditoria Interna – IA-CM, conforme consta do Anexo VIII – Questionário de Avaliação Periódica – Autoavaliação (QAP1).

A avaliação periódica feita com base na perspectiva da alta administração e dos gestores das principais unidades do TRT4 também envolve a aplicação de questionário baseado na estrutura de elementos do IA-CM, porém em formato mais simplificado do que o questionário que compõe a autoavaliação conduzida pela Seaudi. O objetivo da avaliação por parte da administração é identificar a percepção dos gestores e dos dirigentes da organização em relação aos serviços prestados pela Seaudi, à interação da Secretaria com as demais unidades do Tribunal e à agregação de valor da atividade de auditoria interna.

O modelo de questionário aplicado na avaliação dos gestores e dos dirigentes consta do Anexo IX – Questionário de Avaliação Periódica – Avaliação pela Administração (QAP2). O questionário é respondido pelo Secretário-Geral da Presidência, pelo Diretor-Geral, pelo Assessor-Chefe da Assessoria Jurídica e pelos gestores das unidades auditadas no período da avaliação.

A avaliação periódica é realizada a cada dois anos, no segundo semestre do último ano de mandato de cada Presidente do Tribunal, e terá a primeira aferição

realizada no ano de 2023, consoante cronograma apresentado no item 6 deste programa.

Caso sejam identificadas irregularidades ou oportunidades de melhoria para a atividade de auditoria interna, planos de ação deverão ser desenvolvidos, contemplando as etapas, os prazos e os agentes responsáveis por sua implementação.

Os resultados da avaliação periódica, bem como os planos de ação propostos, também são reportados ao Órgão Especial no Relatório Anual das Atividades da Auditoria Interna (RAINT), de forma a atender ao disposto no artigo 4º, incisos XI e XII, da Resolução Administrativa TRT4 nº 03/2021.

3.2.1. ESCALA DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA

As normas do IPPF não requerem uma escala de avaliação específica, porém exigem que o grau de conformidade da auditoria interna com as normas seja avaliado. O presente programa adota a estrutura de avaliação da capacidade de qualidade de auditoria interna consoante o Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (*Internal Audit Capability Model – IA-CM*). O IA-CM é um *framework* reconhecido mundialmente que identifica os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva no serviço público, de forma que atenda às necessidades de governança e às expectativas da organização. O modelo indica as etapas necessárias para progredir de um nível típico de auditoria interna de uma organização menos estabelecida (nível 1) em direção às capacidades sólidas e efetivas de auditoria interna geralmente associadas a uma organização mais madura e complexa (nível 5).

De acordo com o modelo, existem cinco níveis de capacidade de qualidade de auditoria interna⁴:

- **Inicial:** as práticas da auditoria interna não são sustentáveis no tempo nem repetíveis; os resultados dependem de esforços individuais;

⁴ Internal Audit Capability Model (IA-CM) for the Public Sector - IA-CM Assessment Tool (adaptado). Disponível em: <https://na.theiaa.org/iaarf/Public%20Documents/Internal%20Audit%20Capability%20Model%20IA-CM%20for%20the%20Public%20Sector%20Overview.pdf>

- **Infraestrutura:** as práticas e procedimentos da auditoria interna são sustentáveis e podem ser repetidos, desenvolvendo, portanto, uma capacidade repetível;
- **Integrado:** a gestão da auditoria interna e as práticas profissionais são bem estabelecidas e uniformemente aplicadas em toda atividade de auditoria interna;
- **Gerenciado:** a auditoria interna integra informações de toda organização para melhorar a governança e a gestão de riscos; e
- **Otimizado:** a auditoria interna aprende interna e externamente à organização para promover melhorias e inovações contínuas dos processos e contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos.

O IA-CM aborda seis elementos essenciais para a atividade de auditoria interna, conforme consta dos questionários QAP1 e QAP2, apresentando a seguinte estrutura:

- Serviços e Papel da Auditoria Interna;
- Gestão de Pessoas;
- Práticas Profissionais;
- Gestão do Desempenho e Prestação de Contas;
- Relacionamentos e Cultura da Organização; e
- Estruturas de Governança.

Cada um desses elementos possui um objetivo específico e identifica os processos-chave da área (*Key Process Areas - KPAs*) que devem ser colocados em prática e sustentados. Para alcançar determinado nível de maturidade é necessário que todos os KPAs do mesmo nível estejam institucionalizados, ou seja, estejam incorporados à cultura da atividade de auditoria interna e da organização. Quando institucionalizados, abrem caminho para evolução do nível de capacidade de auditoria interna.

A Matriz de Capacidade de Auditoria Interna utilizada pelo IA-CM, na qual são relacionados os 5 níveis de capacidade, os 6 elementos essenciais e os 41 KPAs que compõem a avaliação, consta do Quadro 3.

Quadro 3 - Modelo de Matriz de Capacidade de Auditoria Interna - Matriz IA-CM

	Serviços e Papel da auditoria interna	Gestão de Pessoas	Práticas Profissionais	Gestão do Desempenho e Prestação de Contas	Relacionamentos e Cultura da Organização	Estruturas de Governança
Nível 5 - Otimizado	Auditoria interna reconhecida como agente-chave de mudanças (KPA 5.1)	Envolvimento da liderança nos órgãos profissionais (KPA 5.3)	Melhoria contínua das práticas profissionais (KPA 5.5)	Resultados e valor alcançado para a organização (KPA 5.6)	Relacionamentos eficazes e contínuos (KPA 5.7)	Independência, poder e autoridade da atividade de auditoria interna (KPA 5.8)
		Projeção da força de trabalho (KPA 5.2)	Planejamento estratégico da auditoria interna (KPA 5.4)			
Nível 4 - Gerenciado	Garantia geral de governança, gerenciamento de riscos e controles (KPA 4.1)	Auditoria interna contribui para o desenvolvimento da gestão (KPA 4.4)	Estratégia de auditoria alavanca o gerenciamento de riscos da organização (KPA 4.5)	Integração de métricas de desempenho qualitativas e quantitativas (KPA 4.6)	Chefe da auditoria aconselha e influencia o gerenciamento de nível superior (KPA 4.7)	Supervisão independente da atividade de auditoria interna (KPA 4.8)
		A atividade de auditoria interna apoia órgãos profissionais (KPA 4.3)				
		Planejamento da força de trabalho (KPA 4.2)				
Nível 3 – Integrado	Serviços de consultoria (KPA 3.2)	Consolidação e competência da equipe (KPA 3.5)	Estrutura de gestão da qualidade (KPA 3.7)	Métricas de desempenho (KPA 3.10)	Coordenação com outros grupos de revisão (KPA 3.12)	Chefe da auditoria reporta à autoridade de nível superior (KPA 3.15)
	Auditoria de desempenho (KPA 3.1)	Pessoal profissionalmente qualificado (KPA 3.4)	Planos de auditoria baseados em riscos (KPA 3.6)	Informações de custos (KPA 3.9)	Auditoria interna como componente da equipe de gerenciamento organizacional (KPA 3.11)	Supervisão e apoio da gestão à atividade de auditoria interna (KPA 3.14)
		Coordenação de força de trabalho (KPA 3.3)		Relatórios de gerenciamento da auditoria interna (KPA 3.8)		Mecanismos de financiamento (KPA 3.13)
Nível 2 – Infraestrutura	Auditoria de conformidade (KPA 2.1)	Desenvolvimento profissional individual (KPA 2.3)	Estrutura de práticas e processos profissionais (KPA 2.5)	Orçamento operacional da auditoria interna (KPA 2.7)	Gerenciamento dentro da atividade de auditoria interna (KPA 2.8)	Pleno acesso às informações, ativos e pessoas da organização (KPA 2.10)
		Pessoas qualificadas, identificadas e recrutadas (KPA 2.2)	Plano de auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas (KPA 2.4)	Plano de negócios da auditoria interna (KPA 2.6)		Relacionamentos de reporte estabelecidos (KPA 2.9)
Nível 1 – Inicial	Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões da precisão e conformidade de documentos e transações; produtos dependentes das habilidades de uma pessoa específica que ocupa o cargo; não há práticas profissionais estabelecidas além daquelas fornecidas por associações profissionais; aprovação de financiamento pela gestão conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior; a capacidade institucional não é desenvolvida, portanto, não há processos chave da área.					

Os quatro primeiros elementos (Serviços e Papel da Auditoria Interna, Gestão de Pessoas, Práticas Profissionais e Gestão do Desempenho e Prestação de Contas) referem-se principalmente ao gerenciamento e às práticas da própria atividade de auditoria interna. Os dois últimos elementos (Relacionamentos e Cultura da Organização e Estruturas de Governança) também incluem o relacionamento da atividade de auditoria interna com a organização que ela apoia e com os ambientes interno e externo.

Dessa forma, os KPAs marcados com a cor cinza mais escura no Quadro 3 representam aqueles processos-chave em que a auditoria interna possui maior controle e influência para sua institucionalização, enquanto os KPAs marcados na cor mais clara referem-se aos processos em que a organização e o ambiente influenciam a capacidade da auditoria interna para sua institucionalização e incorporação à cultura.

A primeira autoavaliação realizada pela Seaudi servirá como diagnóstico do nível de capacidade da unidade de acordo com o IA-CM. A partir do resultado dessa autoavaliação, serão definidas metas e planos de ação para o desenvolvimento dos KPAs necessários para atingir o nível desejado pela Secretaria de Auditoria do TRT4.

3.2.1.1. Cálculo da Pontuação da Escala de Avaliação da Capacidade da Atividade de Auditoria Interna

Para identificar em que nível de capacidade se enquadra a função de auditoria interna desenvolvida pela Seaudi, os questionários contidos nos Anexos VIII e IX são avaliados segundo um conjunto de fórmulas.

A metrificação dos resultados é feita por elemento (IEQ), e os índices apurados compõem o resultado de cada questionário aplicado (IQ). O resultado da avaliação periódica é obtido por meio do cálculo do índice geral de capacidade (IGC), conforme segue:

I. Índice de cada elemento do questionário (IEQ):

$$IEQ = \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{quantidade de itens do elemento} - \text{quantidade de itens com valor 0}) \times 4} \times 100$$

II. Índice de cada questionário (IQ):

$$IQ = \frac{\Sigma IEQ}{\text{quantidade de elementos do questionário}}$$

III. Índice geral de capacidade (IGC):

$$IGC = \frac{\Sigma IQ}{\text{quantidade de questionários aplicados}}$$

Os questionários aplicados podem ser interpretados em relação a cada elemento, conforme a Matriz por elementos do Quadro 4, e pela média total dos elementos, que resultará em qual nível de capacidade de auditoria interna se encontra a Seaudi, consoante o Quadro 5.

Quadro 4 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos

Elementos	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 1 - Inicial	Nível 2 - Infraestrutura	Nível 3 - Integrado	Nível 4 - Gerenciado	Nível 5 - Otimizado
Serviços e Papel da Auditoria Interna	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100
Gestão de Pessoas	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100
Práticas Profissionais	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100
Gestão do desempenho e Prestação de Contas	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100
Relacionamentos e Cultura da Organização	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100
Estruturas de Governança	0 < x ≤ 30	30 < x ≤ 50	50 < x ≤ 80	80 < x ≤ 90	90 < x ≤ 100

Quadro 5 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Geral

	Nível 01 Inicial	Nível 02 Infraestrutura	Nível 03 Integrado	Nível 04 Gerenciado	Nível 05 Otimizado
Média dos elementos	$0 < x \leq 30$	$30 < x \leq 50$	$50 < x \leq 80$	$80 < x \leq 90$	$90 < x \leq 100$

4. AVALIAÇÃO EXTERNA

A avaliação externa visa à obtenção de uma opinião independente sobre o conjunto geral de trabalhos desenvolvidos pela Secretaria de Auditoria e pode ocorrer por meio de:

- uma avaliação independente, a qual pode ser realizada por um avaliador ou uma equipe de avaliação externa à organização ou, ainda, por outra unidade de auditoria, ou
- uma autoavaliação feita pela própria Seaudi com validação por órgão externo e independente.

Segundo as Orientações de Implantação do Código de Ética e das Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna do IIA Brasil, avaliador ou equipe de avaliação independente “significa não ter qualquer conflito de interesses real ou aparente, e não fazer parte ou não estar sob o controle da organização à qual a atividade de auditoria interna pertence”⁵.

Os seguintes preceitos devem ser observados na avaliação externa:

- os avaliadores externos devem expressar uma opinião sobre todo o espectro de garantia dos trabalhos realizados pela atividade de auditoria interna, incluindo sua conformidade com a Definição de Auditoria Interna e com os normativos próprios ou adotados pela Seaudi;
- os avaliadores devem concluir sobre a efetividade da atividade de auditoria interna na execução de suas funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas; e
- as avaliações recíprocas entre três ou mais unidades de auditoria são consideradas independentes para fins de avaliação externa.

⁵ INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL (IIA Brasil). Brasil, p. 78.

As avaliações externas são realizadas com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM). Essas avaliações devem possibilitar o registro do panorama geral dos trabalhos realizados pela Seaudi e a sua conformidade com o disposto nas Normas para a Prática Profissional de Auditoria Interna, nas Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário do CNJ, no Estatuto de Auditoria do CSJT, nos normativos aplicáveis, bem como o registro quanto à adequação e ao funcionamento do programa de qualidade.

Para tanto, é necessário que o avaliador ou a equipe de avaliação externa possua a devida qualificação e experiência no processo de avaliação da qualidade, bem como o conhecimento do IA-CM, com entendimentos claros quanto à prática profissional da auditoria interna, aos requisitos para avaliação de capacidade e às particularidades do setor público conforme o ramo de atuação.

O avaliador ou a equipe de avaliação externa deve discutir com o dirigente da Seaudi sobre os resultados esperados, garantindo que os responsáveis pela condução da avaliação externa tenham entendimento claro sobre as perspectivas e o contexto da organização.

Quanto à periodicidade, a avaliação externa é realizada a cada cinco anos, no segundo semestre do penúltimo ano de vigência de cada Plano Estratégico Institucional, consoante cronograma apresentado no item 6 deste programa.

5. COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA

Os resultados do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi devem ser comunicados ao Órgão Especial, em capítulo específico do Relatório Anual de Atividades da Auditoria Interna (RAINT), devendo contemplar, no mínimo, as seguintes informações⁶:

- escopo, frequência e resultados das avaliações internas e externas realizadas, bem como os resultados dos indicadores de desempenho, juntamente com a série histórica para fins comparativos;
- qualificação e independência do avaliador ou da equipe de avaliação, quando for o caso;
- conclusões dos avaliadores;

⁶ INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL (IIA Brasil). Brasil, p. 83 (adaptado).

- desconformidades encontradas que possam comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna e planos de ação corretiva, se for o caso;
- oportunidades de melhoria identificadas e planos de ação de implementação, se for o caso;
- acompanhamento das ações corretivas do exercício anterior.

Os resultados do monitoramento contínuo e dos indicadores de desempenho são comunicados anualmente, enquanto os resultados das avaliações periódicas e das avaliações externas são incluídos no relatório do ano subsequente à sua realização, acompanhados de relatórios sobre o diagnóstico da capacidade da atividade de auditoria interna, nos moldes preconizados pelo IA-CM.

6. CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DA AUDITORIA – PQA DA SEAUDI

ANO	ETAPAS
2021	• Elaboração do Programa de Qualidade da Auditoria – PQA da Seaudi; • Realização da primeira avaliação do Monitoramento Contínuo das auditorias e consultorias previstas no PAA 2021, em fase de teste piloto do programa; • Capacitação de 2 (dois) servidores da Seaudi no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM).
2022	• Aferição, consolidação e reporte dos resultados da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo e dos Indicadores de Desempenho do Exercício de 2021 à alta administração e ao Órgão Especial (RAINT – submetido ao OE em julho); • Definição do nível de qualidade desejado para o Monitoramento Contínuo e elaboração de um plano de ação para alcançá-lo, se necessário; • Revisão dos questionários, das metas e das métricas dos indicadores de desempenho do Monitoramento Contínuo; • Realização do Monitoramento Contínuo das auditorias e consultorias previstas no PAA 2022; • Capacitação de 2 (dois) servidores da Seaudi no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM).
2023	• Aferição, consolidação e reporte dos resultados da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo e dos Indicadores de Desempenho do Exercício de 2022 à alta administração e ao Órgão Especial (RAINT – submetido ao OE em julho); • Realização do Monitoramento Contínuo das auditorias e consultorias previstas no PAA 2023; • Capacitação de 2 (dois) servidores da Seaudi no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna (IA-CM); • Realização da Avaliação Periódica, incluindo a Autoavaliação, realizada por equipe de servidores da Seaudi previamente capacitados na metodologia IA-CM, e a Avaliação pela Administração do TRT4 (segundo semestre).
2024	• Aferição, consolidação e reporte dos resultados da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo e dos Indicadores de Desempenho do Exercício de 2023 e

	da Avaliação Periódica à alta administração e ao Órgão Especial (RAINT – submetido ao OE em julho); • Definição do nível de Capacidade da Auditoria Interna desejado para a Seaudi consoante o IA-CM e elaboração de um plano de ação para alcançá-lo; • Realização do Monitoramento Contínuo das auditorias e consultorias previstas no PAA 2024.
2025	• Aferição, consolidação e reporte dos resultados da Escala de Avaliação do Monitoramento Contínuo e dos Indicadores de Desempenho do Exercício de 2024 à alta administração (RAINT – submetido ao OE em julho); • Realização do Monitoramento Contínuo das auditorias e consultorias previstas no PAA 2025; • Realização da Avaliação Periódica, incluindo a Autoavaliação, realizada por equipe de servidores da Seaudi previamente capacitados na metodologia IA-CM, e a Avaliação pela Administração do TRT4 (segundo semestre); • Realização de Avaliação Externa da Seaudi.

ANEXOS

ANEXO I
DADOS DE APLICAÇÃO DAS AVALIAÇÕES INTERNAS

TIPO DE AVALIAÇÃO INTERNA	QUESTIONÁRIO	SIGNIFICADO	RESPONSÁVEL PELO PREENCHIMENTO	PERIODICIDADE	OBJETIVO	INÍCIO DA APLICAÇÃO
Monitoramento Contínuo	QMCA1 QMCC1	Percepção da equipe e do auditor responsável quanto ao trabalho realizado e à supervisão.	Integrantes da Equipe de Auditoria / Consultoria	A cada trabalho realizado.	Para aferir a qualidade de um trabalho específico na visão de cada membro da equipe e da equipe coletivamente.	Atividades previstas no PAA 2021.
	QMCA2 QMCC2	Percepção do supervisor quanto ao trabalho realizado e à atuação da equipe.	Supervisor da Auditoria / Consultoria	A cada trabalho realizado.	Para aferir a qualidade de um trabalho específico, a atuação da equipe e os resultados, na visão de quem supervisiona o trabalho.	Atividades previstas no PAA 2021.
	QMCA3 QMCC3	Percepção da unidade auditada/consulente quanto ao trabalho realizado e satisfação com os resultados alcançados.	Gestor da Unidade Auditada / Consulente	A cada trabalho realizado.	Para aferir como os servidores e os gestores da Unidade Auditada/Consulente perceberam a atuação da equipe, a condução e os resultados do trabalho desenvolvido pela Seaudi.	Atividades previstas no PAA 2021.
Avaliação Periódica	QAP1	Percepção da equipe de avaliação quanto à capacidade da auditoria interna e sua classificação de maturidade consoante o IA-CM.	Equipe da Seaudi designada para a autoavaliação, sob a coordenação do titular da Seaudi	A cada dois anos, no segundo semestre do último ano de mandato de cada Presidente do Tribunal.	Para aferir a atuação da Seaudi em nível mais amplo, comparando a função de auditoria interna desenvolvida pela unidade com os padrões internacionais constantes do Modelo de Capacidade de Auditoria Interna – IA-CM.	Segundo semestre de 2023.
	QAP2	Percepção da administração quanto à capacidade da auditoria interna e sua contribuição de valor para o Tribunal.	Alta administração e gestores das unidades auditadas no período da avaliação.	A cada dois anos, no segundo semestre do último ano de mandato de cada Presidente do Tribunal.	Para identificar a percepção dos gestores e dos dirigentes do Órgão em relação aos serviços prestados pela Seaudi, à interação da Secretaria com as demais unidades da administração e à agregação de valor da atividade de auditoria interna.	Segundo semestre de 2023.

ANEXO II

QMCA1

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - AUDITORIA EQUIPE DE AUDITORIA <i>(Percepção da equipe e do auditor responsável)</i>					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 O estudo preliminar da auditoria foi adequadamente realizado e contemplou o mapeamento e o entendimento do objeto, a identificação dos riscos inerentes, a avaliação preliminar dos controles internos existentes e o levantamento dos critérios de auditoria.					
1.2 O planejamento foi estruturado e documentado de forma a servir de guia para a realização da auditoria e a permitir verificações posteriores.					
1.3. O prazo estimado para a realização da auditoria foi compatível com a natureza e com a profundidade das tarefas a serem desenvolvidas.					
1.4 O planejamento fixou os procedimentos a serem realizados no trabalho e as técnicas a serem utilizadas para o atingimento dos objetivos.					
1.5 O Programa de Auditoria, acompanhado da análise de riscos, da visão geral do objeto e da matriz de planejamento, foi revisado pelo auditor responsável e aprovado pelo supervisor.					
1.6 Foi realizada reunião de apresentação do trabalho à unidade auditada, com a participação da equipe e do supervisor, contemplando os principais dados da auditoria, como os objetivos, os critérios para a escolha do objeto, a descrição das principais atividades realizadas na fase de planejamento e as questões de auditoria, bem como a descrição das etapas seguintes do trabalho.					
2 Execução					
2.1 A distribuição das tarefas entre os membros da equipe de auditoria ocorreu de forma adequada e pertinente para o desenvolvimento dos trabalhos.					
2.2 Os procedimentos e exames da auditoria ocorreram conforme o planejamento aprovado.					
2.3 Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam as análises e conclusões foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis.					

2.4 As constatações relevantes do trabalho foram relacionadas em uma matriz de achados, contendo os atributos essenciais de cada achado (situação encontrada, critérios, evidências, possíveis causas, riscos e efeitos), a proposta de encaminhamento preliminar e os benefícios esperados.					
2.5 Foi realizada reunião para consolidação dos achados entre a equipe de auditoria, o auditor responsável e o supervisor.					
2.6 Os achados e as conclusões basearam-se em informações confiáveis e respaldaram-se em evidências adequadas e suficientes.					
2.7 A equipe de auditoria, sob coordenação do auditor responsável, revisou se o programa de auditoria foi totalmente executado.					
2.8 A definição da estrutura e dos pontos relevantes que seriam contemplados no relatório foi precedida de discussão entre a equipe de auditoria, o auditor responsável e o supervisor.					
2.9 A matriz de achados foi aprovada pelo supervisor.					
2.10 O auditor responsável apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário.					
2.11 O supervisor apoiou a equipe durante toda a condução do trabalho e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário.					
3 Comunicação dos resultados e Monitoramento					
3.1 Foi realizada reunião para apresentação dos resultados à unidade auditada, com a participação da equipe de auditoria, do auditor responsável e do supervisor, contemplando a apresentação dos achados e das oportunidades de melhoria identificadas no trabalho, antes do envio do relatório preliminar.					
3.2 As evidências e os registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório.					
3.3 O relatório preliminar foi revisado pelo supervisor antes de ser submetido à manifestação da unidade auditada.					
3.4 O relatório preliminar foi encaminhado à unidade auditada para conhecimento e apresentação de esclarecimentos.					
3.5 O relatório final contemplou adequadamente os objetivos do trabalho, as questões de auditoria, a metodologia, os achados, a manifestação da unidade auditada, as conclusões da equipe de auditoria e as propostas de encaminhamento.					
3.6 O relatório final foi revisado pelo supervisor antes do encaminhamento para deliberação da Presidência.					
3.7 O relatório final da auditoria foi publicado na página da Seaudi no site do Tribunal.					
3.8 As propostas de encaminhamento do relatório final, após decisão da					

Presidência, foram devidamente registradas em planilhas específicas para monitoramento.

4 Relacionamento com a unidade auditada

4.1 A escolha da forma de contato com as unidades auditadas para dirimir dúvidas e buscar informações adicionais foi feita de forma adequada e tempestiva, garantindo fluidez no andamento dos trabalhos.

4.2 A interlocução com a unidade auditada ou responsáveis, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.

4.3 Na ocasião da reunião de apresentação da auditoria, a unidade auditada teve oportunidade de propor a inclusão de algum item específico no escopo do trabalho.

4.4 A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitados, não tendo sido encontrado qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade auditada ou de seus representantes.

4.5 Na condução dos trabalhos, foi dada oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe e para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.

4.6 Na ocasião da reunião de comunicação dos resultados do trabalho à unidade auditada foi dada oportunidade de discussão sobre os achados e de esclarecimentos de eventuais dúvidas quanto aos apontamentos da auditoria.

5 Preparo da equipe

5.1 A equipe de auditoria tinha conhecimento preliminar do objeto ou buscou previamente informações para conhecê-lo de forma satisfatória e suficiente para o planejamento do trabalho.

5.2 A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho.

5.3 Os objetivos, a abrangência e a importância do trabalho estavam claros para todos os membros da equipe.

5.4 Os membros da equipe tinham plena consciência das vedações e de suas prerrogativas na condução do trabalho de auditoria interna, observando o Código de Ética.

6 Justificativas para as respostas negativas:

7 Oportunidades de melhoria:

(registrar eventuais oportunidades de melhoria)

ANEXO III

QMCA2

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - AUDITORIA SUPERVISOR (Percepção do Supervisor)					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 Os riscos, a relevância, os objetivos do trabalho, os resultados esperados, o escopo e o prazo estimado para a realização da auditoria foram debatidos preliminarmente entre o supervisor e o auditor responsável.					
1.2 Houve designação formal da equipe, com base nos conhecimentos e habilidades necessários.					
1.3 O Programa de Auditoria, acompanhado da análise de riscos, da visão geral do objeto e da matriz de planejamento, foi revisado pelo auditor responsável e aprovado pelo supervisor.					
1.4 Foi realizada reunião de apresentação do trabalho à unidade auditada, com a participação da equipe de auditoria e do supervisor, contemplando os principais dados da auditoria, como os objetivos, os critérios para a escolha do objeto, a descrição das principais atividades realizadas na fase de planejamento e as questões de auditoria, bem como a descrição das etapas seguintes do trabalho.					
2 Execução					
2.1 A equipe de auditoria conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando necessárias eventuais alterações.					
2.2 As técnicas e os procedimentos utilizados pela equipe de auditoria estão em conformidade com os padrões e orientações para o tipo de trabalho realizado.					
2.3. Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam as análises e conclusões foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis.					
2.4 As propostas de encaminhamento são consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com as causas relacionadas ao problema identificado.					
2.5 Os achados basearam-se em evidências adequadas e suficientes.					

2.6 O supervisor participou da discussão com a equipe de auditoria e com o auditor responsável para definição da estrutura e dos pontos relevantes que seriam contemplados no relatório.					
2.7 A matriz de achados foi aprovada pelo supervisor.					
2.8 O supervisor zelou pela garantia da independência funcional dos membros da equipe em relação ao trabalho realizado.					
2.9 O supervisor apoiou a equipe de auditoria durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário.					
3 Comunicação dos resultados e Monitoramento					
3.1 Foi realizada reunião para apresentação dos resultados à unidade auditada, com a participação da equipe de auditoria, do auditor responsável e do supervisor, contemplando a apresentação dos achados e das oportunidades de melhoria identificadas no trabalho, antes do envio do relatório preliminar.					
3.2 As evidências e os registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório.					
3.3 O relatório preliminar foi revisado pelo supervisor antes de ser submetido à manifestação da unidade auditada.					
3.4 O relatório preliminar foi encaminhado para conhecimento e prestação de esclarecimentos da unidade auditada.					
3.5 O relatório final contemplou adequadamente os objetivos do trabalho, as questões de auditoria, a metodologia, os achados, a manifestação da unidade auditada, as conclusões da equipe de auditoria e as propostas de encaminhamento.					
3.6 O relatório final foi revisado pelo supervisor antes do encaminhamento para deliberação da Presidência.					
3.7 O relatório final da auditoria foi publicado na página da Seaudi no site do Tribunal.					
3.8 As propostas de encaminhamento do relatório final, após decisão da Presidência, foram devidamente registradas em planilhas específicas para monitoramento.					
4 Relacionamento com a unidade auditada					
4.1 A interlocução com a unidade auditada ou responsáveis, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.					
4.2 O supervisor orientou os membros da equipe, de forma adequada e oportuna, quanto à importância de uma relação profissional mais participativa com os responsáveis pela unidade auditada.					
4.3 Na ocasião da reunião de apresentação da auditoria, a unidade auditada teve oportunidade de propor a inclusão de algum item específico no escopo do trabalho.					

4.4 A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitados, não tendo sido encontrado qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade auditada ou de seus representantes.

4.5 Na ocasião da reunião de comunicação dos resultados do trabalho à unidade auditada foi dada oportunidade de discussão sobre os achados e de esclarecimentos de eventuais dúvidas quanto aos apontamentos da auditoria.

5 Preparo da equipe

5.1 O supervisor certificou-se do preparo da equipe para a execução do trabalho e promoveu as condições necessárias e suficientes.

5.2 A equipe de auditoria, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho.

5.3 Durante todas as fases do trabalho foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações pela equipe de auditoria, de modo a não prejudicar a independência das atividades de auditoria interna.

6 Justificativas para as respostas negativas:

7 Boas práticas:

(registrar quando o relatório ou um dos papéis de trabalho puder ser considerado como "boa prática", cuja divulgação para utilização em outros trabalhos da Seaudi seja recomendável)

8 Oportunidades de melhoria:

9 Posicionamento da Equipe de Auditoria:

() concorda () não concorda nos seguintes aspectos:

ANEXO IV

QMCA3

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - AUDITORIA UNIDADE AUDITADA (Percepção da Unidade Auditada)					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 A unidade tomou conhecimento, por meio de comunicação específica da Seaudi, da realização do trabalho de auditoria.					
1.2 O objeto e os objetivos estabelecidos para o trabalho de auditoria são relevantes no contexto da unidade ou do Tribunal.					
1.3 As questões mais relevantes da temática abordada na auditoria foram consideradas no planejamento dos trabalhos pela equipe da auditoria.					
1.4 A reunião de apresentação da auditoria atendeu às expectativas da unidade auditada, especialmente quanto à compreensão dos objetivos, do escopo, das questões de auditoria, das etapas e dos prazos relacionados ao trabalho programado.					
2 Execução					
2.1 A equipe de auditoria conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados e ajustados com a unidade auditada, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, comunicando eventuais alterações surgidas durante a execução do trabalho.					
2.2 A unidade auditada teve a compreensão da necessidade de preservação da independência da equipe na condução dos trabalhos e apoiou as iniciativas que visavam a esse propósito.					
2.3 As informações requeridas pela equipe de auditoria mostraram-se pertinentes ao objeto auditado e ao escopo do trabalho realizado.					
2.4 Os achados basearam-se em evidências adequadas e suficientes.					
3 Comunicação dos resultados e Monitoramento					
3.1 Foi realizada reunião entre os integrantes da Seaudi e da unidade auditada, contemplando a apresentação dos achados e das oportunidades de melhoria identificadas no trabalho, antes do envio do relatório preliminar.					
3.2 O relatório preliminar de auditoria foi encaminhado para conhecimento e observações da unidade auditada em tempo razoável para manifestação.					

3.3 A manifestação preliminar foi apreciada de forma satisfatória pela Seaudi.					
3.4 O relatório de auditoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade, tais como clareza, objetividade e conectividade entre causas e efeitos.					
3.5 As evidências e os registros relevantes relativamente aos achados de auditoria foram devidamente referenciados no texto do relatório.					
3.6 As propostas de encaminhamento são consistentes com as análises das situações encontradas, com as causas relacionadas ao problema identificado e com a cadeia de responsabilidades do órgão.					
3.7 As avaliações, as conclusões e as propostas de encaminhamento decorrentes do trabalho têm potencial para provocar melhorias nos processos de trabalho da unidade auditada.					
3.8 A unidade auditada teve ciência da decisão da Presidência quanto ao relatório final da auditoria e quanto ao monitoramento pela Seaudi.					
4 Relacionamento com a unidade auditada					
4.1 A interlocução com a equipe de auditoria, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.					
4.2 Na ocasião da reunião de apresentação da auditoria, a unidade auditada teve a oportunidade de propor a inclusão de algum item que considerasse relevante para o objetivo do trabalho.					
4.3 A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitados, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos da auditoria interna advindos da unidade auditada ou de seus representantes.					
4.4 Na condução dos trabalhos, foi dada oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.					
4.5 Na ocasião da reunião de comunicação dos resultados do trabalho à unidade auditada foi dada oportunidade de discussão sobre os achados e de esclarecimentos de eventuais dúvidas quanto aos apontamentos da auditoria.					
4.6 A unidade auditada sente-se satisfeita com a condução dos trabalhos pela equipe de auditoria.					
4.7 As relações entre os auditores e os responsáveis pela unidade auditada ocorreram de forma respeitosa, cordial e sempre objetivando a melhor forma para a realização dos trabalhos e o menor prejuízo para as atividades da unidade.					
5 Preparo da equipe					
5.1 A equipe de auditoria, individual ou coletivamente, demonstrou conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a realização do trabalho de forma a adicionar valor aos processos de trabalho da					

unidade auditada.

5.2 Os membros da equipe, quando demandados durante suas interações com os responsáveis pela unidade auditada, demonstraram consciência das vedações e de suas prerrogativas na condução do trabalho de auditoria, de modo a não prejudicar a independência das atividades de auditoria interna.

6 Justificativas para as respostas negativas:

7 Oportunidades de melhoria:

(registrar comentários e/ou sugestões para o aperfeiçoamento dos trabalhos da Seaudi)

8 Posicionamento da Equipe de Auditoria:

() concorda () não concorda nos seguintes aspectos:

ANEXO V

QMCC1

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - CONSULTORIA EQUIPE DE CONSULTORIA (Percepção dos Auditores que participaram da Consultoria)					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 O serviço de consultoria abordou processos relacionados à governança, ao gerenciamento de riscos e à implementação de controles internos na organização e é consistente com os valores, estratégias e objetivos da unidade consulente.					
1.2 A natureza, o escopo, os objetivos do trabalho e as responsabilidades dos atores envolvidos foram acordados previamente, entre a Seaudi e a unidade consulente, sem que a equipe de consultoria assumisse qualquer responsabilidade que fosse da administração da unidade consulente.					
1.3 Os objetivos do trabalho e as expectativas da unidade consulente foram debatidos preliminarmente pelo supervisor com a equipe de consultoria.					
1.4 O prazo estimado para a realização da consultoria foi compatível com a natureza e com a profundidade das tarefas a serem desenvolvidas.					
1.5 O plano de trabalho foi submetido à aprovação da unidade consulente antes do início de sua execução.					
1.6 O plano de trabalho da consultoria foi aprovado pelo supervisor.					
2 Execução					
2.1 A distribuição das tarefas entre os membros da equipe de consultoria ocorreu de forma adequada e pertinente para o desenvolvimento dos trabalhos.					
2.2 Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam o serviço de consultoria prestado foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis.					
2.3 A definição da estrutura e da forma de apresentação dos resultados da consultoria foi precedida de discussão entre os membros designados para o trabalho.					
2.4 Houve revisão, por parte da própria equipe, dos procedimentos em todas as etapas do trabalho.					

2.5 O supervisor apoiou a equipe durante toda a condução do trabalho e na interlocução com a unidade consulente quando foi necessário.					
3 Resultados					
3.1 Todas as entregas acordadas na fase de planejamento da consultoria foram realizadas.					
3.2 O supervisor aprovou todas as entregas acordadas na fase de planejamento antes do envio à unidade consulente.					
3.3 Na visão da equipe de consultoria, a unidade consulente foi atendida em suas expectativas com o resultado da consultoria realizada.					
4 Relacionamento com a unidade consulente					
4.1 A escolha da forma de contato com as unidades consulentes para dirimir dúvidas e buscar informações adicionais foi feita de forma adequada e tempestiva, garantindo fluidez no andamento dos trabalhos.					
4.2 A interlocução com a unidade consulente ou responsáveis, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.					
4.3 Na ocasião da reunião para apresentação da consultoria foi dada oportunidade à unidade consulente de oferecer sugestões para a execução e o desenvolvimento do trabalho.					
4.4 A equipe não encontrou qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade consulente ou de seus representantes.					
4.5 Na condução dos trabalhos, foi dada oportunidade aos responsáveis da unidade consulente para interagir com os membros da equipe e para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.					
5 Preparo da equipe					
5.1 A equipe de consultoria tinha conhecimento preliminar do objeto ou buscou previamente informações para conhecê-lo de forma satisfatória e suficiente para a realização do trabalho de consultoria.					
5.2 Os objetivos, a abrangência, a importância, os produtos e as entregas do trabalho estavam claros para todos os membros da equipe.					
5.3 Os membros da equipe tinham plena consciência das vedações e de suas prerrogativas na condução do trabalho de consultoria, de modo a não prejudicar a independência das atividades de auditoria interna.					
6 Justificativas para as respostas negativas:					
7 Oportunidades de melhoria:					
(registrar eventuais oportunidades de melhoria)					

ANEXO VI

QMCC2

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - CONSULTORIA SUPERVISOR (Percepção do Supervisor)					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 O serviço de consultoria abordou processos relacionados à governança, ao gerenciamento de riscos e à implementação de controles internos na organização e é consistente com os valores, estratégias e objetivos da unidade consulente.					
1.2 A natureza, o escopo, os objetivos do trabalho e as responsabilidades dos atores envolvidos foram acordados previamente, entre a Seaudi e a unidade consulente, sem que a equipe de consultoria assumisse qualquer responsabilidade que fosse da administração da unidade consulente.					
1.3 Os objetivos do trabalho e as expectativas da unidade consulente foram debatidos preliminarmente pelo supervisor com a equipe de consultoria.					
1.4 Houve designação formal da equipe, dando pleno conhecimento às unidades consulentes acerca da realização da consultoria.					
1.5 O trabalho de consultoria estava previsto no Plano Anual de Auditoria (PAA) ou foram apresentadas justificativas pertinentes e suficientes para sua realização, caso o trabalho não tenha sido programado previamente.					
1.6 O plano de trabalho da consultoria foi aprovado pelo supervisor.					
2 Execução					
2.1 A equipe de consultoria conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando foram necessárias.					
2.2 As técnicas e procedimentos utilizados pela equipe estão em conformidade com os padrões e orientações para o tipo de trabalho realizado.					
2.3 Todos os aspectos relevantes foram devidamente abordados na realização da consultoria.					
2.4 O supervisor zelou pela garantia da independência funcional dos					

membros da equipe em relação ao trabalho realizado.					
2.5 O supervisor apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade consulente quando foi necessário.					
3 Resultados					
3.1 O supervisor aprovou todas as entregas acordadas na fase de planejamento da consultoria, antes do envio à unidade consulente.					
3.2 No seu julgamento, a unidade consulente foi atendida em suas expectativas com o resultado da consultoria realizada.					
4 Relacionamento com a unidade consulente					
4.1 A interlocução com a unidade consulente ou responsáveis, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.					
4.2 Na ocasião da reunião de apresentação da consultoria, a unidade consulente teve oportunidade de propor a inclusão de algum item específico no escopo do trabalho.					
4.3 Não foi encontrado qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade consulente ou de seus representantes.					
5 Preparo da equipe					
5.1 O supervisor certificou-se do preparo da equipe para a execução do trabalho e promoveu todas as condições necessárias e suficientes para realização da consultoria.					
5.2 A equipe de consultoria, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho.					
5.3 Durante todas as fases do trabalho foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações pela equipe de consultoria, de modo a não prejudicar a independência das atividades de auditoria interna.					
6 Justificativas para as respostas negativas:					
7 Boas práticas:					
(registrar quando um dos papéis de trabalho puder ser considerado como "boa prática", cuja divulgação para utilização em outros trabalhos da Seaudi seja recomendável)					
8 Oportunidades de melhoria:					
(registrar eventuais oportunidades de melhoria)					
9 Posicionamento da Equipe de Consultoria:					
() concorda () não concorda nos seguintes aspectos:					

ANEXO VII
QMCC3

QUESTIONÁRIO DE MONITORAMENTO CONTÍNUO - CONSULTORIA UNIDADE CONSULENTE <i>(Percepção da Unidade Consulente)</i>					
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1 Planejamento					
1.1 O serviço de consultoria abordou processos relacionados à governança, ao gerenciamento de riscos e à implementação de controles internos na organização e é consistente com os valores, estratégias e objetivos da unidade consulente.					
1.2 A natureza, o escopo, os objetivos do trabalho e as responsabilidades dos atores envolvidos foram acordados previamente, entre a Seaudi e a unidade consulente, sem que a equipe de consultoria assumisse qualquer responsabilidade que fosse da administração da unidade consulente.					
1.3 As questões mais relevantes da temática foram abordadas no plano de trabalho da consultoria pela equipe designada para o trabalho.					
1.4 O plano de trabalho da consultoria foi aprovado pela unidade consulente.					
2 Execução					
2.1 A equipe de consultoria conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados e ajustados com a unidade consulente, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, comunicando os fatos relevantes surgidos durante a execução do trabalho.					
2.2. A unidade consulente teve a compreensão da necessidade de preservação da independência da equipe na condução dos trabalhos e apoiou as iniciativas que visavam a esse propósito.					
2.3 As informações requeridas pela equipe de consultoria mostraram-se pertinentes ao escopo do trabalho realizado.					
3 Resultados					
3.1 A apresentação dos resultados da consultoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade, tais como clareza e objetividade.					
3.2 Todas as entregas acordadas na fase de planejamento da consultoria foram realizadas.					

3.3 A unidade consulente foi atendida em suas expectativas com o resultado da consultoria realizada.

4 Relacionamento com a unidade consulente

4.1 A interlocução com a equipe de consultoria, quando necessária, foi conduzida de forma adequada.

4.2 Na ocasião da reunião para apresentação da consultoria, a unidade consulente teve oportunidade de oferecer sugestões para a execução e desenvolvimento dos trabalhos.

4.3 A unidade consulente colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitadas, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos.

4.4 Na condução dos trabalhos, foi dada oportunidade aos responsáveis da unidade consulente para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.

4.5 A unidade consulente sente-se satisfeita com a condução dos trabalhos pela equipe de consultoria.

4.6 As relações entre os auditores e os responsáveis pela unidade consulente ocorreram de forma respeitosa, cordial e sempre objetivando a melhor forma de realização dos trabalhos e o menor prejuízo para as atividades da unidade.

5 Preparo da equipe

5.1 A equipe de consultoria, individual ou coletivamente, demonstrou conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a realização do trabalho de consultoria, de forma a adicionar valor aos processos de trabalho da unidade consulente.

5.2 Os membros da equipe, quando demandados durante suas interações com os responsáveis pela unidade consulente, demonstraram consciência das vedações e de suas prerrogativas na condução do trabalho de consultoria, de modo a não prejudicar a independência das atividades de auditoria interna.

6 Justificativas para as respostas negativas:

7 Oportunidades de melhoria:

(registrar comentários e/ou sugestões para o aperfeiçoamento dos trabalhos da Seaudi)

8 Posicionamento da Equipe de Consultoria:

() concorda () não concorda nos seguintes aspectos:

ANEXO VIII

QAP1

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA - AUTOAVALIAÇÃO (Percepção da equipe de avaliação da Seaudi)

OBJETIVO: Obter opinião da equipe de avaliadores quanto à atuação da Seaudi.

ELEMENTO 1: SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA

Descrição do Elemento:

- O papel – de realizar análises independentes e objetivas para ajudar a organização a atingir seus objetivos e melhorar as operações – é encontrado em algum grau na maioria das atividades de auditoria interna no setor público.
- Os meios ou serviços fornecidos variam entre diferentes jurisdições e ambientes.
- Os serviços prestados são geralmente baseados nas necessidades da organização e na autoridade, escopo e capacidade da atividade de auditoria interna;
- Os serviços incluem a prestação de avaliação e consultoria (assessoria) e podem consistir em auditorias de transações, conformidade, sistemas, processos, operações, desempenho/custo benefício, tecnologia da informação e outras relacionadas, e demonstrações e sistemas financeiros;
- Os serviços também podem incluir a capacidade de analisar e assessorar quanto à governança organizacional, estratégias/práticas de gerenciamento de riscos e processos de controle;
- Os serviços podem ser executados pela própria atividade de auditoria interna, realizados via *co-sourcing* (parcerias) por prestadores externos de serviços ou ser totalmente terceirizados.

1.1 Auditoria de conformidade (KPA 2.1)

Propósito: Realizar uma auditoria de conformidade e cumprimento de uma determinada área, processo ou sistema com políticas, planos, procedimentos, leis, regulamentos, contratos ou outros requisitos que governem a conduta da área, processo ou sistema sujeito a auditoria.

Indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

1.1.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável estabelece a natureza dos serviços de avaliação a serem prestados à organização e inclui auditorias de conformidade.

1.1.2 Ao planejar os trabalhos de auditoria de conformidade, a Seaudi:

- Comunica-se com a gestão das unidades auditadas (por exemplo, divulgação do PAA, comunicado de auditoria);
- Obtém aceitação da gestão dos critérios de auditoria;
- Revisa os principais controles, identifica e avalia os riscos específicos do trabalho;
- Identifica os objetivos, o escopo e a metodologia da auditoria (incluindo a metodologia de amostragem);
- Desenvolve plano detalhado do trabalho de auditoria.

1.1.3 Ao realizar o trabalho de auditoria de conformidade, a Seaudi:

- Aplica procedimentos de auditoria específicos para o atingimento dos objetivos do trabalho;
- Documenta os procedimentos realizados e seus resultados;

• Avalia as informações obtidas e se essas corroboram as conclusões alcançadas quanto aos objetivos e critérios estabelecidos; • Apresenta conclusões específicas e, quando necessário, recomendações apropriadas.					
1.1.4 Ao comunicar os resultados dos trabalhos de auditoria de conformidade, a Seaudi: • Prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho; • Estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações são efetivamente implementadas ou a garantia da aceitação, por parte da gestão, do risco de não tomar medidas).					
1.2 Auditoria de desempenho (KPA 3.1)					
Propósito: Avaliar e reportar a eficiência, eficácia e economia das operações, atividades ou programas; ou realizar trabalhos sobre governança, gerenciamento de riscos e controle. A auditoria de desempenho/custo benefício abrange todo o espectro de processos operacionais e de negócios, os controles de gerenciamento associados e os resultados alcançados.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1.2.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável estabelece a natureza dos serviços de avaliação a serem prestados à organização e inclui auditorias de desempenho/custo benefício.					
1.2.2 Ao planejar os trabalhos de auditoria de desempenho, a Seaudi: • Comunica-se com a gestão das unidades auditadas (por exemplo, divulgação do PAA, comunicado de auditoria); • Compreende o objeto do trabalho, seu ambiente, objetivos de negócio, etc. • Identifica e avalia os riscos específicos do trabalho. • Determina os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem do trabalho de auditoria; • Obtém aceitação da gestão dos critérios de auditoria; • Desenvolve plano detalhado do trabalho de auditoria.					
1.2.3 Ao realizar o trabalho de auditoria de desempenho, a Seaudi: • Realiza testes de auditoria específicos ou metodologias que sejam relevantes para alcançar os objetivos da auditoria; • Apresenta conclusões específicas e, quando necessário, propõe recomendações; • Fornece conclusões sobre os resultados do trabalho de auditoria.					
1.2.4 Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria de desempenho, a Seaudi: • Prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho; • Estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à administração (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações sejam efetivamente implementadas ou a garantia da aceitação, por					

parte da gestão, do risco de não tomar medidas).

1.3 Serviços de consultoria (KPA 3.2)

Propósito: Analisar uma situação e/ou fornecer orientação e consultoria (assessoria) à administração. Os serviços de consultoria agregam valor sem que o auditor interno assuma a responsabilidade de gerenciamento. Serviços de consultoria (assessoria) são aqueles direcionados para facilitação em vez de avaliação, e incluem treinamento, revisões de desenvolvimento de sistemas, autoavaliação de desempenho e controle, aconselhamento e consultoria (assessoria).

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

1.3.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável estabelece autoridade para que a Seaudi execute serviços de consultoria e os tipos de consultoria/assessoria esperados pela organização.

1.3.2 A Seaudi desenvolve políticas e procedimentos apropriados para a condução de serviços de consultoria.

1.3.3 O Estatuto garante que o titular da Seaudi mantenha a prerrogativa de estabelecer as técnicas e os procedimentos apropriados para a realização do trabalho de consultoria, bem como o direito de reportar à alta administração quando a natureza, a materialidade ou os resultados representarem riscos significativos à organização.

1.3.4 A Seaudi implementa práticas para assegurar que a independência e a objetividade dos auditores internos na condução dos trabalhos não sejam prejudicadas e, se for o caso, garantir que a divulgação apropriada do prejuízo a esses requisitos seja feita.

1.3.5 A Seaudi garante que os auditores internos exerçam o devido zelo profissional na condução de serviços de consultoria.

1.3.6 Com relação a cada trabalho de consultoria, a Seaudi:

- Determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria a ser realizado;
- Comunica-se com a gestão a fim de obter sua concordância sobre os princípios e a abordagem que a Seaudi empregará na execução e no reporte do serviço de consultoria;
- Obtém garantia de que a administração será responsável pelas decisões e/ou ações tomadas como resultado do aconselhamento prestado por meio dos serviços de consultoria;
- Documenta o trabalho de forma a apoiar as conclusões da consultoria prestada;
- Comunica os resultados do serviço de consultoria.

1.4 Garantia geral de governança, gerenciamento de riscos e controle (KPA 4.1)

Propósito: Conduzir trabalho suficiente para elaborar uma opinião sobre a adequação e eficácia gerais dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controle da organização. A atividade de auditoria interna coordenou seus serviços de auditoria para serem suficientemente abrangentes, de modo que possa fornecer garantia razoável no nível corporativo de que esses processos são adequados e funcionam conforme a intenção de atingir os objetivos da organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1)

0 1 2 3 4

Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.					
1.4.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável confere à Seaudi autoridade para expressar uma opinião sobre governança, gerenciamento de riscos e controle de toda a organização.					
1.4.2 A Seaudi assegura que o escopo da atividade de auditoria interna abrange todo o processo de governança, o gerenciamento de riscos e os controles da organização.					
1.4.3 De acordo com o Plano Anual de Auditoria (PAA) baseado em risco, a Seaudi analisa elementos suficientes dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles para expressar uma opinião sobre toda a organização.					
1.4.4 A Seaudi apoia a opinião geral com auditorias realizadas durante um período específico de tempo (geralmente anual).					
1.4.5 A Seaudi expressa uma opinião para cada trabalho de auditoria individual realizado durante o período de tempo específico.					
1.4.6 A Seaudi apoia as opiniões com evidência de auditoria adequada e suficiente, coletada de acordo com as Normas.					
1.4.7 A Seaudi realiza uma auditoria anual de governança organizacional, se necessário, para apoiar a opinião geral.					
1.4.8 A Seaudi realiza uma auditoria anual de gerenciamento de riscos em todo o órgão, se necessário, para apoiar a opinião geral.					
1.4.9 A Seaudi faz uso apropriado de técnicas de auditoria e análise de dados para ajudar a prestar avaliação objetiva e independente sobre a efetividade dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controle interno?					
1.4.10 A Seaudi atesta a razoabilidade da afirmação ou divulgação da administração (se disponível) sobre a efetividade de seus processos de governança, de gerenciamento de riscos e controle no apoio ao alcance dos objetivos por meio de: • Revisão da adequação e dos resultados das atividades de monitoramento da gestão; • Avaliação da transparência, da imparcialidade e da consistência das conclusões da gestão em relação aos resultados.					
1.4.11 A Seaudi baseia-se nos resultados de monitoramento da gestão, nas próprias avaliações de riscos da auditoria interna, nas atividades de auditoria e nos resultados de avaliações relevantes realizadas por terceiros, para fornecer uma opinião independente sobre a efetividade da governança, de gerenciamento de riscos e dos processos de controle no apoio à realização de objetivos organizacionais.					
1.4.12 A Seaudi comunica a opinião geral e o que isso significa para a alta administração, incluindo conceitos como "asseguração razoável" e opinião "positiva" ou "negativa".					
1.4.13 A Seaudi, ao comunicar a opinião geral, reforça que a					

responsabilidade geral pela governança, pelo gerenciamento de risco e pela instituição de processo de controle eficaz sobre operações, conformidade e relatórios financeiros é da gestão.

1.5 Auditoria interna reconhecida como agente-chave de mudanças (KPA 5.1)

Propósito: Ter desenvolvido suficientemente a capacidade profissional e de liderança da atividade de auditoria interna, para oferecer previsões e servir como catalisadora de mudanças positivas na organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

1.5.1 O Estatuto da Auditoria Interna aplicável é mantido atualizado de forma a incluir funções e escopo ampliados da atividade de auditoria interna (por exemplo, para que a auditoria interna possa fornecer informações sobre os motivos de suas conclusões, prever as consequências para a organização e atuar como um agente de mudança positiva dentro da organização).

1.5.2 A Seaudi utiliza práticas na área de tecnologia e abordagens inovadoras na auditoria interna para alavancar seu trabalho e agregar maior valor à organização.

1.5.3 A atividade da Seaudi foca sua estratégia no atendimento contínuo aos auditados, à alta administração e às demais partes interessadas.

1.5.4 A Seaudi desenvolve habilidades pessoais e conhecimento dos seus servidores em áreas de tecnologia, processos de negócios e práticas específicas do ambiente em que atua a organização.

1.5.5 A Seaudi monitora o ambiente de negócios em transformação e seu impacto sobre os processos, a governança, o gerenciamento de riscos e o controle da organização.

1.5.6 A Seaudi contribui para o desenvolvimento e a implementação de estratégias de gerenciamento de riscos da organização.

1.5.7 A Seaudi apoia a gestão na melhoria das funções de primeira e segunda linhas e na mitigação dos riscos.

1.5.8 A Seaudi presta consultoria sobre questões relevantes e tendências emergentes para a organização.

1.5.9 A Seaudi avalia e comunica como os resultados da auditoria interna contribuem para melhorar os processos de negócio e os objetivos estratégicos da organização.

ELEMENTO 2: GESTÃO DE PESSOAS

Descrição do Elemento:

- O processo de criação de um ambiente de trabalho que permita que as pessoas tenham o melhor desempenho que suas habilidades permitem. O processo começa quando um trabalho é definido conforme necessário.
- A gestão de pessoas inclui:
 - identificar atributos específicos e desenvolver descrições de cargo claras;

- recrutar pessoas apropriadas por meio de um processo de seleção apropriado;
- identificar requisitos e objetivos de trabalho com base em normas, resultados e métricas de desempenho;
- fornecer orientações eficazes, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;
- fornecer *coaching* e *feedback* contínuos; criar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
- proporcionar oportunidades adequadas de promoção e desenvolvimento de carreira.

2.1 Pessoas qualificadas, identificadas e recrutadas (KPA 2.2)

Propósito: Identificar e atrair pessoas com as competências necessárias e as habilidades para realizar o trabalho da atividade de auditoria interna. Os auditores internos devidamente qualificados e recrutados têm maior probabilidade de trazer credibilidade aos resultados da auditoria interna.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.1.1 A Seaudi identifica e define as tarefas de auditoria específicas a serem realizadas.					
2.1.2 A Seaudi identifica os conhecimentos, as habilidades (técnicas e comportamentais) e outras competências necessárias para realizar as tarefas de auditoria.					
2.1.3 A Seaudi desenvolve descrições para seus cargos.					
2.1.4 A Seaudi possui retribuições salariais adequadas para as diferentes posições ocupadas pelos auditores internos dentro da sua estrutura.					
2.1.5 A Seaudi conduz processo de recrutamento para selecionar auditores internos com perfis apropriados.					

2.2 Desenvolvimento profissional individual (KPA 2.3)

Propósito: Garantir que os auditores internos mantenham e aprimorem continuamente suas capacidades profissionais.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.2.1 A Seaudi determina uma meta de horas de treinamento para cada auditor interno consistente com as normas de auditoria aplicáveis ou com as certificações relevantes.					
2.2.2 A Seaudi identifica os cursos, entidades promotoras ou fontes de treinamento que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional dos auditores internos.					
2.2.3 A Seaudi incentiva os auditores internos a serem membros de associações profissionais.					
2.2.4 A Seaudi acompanha e documenta as horas de treinamento, os tipos de cursos e as entidades promotoras, para monitorar a conformidade com requisitos de formação individual e para apoiar o					

desenvolvimento profissional contínuo.					
2.2.5 Periodicamente, a Seaudi elabora relatórios para documentar o treinamento realizado por cada auditor interno.					
2.3 Coordenação da força de trabalho (KPA 3.3)					
Propósito: Coordenar o desenvolvimento do plano periódico de auditoria e serviços com os níveis de recursos humanos autorizados para a atividade de auditoria interna. Como os recursos costumam ser restritos, a atividade de auditoria interna precisa usar métodos apropriados para definir as prioridades dos projetos e serviços planejados, a fim de limitar seus trabalhos de auditoria a uma quantidade e tipo "viáveis" de projetos e serviços.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.3.1 A Seaudi estima a quantidade e o escopo da auditoria e outros serviços que seriam necessários para a execução do PAA.					
2.3.2 A Seaudi compara os recursos necessários com a quantidade e com o escopo do trabalho que poderia ser produzido caso a força de trabalho fosse complementada.					
2.3.3 A Seaudi utiliza "filtros" de priorização para vincular os projetos, os compromissos e as tarefas previstas no PAA à capacidade máxima do pessoal da Secretaria (tanto em número quanto em experiência da equipe).					
2.3.4 A Seaudi considera outras estratégias de utilização de recursos (por exemplo, apoio temporário de outros colaboradores, parcerias, terceirização, etc.), conforme necessário, quando a capacidade da Secretaria não é suficiente para a atividade de auditoria interna.					
2.4 Pessoal profissionalmente qualificado (KPA 3.4)					
Propósito: Estruturar a equipe da atividade de auditoria interna com pessoal profissionalmente qualificado e reter os indivíduos que demonstraram um nível mínimo de competência.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.4.1 A Seaudi estabelece um quadro de competências para apoiar o crescimento e o desenvolvimento profissional, levando em consideração o ambiente da organização e os conhecimentos e as habilidades específicas (técnicas e comportamentais) necessárias para a atividade de auditoria interna.					
2.4.2 A Seaudi estabelece critérios explícitos e objetivos (expectativas) para avaliar o desempenho do pessoal em cada nível do quadro de competências (desde o nível inicial até os gestores das unidades).					
2.4.3 A Seaudi periodicamente compara e discute com cada auditor interno seu desempenho e as expectativas de seu cargo atual.					
2.4.4 A Seaudi desenvolve um "plano de treinamento e desenvolvimento"					

para cada indivíduo, a fim de orientar a melhoria e o progresso com base no quadro de competências (ex. PAC-Aud com treinamento por servidor).					
2.4.5 A Seaudi estabelece programas para garantir que os auditores internos obtenham certificações profissionais apropriadas.					
2.4.6 A Seaudi incentiva o envolvimento em associações profissionais relevantes.					
2.4.7 A Seaudi determina a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a cada auditor e avalia se o pessoal pode ser desenvolvido internamente ou por meio de parcerias ou terceirização.					
2.5 Consolidação e competência da equipe (KPA 3.5)					
Propósito: Desenvolver a capacidade dos auditores de trabalhar com eficácia em um ambiente de equipe, começando com o foco sobre a equipe do projeto individual. Como muitas auditorias do setor público cobrem âmbitos que exigem o esforço conjunto de uma equipe de auditores para sua condução, e porque as habilidades necessárias para conduzir uma auditoria não são necessariamente as mesmas habilidades para trabalhar com eficácia em um ambiente de grupo, são necessárias competências adicionais para a equipe.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.5.1 A Seaudi usa mecanismos de comunicação e coordenação para apoiar o desenvolvimento da equipe (por exemplo, reuniões periódicas, compartilhamento de recursos e de dados entre os membros e atribuições e cronogramas acordados para os projetos).					
2.5.2 A Seaudi desenvolve critérios para comportamentos e práticas eficazes de trabalho em equipe e incorpora os critérios no quadro de competências da auditoria interna.					
2.5.3 A Seaudi fornece oportunidades de desenvolvimento profissional nos temas trabalho em equipe, liderança de equipe, comunicação eficaz e construção de relacionamentos.					
2.5.4 A Seaudi identifica e atribui o papel de liderança de equipe a indivíduos selecionados, com deveres, responsabilidades e autoridade estabelecidos.					
2.5.5 A Seaudi implementa recompensas para realizações bem-sucedidas, de forma a reforçar comportamentos desejados à equipe (recompensas que não sejam financeiras como, por exemplo, um turno ou dia de folga, etc.).					
2.5.6 A Seaudi desenvolve os membros da equipe para assumir papéis em transformação, conforme a organização muda.					
2.6 Planejamento da força de trabalho (KPA 4.2)					
Propósito: Coordenar as atividades da força de trabalho para suprir as necessidades atuais de negócios da atividade de auditoria interna. O planejamento da força de trabalho envolve a elaboração de um plano para a força de trabalho, que define os recursos, habilidades, treinamento e ferramentas necessárias para conduzir as auditorias que foram identificadas (ou propostas) no					

plano periódico de auditoria e serviços.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.6.1 A Seaudi identifica os recursos, as habilidades, o treinamento e as ferramentas necessárias para abordar áreas de maior importância e de maior risco para a organização, que foram identificados no Plano Anual de Auditoria (PAA) com base em risco.					
2.6.2 A Seaudi vincula as competências, as habilidades e as atitudes necessárias à ocupação de cargos e funções da unidade (quadro de competências).					
2.6.3 A Seaudi quantifica os requisitos da força de trabalho em termos do número de recursos e de habilidades necessárias para permitir a realização de suas atividades.					
2.6.4 A Seaudi compara as habilidades necessárias para a atividade de auditoria interna (incluindo habilidades específicas como tecnologia da informação, fraude, etc.) com um inventário das pessoas que compõem a equipe disponível na Secretaria.					
2.6.5 A Seaudi analisa a lacuna entre os níveis de recursos existentes e as competências desejadas.					
2.6.6 A Seaudi desenvolve e implementa estratégias para reduzir a lacuna de recursos, incluindo treinamento, desenvolvimento de ferramentas, apoio de outros colaboradores, parcerias e terceirização.					
2.6.7 A Seaudi comunica à administração e às demais partes interessadas as prioridades e as estratégias da atividade de auditoria interna, especialmente quando não for capaz de executar todo o PAA.					
2.7 A atividade de auditoria interna apoia os órgãos profissionais (KPA 4.3)					
Propósito: Proporcionar oportunidades de liderança e desenvolvimento profissional para a equipe de auditoria interna, apoiando seu envolvimento e participação em órgãos profissionais.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.7.1 A Seaudi identifica órgãos profissionais relevantes cujas atividades, esforços de promoção da profissão e temas profissionais sejam congruentes com as metas de desenvolvimento profissional atual e de longo prazo da atividade de auditoria interna e/ou com as estratégias ou operações da organização.					
2.7.2 A Seaudi estabelece mecanismos e critérios para o apoio da atividade de auditoria interna e para participação do pessoal em atividades de órgãos profissionais (apoio financeiro, de tempo e outros recursos).					
2.7.3 A Seaudi utiliza o conhecimento adquirido para fortalecer a capacidade da equipe e a atividade de auditoria interna.					

2.8 Auditoria interna contribui para o desenvolvimento da gestão (KPA 4.4)

Propósito: Integrar o desenvolvimento dos gerentes da organização ao treinamento e às expectativas da atividade de auditoria interna e vice-versa. A organização e a atividade de auditoria interna buscam uma estratégia para incentivar as pessoas com um bom entendimento de governança, gerenciamento de riscos e controles a trabalhar e contribuir em toda a organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.8.1 A Seaudi identifica os processos ou as funções específicas da atividade de auditoria interna que geram conhecimentos, habilidades ou experiências que agregam valor à organização.					
2.8.2 A Seaudi identifica áreas dentro da organização nas quais a atividade de auditoria interna seria beneficiada por meio de treinamento e desenvolvimento e promove meios para propiciar essa interação.					
2.8.3 A Seaudi desenvolve mecanismos para identificar e indicar outros servidores da organização para desenvolverem conhecimentos sobre a atividade de auditoria interna.					
2.8.4 A Seaudi identifica servidores - tanto dentro da atividade de auditoria interna quanto dentro da organização - que se beneficiariam do desenvolvimento profissional e da ampliação dos conhecimento sobre os conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.					
2.8.5 A Seaudi promove a atividade de auditoria interna como um meio para os gestores desenvolverem amplo conhecimento dos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle, bem como dos processos de negócios da organização.					
2.8.6 A Seaudi divulga o papel da auditoria interna para a promoção da boa governança, do gerenciamento de risco e dos controles internos.					

2.9 Projeção da força de trabalho (KPA 5.2)

Propósito: Coordenar as atividades de desenvolvimento da força de trabalho de longo prazo para atender às necessidades futuras de negócios da atividade de auditoria interna. A projeção da força de trabalho envolve a elaboração de um plano estratégico de força de trabalho, que define os objetivos da atividade de auditoria interna para o desenvolvimento das competências e atividades da força de trabalho, em conjunto com as necessidades estratégicas projetadas da organização e a criação de planos para orientar as atividades de desenvolvimento da força de trabalho.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.9.1 A Seaudi projeta os futuros serviços da atividade de auditoria interna e as competências/recursos necessários no contexto dos planos estratégicos da organização.					
2.9.2 A Seaudi analisa e desenvolve os requisitos de força de trabalho necessários à atividade de auditoria interna (em termos de recursos e conjuntos de habilidades) para executar os serviços projetados.					

2.9.3 A Seaudi analisa a lacuna entre os recursos e as competências existentes e os desejados.

2.9.4 A Seaudi desenvolve estratégias de longo prazo para reduzir a lacuna de recursos (por exemplo, treinamento e desenvolvimento de pessoal existente, criação de novos cargos, reclassificação de cargos existentes, utilização de ferramentas tecnológicas e realização de parcerias).

2.10 Envolvimento da liderança nos órgãos profissionais (KPA 5.3)

Propósito: Facilitar e apoiar os principais líderes da atividade de auditoria interna, tornando-se líderes fundamentais dentro dos órgãos profissionais relevantes. Além de fazer contribuições para a profissão através de seu trabalho voluntário, o dirigente da auditoria e outros auditores internos se tornarão líderes criativos e influenciarão o crescimento e a evolução da profissão. A participação na administração e/ou liderança de órgãos profissionais ajuda os auditores a aprender e praticar habilidades sociais de maior nível, já que seus papéis perante seus colegas exigem diferentes meios de interação do que seu papel de “auditor” ou “gerente” dentro de sua própria organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

2.10.1 A Seaudi estabelece uma cultura de apoio para o envolvimento da liderança e de contribuição junto a outros órgãos profissionais.

2.10.2 A Seaudi reconhece as realizações da liderança da auditoria interna em órgãos profissionais relevantes.

2.10.3 A Seaudi aprende com outras unidades de auditoria e suas organizações, e integra práticas e pensamentos estratégicos relevantes na atividade de auditoria interna e na organização.

2.10.4 A Seaudi usa os conhecimentos adquiridos para contribuir e para melhorar as estratégias de aprendizagem para a organização.

ELEMENTO 3: PRÁTICAS PROFISSIONAIS

Descrição do Elemento:

- Reflete o panorama completo de políticas, processos e práticas que permitem que a atividade de auditoria interna seja realizada de forma eficaz e com a proficiência e zelo profissional devido;
- Inclui o desenvolvimento e uso de *frameworks*/políticas inovadoras e em evolução, bem como sua aplicação nas operações de auditoria interna;
- Refere-se à capacidade da atividade de auditoria interna alinhar-se às prioridades da organização e às estratégias de gerenciamento de riscos, e de contribuir para a melhoria contínua da atividade de auditoria interna e da organização;
- Inclui o desenvolvimento e a manutenção de um programa de avaliação e melhoria da qualidade, que envolva todos os aspectos da atividade de auditoria interna.

3.1 Plano de Auditoria baseado nas prioridades da gestão e das partes interessadas (KPA 2.4)

Propósito: Desenvolver planos (anuais ou plurianuais) periódicos de auditorias e/ou outros serviços, com base em consultas com a administração e/ou outras partes interessadas (*stakeholders*)

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
3.1.1 A Seaudi identifica todas as unidades e/ou objetos auditáveis na organização e documenta o universo de auditoria.					
3.1.2 A Seaudi, em colaboração com a alta administração e/ou outras partes interessadas, determina o período a ser coberto pelo plano (ou seja, anual, plurianual ou uma combinação).					
3.1.3 A Seaudi, por meio de consultas à alta administração e/ou outras partes interessadas, identifica as áreas/questões que são consideradas prioritárias a serem abordadas pela atividade de auditoria interna.					
3.1.4 A Seaudi identifica os trabalhos de auditoria, incluindo auditorias cíclicas, a serem incluídos no plano e quais outras atividades a auditoria interna fornecerá à organização.					
3.1.5 A Seaudi determina os objetivos e o escopo para cada trabalho de auditoria e outras atividades, se aplicável.					
3.1.6 A Seaudi determina os recursos gerais necessários (humanos, financeiros, materiais) para realizar o plano, incluindo a soma dos recursos para cada trabalho, outros serviços a serem prestados e quaisquer recursos adicionais que possam ser necessários para responder a outras prioridades da gestão e/ou partes interessadas que possam surgir durante o período coberto pelo plano.					
3.1.7 A Seaudi determina a combinação de capacidades de recursos humanos necessária para realizar o plano (internos à atividade de auditoria interna ou por meio de parcerias).					
3.1.8 A Seaudi obtém aprovação da alta administração dos planos anuais e plurianuais, bem como dos recursos necessários para sua implementação.					
3.2 Estrutura de práticas e processos profissionais (KPA 2.5)					
Propósito: Ajudar a facilitar o desempenho dos trabalhos de auditoria com independência e objetividade, e a proficiência e zelo profissional devido, previstos no estatuto de auditoria interna e na Missão da Auditoria Interna, Definição de Auditoria Interna, Código de Ética, Princípios Fundamentais e nas Normas. O <i>framework</i> de práticas e processos profissionais inclui as políticas, processos e procedimentos que guiarão a atividade de auditoria interna no gerenciamento de suas operações; desenvolver seu programa de trabalho de auditoria interna; e planejar, executar e reportar os resultados das auditorias internas.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
3.2.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável reconhece a natureza mandatária da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética, dos Princípios Fundamentais e das Normas.					
3.2.2 A Seaudi desenvolve políticas relevantes para o gerenciamento da atividade de auditoria interna (por exemplo, recursos humanos,					

informações gerenciais e financeiras).					
3.2.3 A Seaudi desenvolve orientações gerais para a preparação do programa de trabalho de auditoria interna.					
3.2.4 A Seaudi documenta os processos para preparar o programa de trabalho.					
3.2.5 A Seaudi documenta os processos de planejamento, execução e reporte dos resultados dos trabalhos individuais de auditoria, incluindo a comunicação com a gestão.					
3.2.6 A Seaudi desenvolve metodologia, procedimentos e ferramentas padrão a serem usados pela atividade de auditoria interna para planejar, executar e reportar os resultados do trabalho de auditoria, incluindo diretrizes para a elaboração e manutenção dos papéis de trabalho.					
3.2.7 A Seaudi implementa os processos necessários para avaliar a qualidade dos trabalhos individuais de auditoria.					
3.2.8 A Seaudi mantém sistema para monitorar os resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações da gestão tenham sido implantadas com sucesso ou que a gestão tenha aceitado o risco de não tomar medidas).					
3.3 Planos de Auditoria baseados em riscos (KPA 3.6)					
Propósito: Avaliar sistematicamente os riscos e focar as prioridades do plano periódico de auditoria e serviços da atividade de auditoria interna nas exposições a risco em toda a organização.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
3.3.1 A Seaudi consulta a alta administração para entender sua percepção dos riscos ambientais e organizacionais.					
3.3.2 A Seaudi considera a estrutura de gerenciamento de riscos da organização, caso existente.					
3.3.3 A Seaudi considera as metas e objetivos estratégicos da organização na elaboração dos planos de auditoria (anuais e plurianuais).					
3.3.4 A Seaudi realiza uma avaliação periódica dos riscos por meio de: • Atualização do universo de auditoria; • Identificação das unidades e/ou dos objetos de auditoria que possuem maior exposição a riscos; • Determinação da probabilidade de o risco identificado se tornar significativo ou generalizado e impactar na consecução dos objetivos da organização; • Identificação das respostas aos riscos implantadas ou as ações tomadas pela gestão para lidar ou gerenciar tais riscos; • Identificação da necessidade de respostas a riscos adicionais ou diferentes; • Avaliação de indicadores de fraude.					

3.3.5 A Seaudi inclui nos Planos Anuais de Auditoria trabalhos de avaliação em unidades e/ou objetos que apresentem alto risco para a organização ou aqueles em que as respostas de gerenciamento de risco não são consideradas apropriadas.					
3.3.6 Os planos anual (PAA) ou de longo prazo (PALP) de auditoria baseados em riscos são aprovados pela alta administração.					
3.3.7 A Seaudi revisa e ajusta o PAA ou o PALP, conforme necessário, em resposta a mudanças nos negócios, riscos, operações, programas, sistemas e controles da organização.					
3.4 Estrutura de gestão da qualidade (KPA 3.7)					
Propósito: Estabelecer e manter processos para monitorar, analisar e melhorar continuamente a eficácia da atividade de auditoria interna. Os processos incluem o monitoramento contínuo do desempenho da atividade de auditoria interna, bem como avaliações periódicas internas e externas de qualidade.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
3.4.1 A Seaudi desenvolve políticas, práticas e procedimentos, incluindo aqueles alavancados por meio da tecnologia da informação, que contribuem para a melhoria contínua da atividade de auditoria interna.					
3.4.2 A Seaudi desenvolve e documenta, em todos os estágios do processo de trabalho de auditoria, os papéis, as responsabilidades e a prestação de contas para a execução, a revisão e a aprovação dos produtos do trabalho de auditoria interna.					
3.4.3 A Seaudi implementa e mantém um programa de avaliação e melhoria da qualidade, que inclui o monitoramento interno contínuo, bem como as avaliações periódicas internas e externas da qualidade.					
3.4.4 A Seaudi desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e reportar sobre o programa de avaliação e melhoria da qualidade.					
3.4.5 A Seaudi desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e reportar o desempenho e a efetividade da atividade de auditoria, incluindo: • Conformidade com a Definição de Auditoria Interna, com os Princípios Fundamentais, com o Código de Ética e com as Normas; • Adequação do estatuto, objetivos, políticas e procedimentos da auditoria interna; • Adequação da linha de reporte da atividade de auditoria interna; • Contribuição para os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle da organização; • Conformidade com as leis, regulamentos e normas governamentais ou setoriais aplicáveis; • Efetividade das atividades de melhoria contínua e adoção das principais práticas de mercado; • Se a atividade de auditoria interna agrega valor e melhora as operações da organização.					

3.4.6 A Seaudi desenvolve sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações feitas para melhorar a efetividade e o desempenho da atividade de auditoria e sua conformidade com as Normas.

3.5 Estratégia de auditoria alavanca o gerenciamento de riscos da organização (KPA 4.5)

Propósito: Vincular o plano periódico de auditoria e serviços da atividade de auditoria interna às práticas e estratégias de gerenciamento de riscos corporativos da organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

3.5.1 A Seaudi compreende as estratégias e as práticas de gerenciamento de riscos da organização, por meio de consulta à administração e às principais partes interessadas e revisão da documentação relevante, interna e externa à organização.

3.5.2 A Seaudi traduz as estratégias de gerenciamento de riscos da organização em termos operacionais; considera influências externas, como o ambiente geral da organização (por exemplo, legislação ou cultura) e as necessidades das principais partes interessadas e influências internas, tais como prioridades da gestão, processos de negócio e operações da organização.

3.5.3 A Seaudi incentiva a estratégia de gerenciamento de riscos organizacionais, bem como promove a implantação de um processo de avaliação de riscos e vulnerabilidades em toda a organização para o planejamento da auditoria interna.

3.5.4 O plano de auditoria baseado em risco inclui as áreas identificadas pela gestão como de alto risco, se apropriado, e aquelas identificadas pela própria Seaudi por meio de sua avaliação de riscos e vulnerabilidade.

3.5.5 A Seaudi monitora continuamente o perfil de risco da organização e revisa os planos de auditoria, se necessário, obtendo aprovação dos ajustes junto à alta administração.

3.5.6 A Seaudi concentra-se nos riscos estratégicos, bem como nos riscos operacionais, financeiros e de conformidade, durante a condução dos trabalhos de auditoria.

3.5.7 A Seaudi realiza auditoria periódica do gerenciamento de riscos de toda a organização.

3.6 Planejamento estratégico da auditoria interna (KPA 5.4)

Propósito: Entender as direções estratégicas da organização e as questões e riscos emergentes, e mudar as qualificações e serviços de auditoria da atividade de auditoria interna para atender às possíveis necessidades futuras.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

3.6.1 A Seaudi mantém-se informada sobre o ambiente interno e externo da organização para identificar e avaliar tendências, questões e riscos emergentes (incluindo riscos estratégicos, comerciais, jurídicos e de conformidade da organização).					
3.6.2 A Seaudi trabalha em estreita colaboração com a alta administração para entender as diretrizes estratégicas atuais e futuras da organização.					
3.6.3 A Seaudi fornece à gestão e à alta administração informações sobre as consequências das tendências, questões e riscos emergentes.					
3.6.4 A Seaudi realiza uma avaliação abrangente para identificar lacunas nas práticas, nas ferramentas e nos conjuntos de habilidades que precisam ser abordados para responder às questões e riscos atuais e emergentes para a organização.					
3.6.5 A Seaudi avalia opções para abordar as lacunas, como revisão de procedimentos ou adoção de práticas e/ou ferramentas, pessoal adicional e/ou de perfil diferente, parcerias ou acordos de terceirização.					
3.6.6 A Seaudi garante que todos os auditores internos sigam um programa de educação continuada e desenvolvimento profissional.					
3.6.7 A Seaudi revisa em tempo real os planos de auditoria e, se necessário, faz as devidas alterações para alinhá-lo às mudanças nas estratégias e riscos organizacionais e obtém a aprovação da alta administração.					
3.7 Melhoria contínua das práticas profissionais (KPA 5.5)					
Propósito: Integrar os dados de desempenho, as principais práticas globais do mercado e o <i>feedback</i> recebido através dos processos contínuos do programa de avaliação e melhoria da qualidade para fortalecer e desenvolver continuamente a capacidade da atividade de auditoria interna de entregar uma auditoria interna de classe mundial.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concorde na maior parte; (4) Concorde.	0	1	2	3	4
3.7.1 A Seaudi revisa e atualiza o Estatuto de Auditoria, as políticas, as práticas e os procedimentos da atividade de auditoria para garantir que reflitam as atividades de auditoria de padrão mundial (por exemplo, incluindo inovação de auditoria, auditoria facilitada por tecnologia e recursos analíticos, etc.).					
3.7.2 A Seaudi implementa as recomendações resultantes do programa contínuo de avaliação e melhoria da qualidade.					
3.7.3 A Seaudi monitora o sistema de gerenciamento de desempenho da atividade de auditoria para avaliar os resultados e adotar ações para melhorar o desempenho.					
3.7.4 A Seaudi implanta soluções de tecnologia da informação para melhorar suas operações e resultados.					
3.7.5 A Seaudi monitora e amplia o programa de gestão do conhecimento da atividade de auditoria interna.					

3.7.6 A Seaudi contribui com as associações profissionais relevantes, para aprender e aplicar as principais práticas globais para a atividade de auditoria.

3.7.7 A Seaudi compartilha as principais práticas de mercado, melhorias de desempenho e tendências globais emergentes com a alta administração da organização para obter apoio para a melhoria contínua de ambos (atividade de auditoria interna e organização).

ELEMENTO 4: GESTÃO DO DESEMPENHO E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Descrição do Elemento:

- Refere-se às informações necessárias para gerenciar, conduzir e controlar as operações da atividade de auditoria interna e para prestar contas de seu desempenho e resultados;
- Refere-se à identificação e à comunicação de informações suficientes e relevantes, para permitir que as pessoas cumpram com suas responsabilidades designadas;
- Inclui o desenvolvimento e o gerenciamento de sistemas de informação relevantes e das informações de desempenho (operacional e de programa) financeiro e não financeiro;
- Inclui os procedimentos para gerenciar e proteger a integridade dos dados e para produzir e apresentar as informações e resultados apropriados quando necessário;
- Refere-se ao reporte aos *stakeholders* relevantes, incluindo o público, sobre a eficácia da atividade de auditoria interna e sua agregação de valor à organização.

4.1 Plano de negócios da auditoria interna (KPA 2.6)

Propósito: Estabelecer um plano periódico para a prestação dos serviços da atividade de auditoria interna, incluindo serviços administrativos e de apoio, e os resultados esperados.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

4.1.1 A Seaudi identifica a visão de auditoria interna e a estratégia geral para alcançar essa visão.

4.1.2 A Seaudi determina os objetivos de negócios e os resultados a serem alcançados pela atividade de auditoria, de forma articulada com o plano de auditoria anual.

4.1.3 A Seaudi determina os serviços administrativos e de suporte necessários para a entrega efetiva da atividade de auditoria (por exemplo, humano, material e tecnologia da informação).

4.1.4 A Seaudi estabelece cronogramas e determina os recursos necessários para alcançar os objetivos estabelecidos.

4.1.5 A Seaudi desenvolve o plano de negócios necessário para atingir os objetivos estabelecidos e obtém a aprovação da alta administração.

4.2 Orçamento operacional da auditoria interna (KPA 2.7)

Propósito: Ser alocada e usar seu próprio orçamento operacional para planejar os serviços da atividade de auditoria interna.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

4.2.1 A Seaudi estabelece um orçamento realista para as atividades e os recursos estabelecidos no plano de negócios de auditoria, considerando os custos fixos e variáveis.					
4.2.2 A Seaudi desenvolve normas de definição de orçamento alinhadas com o restante da organização.					
4.2.3 A Seaudi obtém a aprovação do orçamento operacional pela alta administração.					
4.2.4 A Seaudi analisa o orçamento de maneira contínua para garantir que ele permaneça realista e preciso, identificando e reportando quaisquer variações.					
4.3 Relatórios de gerenciamento da auditoria interna (KPA 3.8)					
Propósito: Receber e usar informações para gerenciar as operações diárias da atividade de auditoria interna, apoiar a tomada de decisões e demonstrar prestação de contas.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
4.3.1 A Seaudi identifica necessidades e requisitos de reporte de gerenciamento da auditoria interna.					
4.3.2 A Seaudi desenvolve mecanismos de coleta de dados relevantes para apoiar suas necessidades de reporte de gerenciamento.					
4.3.3 A Seaudi elabora relatórios de gerenciamento para atender às necessidades dos usuários e principais partes interessadas.					
4.3.4 Os relatórios de gerenciamento fornecem à gestão da Seaudi informações relevantes, tempestivas e periódicas.					
4.3.5 A Seaudi fornece às partes interessadas relatórios de gerenciamento de auditoria interna com informações relevantes, tempestivas e periódicas.					
4.3.6 A Seaudi monitora o uso das informações e relatórios de gerenciamento quanto à sua contínua relevância e revisa, quando necessário.					
4.4 Informações de custos (KPA 3.9)					
Propósito: Fornecer informações suficientes a partir do sistema de rastreamento financeiro, para que a atividade de auditoria interna entenda suficientemente as informações de custos, para usá-las para gerenciar seus serviços de maneira mais econômica e eficiente possível. Essa prática vai ligeiramente além das variações orçamentárias e integra a relação de produtos com insumos.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
4.4.1 A Seaudi desenvolve informações precisas sobre os custos da atividade de auditoria interna.					

4.4.2 A Seaudi emprega um sistema de gerenciamento de custos para capturar os custos em todo o processo de entrega de serviços.					
4.4.3 A Seaudi alinha os sistemas de gestão de custos da auditoria interna com os sistemas financeiros e operacionais da organização e suas práticas de reporte financeiros e gerenciais.					
4.4.4 A Seaudi monitora os custos reais em relação aos custos previstos ou padrões estabelecidos em vários estágios de entrega de serviços.					
4.4.5 A Seaudi elabora relatório sobre a utilização de recursos, excedente de custos e economia de custos para a alta administração e/ou partes interessadas relevantes, conforme requerido.					
4.4.6 A Seaudi monitora o sistema de gerenciamento de custos regularmente, garantindo que a estrutura de custos continue a ser relevante e que a informação sobre custos seja produzida/obtida da forma mais eficiente e econômica.					
4.4.7 A Seaudi utiliza informações de custos na tomada de decisões e no gerenciamento da atividade de auditoria interna.					
4.5 Métricas de desempenho (KPA 3.10)					
Propósito: Além de dados sobre custos, desenvolver indicadores e métricas significantes que permitam que a atividade de auditoria interna mensure e reporte seu desempenho e monitore rotineiramente seu progresso em relação às metas, a fim de garantir que os resultados sejam alcançados da maneira mais econômica e eficiente possível. Estas serão principalmente métricas de processos e insumos, e algumas métricas de produtos ou resultados qualitativos.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
4.5.1 A Seaudi identifica os objetivos de negócios e organizacionais da atividade de auditoria interna.					
4.5.2 A Seaudi determina quais operações de auditoria interna precisam ser mensuradas.					
4.5.3 A Seaudi documenta o sistema de gerenciamento de desempenho, identificando: - Dados de desempenho a serem coletados; - A frequência da coleta de dados; - Quem é responsável pela coleta de dados; - Controle de qualidade de dados; - Quem gera os relatórios de dados de desempenho; - Quem recebe os relatórios.					
4.5.4 A Seaudi desenvolve métricas de desempenho (relações de entrada/saída, métricas de produtividade) para suas atividades.					
4.5.5 A Seaudi estabelece metas de desempenho para suas atividades.					
4.5.6 A Seaudi usa as informações de desempenho para monitorar as operações e os resultados da atividade de auditoria frente aos objetivos estabelecidos e tomar as medidas adequadas.					

4.5.7 A Seaudi elabora relatório sobre o desempenho da atividade de auditoria interna para a alta administração e/ou partes interessadas relevantes, conforme necessário (por exemplo, relatórios trimestrais/anuais).

4.5.8 A Seaudi avalia periodicamente a relação custo/benefício e a relevância das métricas de desempenho.

4.6 Integração de métricas de desempenho qualitativas e quantitativas (KPA 4.6)

Propósito: Permitir que a atividade de auditoria interna use informações sobre desempenho para mensurar e monitorar as variações que afetam seus resultados. A atividade equilibrou seu uso de dados quantitativos e qualitativos para ajudar a alcançar seus objetivos estratégicos.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

0 1 2 3 4

4.6.1 A Seaudi identifica claramente os objetivos estratégicos da atividade de auditoria.

4.6.2 A Seaudi considera os objetivos estratégicos e operacionais e o apetite a risco da organização ao estabelecer os objetivos a serem alcançados pela auditoria interna.

4.6.3 A Seaudi desenvolve métricas de desempenho abrangentes e metas que estabeleçam um nível aceitável de risco, custo, qualidade e resultados.

4.6.4 A Seaudi desenvolve sistemas para monitorar e medir o desempenho.

4.6.5 A Seaudi usa informações sobre o desempenho para medir e monitorar as flutuações que afetam os resultados da atividade de auditoria.

4.6.6 A Seaudi usa informações sobre desempenho para otimizar o uso de recursos de auditoria interna para abordar exposições da organização a risco.

4.6.7 A Seaudi obtém informações das principais partes interessadas regularmente sobre a efetividade e a qualidade da atividade de auditoria.

4.6.8 A Seaudi incorpora os resultados do programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui o monitoramento e avaliações periódicas internas e externas, com as de eventual sistema de gerenciamento de desempenho utilizado, e usa as informações para melhorar o desempenho, conforme apropriado.

4.6.9 A Seaudi monitora a implementação das recomendações emitidas para avaliar o impacto e o valor agregado à organização (por exemplo, operações mais eficazes e melhoria no processo de governança, de gerenciamento de riscos e de controle).

4.7 Resultados e valor alcançado para a organização (KPA 5.6)

Propósito: Reportar sobre a eficácia da atividade de auditoria interna para demonstrar

transparência e prestação de contas aos *stakeholders* da organização e ao público, e identificar a contribuição e o impacto da atividade de auditoria interna com os recursos fornecidos.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concorde na maior parte; (4) Concorde.	0	1	2	3	4
4.7.1 A Seaudi estabelece métricas de impacto que identifiquem o valor produzido pelas atividades de auditoria.					
4.7.2 A Seaudi coleta os dados relevantes que permitem demonstrar o valor que foi agregado à organização.					
4.7.3 A Seaudi identifica o impacto no nível organizacional da atividade de auditoria, incluindo: - Os riscos mitigados; - As oportunidades de redução de custos identificadas; - As oportunidades de recuperação financeira; - As melhorias nos processos de governança, gerenciamento de riscos e controle da organização; - O valor agregado à organização como resultado das avaliações prestadas à alta administração.					
4.7.4 A Seaudi reporta às partes interessadas internas e externas e ao público, se apropriado, sobre a efetividade da atividade de auditoria interna.					
4.7.5 A Seaudi obtém e utiliza o <i>feedback</i> de partes interessadas externas para melhorar a efetividade da atividade de auditoria.					

ELEMENTO 5: RELACIONAMENTOS E CULTURA DA ORGANIZAÇÃO

Descrição do Elemento:

- Refere-se à estrutura organizacional e ao gerenciamento e relacionamentos internos dentro da própria atividade de auditoria interna;
- Inclui as relações do chefe de auditoria com a alta administração e como parte da equipe de gestão, bem como a habilidade de assessorar e influenciar a alta gestão e desenvolver relacionamentos eficazes e contínuos;
- Refere-se aos relacionamentos da atividade de auditoria interna com outras unidades da organização, tanto dentro da infraestrutura administrativa quanto como parte do regime de gerenciamento;
- Apresenta como as políticas, processos e práticas da organização são interpretados e podem afetar a capacidade da atividade de auditoria interna de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seus trabalhos;
- Refere-se aos relacionamentos internos, e à cultura e ambiente internos da organização, e como esses relacionamentos e a cultura organizacional podem afetar os *stakeholders* e outras pessoas externas à organização, incluindo o público.
- Refere-se à posição da atividade de auditoria interna no modelo de Três Linhas e sua relação com a primeira e segunda linhas;
- Refere-se a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo o auditor externo ou o auditor legislativo, se aplicável.

5.1 Gerenciamento dentro da atividade de auditoria interna (KPA 2.8)

Propósito: Concentrar o esforço de gerenciamento da atividade de auditoria interna em suas próprias operações e relacionamentos dentro da própria atividade, como estrutura organizacional, gestão de pessoas, preparação e monitoramento do orçamento, planejamento anual, fornecer as

ferramentas de auditoria e tecnologia necessárias e realizar auditorias. As interações com os gerentes organizacionais estão focadas na condução dos negócios da atividade de auditoria interna.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.1.1 A Seaudi determina e estabelece formalmente a estrutura organizacional apropriada para a atividade de auditoria interna.					
5.1.2 A Seaudi identifica os papéis e as responsabilidades das posições-chave da unidade.					
5.1.3 A estrutura organizacional estabelecida apoia as necessidades organizacionais da atividade de auditoria interna e as relações de reporte das pessoas dentro da unidade.					
5.1.4 A Seaudi avalia os requisitos e obtém os recursos e as ferramentas de auditoria necessários, incluindo ferramentas baseadas em tecnologia, para gerenciar e executar os trabalhos de auditoria interna.					
5.1.5 A estrutura organizacional estabelecida pela Seaudi apoia o gerenciamento, a direção e a comunicação dentro da atividade de auditoria interna.					
5.1.6 A estrutura organizacional estabelecida pela Seaudi promove o desenvolvimento de bons relacionamentos e encoraja a comunicação contínua e construtiva dentro da atividade de auditoria interna.					

5.2 Auditoria interna como componente da equipe de gerenciamento organizacional (KPA 3.11)

Propósito: Participar, de alguma forma, das atividades de gerenciamento da organização como membro valioso da equipe de gerenciamento. Embora o chefe de auditoria não cumpra com as responsabilidades da gestão, ele está incluído nas comunicações e fóruns da equipe de gerenciamento e, como observador, é capaz de manter um canal de comunicação com a alta administração.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.2.1 O titular da Seaudi mantém-se a par das prioridades da gestão e das mudanças dos processos de negócios, além das novas iniciativas dentro da organização.					
5.2.2 A alta administração compartilha os principais planos de gerenciamento e relatórios de informações da organização com o titular da Seaudi (por exemplo, planos estratégicos e de negócios, e relatórios financeiros).					
5.2.3 O titular da Seaudi compartilha os principais planos e questões de gerenciamento organizacional com a equipe da Secretaria de Auditoria.					
5.2.4 O titular da Seaudi participa e contribui, conforme apropriado, em comitês/fóruns-chave de gerenciamento, como parte da equipe de					

gerenciamento da organização.					
5.2.5 O titular da Seaudi incentiva o envolvimento da equipe da Secretaria de Auditoria nos principais comitês organizacionais, quando apropriado.					
5.2.6 A alta administração é consultada e contribui para o desenvolvimento de planos de auditoria interna.					
5.2.7 As informações relativas aos planos e atividades da atividade de auditoria interna são comunicadas regularmente à alta administração.					
5.2.8 A Seaudi promove interlocução e atua como facilitadora, quando apropriado, em trabalhos desenvolvidos pelos órgãos superiores ou pelo órgão de controle externo.					
5.3 Coordenação com outros grupos de revisão (KPA 3.12)					
Propósito: Compartilhar informações e coordenar atividades com outros prestadores internos e externos de serviços de avaliação e consultoria (assessoria), para garantir a cobertura organizacional apropriada e minimizar a duplicação de esforços.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.3.1 A Seaudi identifica os prestadores de serviços de asseguaração e consultoria internos e externos relevantes para a organização.					
5.3.2 A Seaudi identifica áreas nas quais o compartilhamento de planos, informações e resultados de atividades possa ser benéfico.					
5.3.3 A Seaudi desenvolve processos/mecanismos para compartilhar informações, para comunicar e coordenar sobre questões de interesse mútuo.					
5.3.4 A Seaudi faz contato regularmente com os auditores externos à organização para compartilhar planos e incentivar a complementação do trabalho da atividade de auditoria interna com o do auditor externo.					
5.4 Chefe da auditoria aconselha e influencia o gerenciamento de nível superior (KPA 4.7)					
Propósito: Facilitar que a organização entenda e valorize a visão, liderança e previsão do chefe de auditoria, e desenvolver um relacionamento profissional com a gestão de nível superior que promova trocas francas, mantendo a independência e a objetividade. A alta administração valoriza o chefe de auditoria por consultoria (assessoria) em questões estratégicas.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.4.1 O titular da Seaudi comunica regularmente e interage diretamente com os principais gerentes da organização.					
5.4.2 O titular da Seaudi contribui como parte da equipe de gerenciamento, aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar os negócios e as estratégias organizacionais.					

5.4.3 O titular da Seaudi entende as expectativas das partes interessadas e comunica os riscos no contexto das metas e dos objetivos estratégicos de negócio.					
5.4.4 O titular da Seaudi promove a colaboração e estimula a confiança entre auditores internos e os gestores da organização em questões relevantes de auditoria interna e organizacionais.					
5.4.5 O titular da Seaudi compartilha conhecimento sobre processos de negócios e melhores práticas com gerentes operacionais em toda a organização.					
5.4.6 O titular da Seaudi estabelece um forte exemplo de gerenciamento eficaz, ético e perspicaz, demonstrado por meio de consultoria (assessoria) e orientações dadas aos outros gerentes da organização.					
5.4.7 O titular da Seaudi apoia a alta administração por meio do desenvolvimento de um relacionamento formal, transparente e cooperativo com o auditor externo e incentiva a confiança do auditor externo nos processos de trabalho da auditoria interna da organização.					
5.5 Relacionamentos eficazes e contínuos (KPA 5.7)					
Propósito: Usar as fortes habilidades de gestão de relacionamento do chefe de auditoria para manter a visibilidade e o alinhamento apropriados com as principais necessidades e expectativas dos <i>stakeholders</i> , da gestão e do comitê de auditoria.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.5.1 A Seaudi comunica proativamente as principais questões estratégicas e operacionais para a alta administração e outras partes interessadas relevantes, e faz recomendações de melhoria.					
5.5.2 O titular e outros membros da Seaudi participam como observadores em comitês críticos da organização, quando apropriado.					
5.5.3 O titular da Seaudi facilita o aprendizado organizacional, identificando mudanças no ambiente global de negócios que possam impactar a organização.					
5.5.4 O titular da Seaudi conecta de maneira consistente todos os serviços da atividade de auditoria interna à visão, à missão, aos valores e aos objetivos estratégicos do órgão.					
5.5.5 O titular da Seaudi compartilha continuamente conhecimentos sobre a estratégia organizacional e iniciativas de negócio com os outros membros da Secretaria.					
5.5.6 O titular da Seaudi mantém e promove relacionamento mutuamente respeitoso com o auditor externo à organização.					
5.5.7 O titular da Seaudi apoia a gestão na harmonização das funções de riscos e controles da organização (por exemplo, primeira e segunda linhas).					

5.5.8 A Seaudi contribui para otimizar a eficácia do comitê de auditoria ou outro grupo equivalente (por exemplo, refinamento de seu estatuto, treinamento dos membros do comitê, etc.).

ELEMENTO 6: ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA

Descrição do Elemento:

- Geralmente a governança se refere à combinação de processos e estruturas implantadas pelo conselho para informar, dirigir, gerenciar e monitorar as atividades da organização em direção ao atingimento de seus objetivos;
- Incluem o relacionamento de reporte administrativo e funcional da atividade de auditoria interna;
- Incluem o relacionamento do reporte do chefe de auditoria ao corpo administrativo e como a atividade de auditoria interna se enquadra na estrutura da organização e no regime de governança;
- O elemento inclui os meios pelo qual a independência e a objetividade da atividade de auditoria interna são garantidas;
- Refere-se também às políticas e aos processos estabelecidos para proporcionar a autoridade, o apoio e os recursos necessários para que a atividade de auditoria interna cumpra seus deveres e contribua para sua eficácia e independência.

6.1 Relacionamentos de reporte estabelecidos (KPA 2.9)

Propósito: Estabelecer relacionamentos formais de reporte (administrativo e funcional) para a atividade de auditoria interna.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

6.1.1 A Seaudi adota Estatuto de Auditoria Interna ou outro documento que defina formalmente o objetivo, a autoridade e a responsabilidade da atividade de auditoria.

6.1.2 A alta administração ou o Órgão Especial, se aplicável, aprova formalmente o Estatuto de Auditoria Interna (ou documento equivalente).

6.1.3 A Seaudi adota uma declaração de missão e/ou visão para a atividade de auditoria (por exemplo, por meio do Estatuto ou documento equivalente).

6.1.4 A Seaudi comunica o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de auditoria interna para toda a organização.

6.1.5 O reporte funcional e administrativo estabelecido para a Seaudi permite que a auditoria interna cumpra com suas responsabilidades.

6.1.6 O Estatuto de Auditoria Interna é revisado e atualizado regularmente, com a devida aprovação pela alta administração, se aplicável.

6.2 Pleno acesso às informações, ativos e pessoas da organização (KPA 2.10)

Propósito: Conceder à atividade de auditoria interna a autoridade para obter acesso de todas as informações, ativos e pessoas necessárias para cumprir com seus deveres.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

Concordo.					
6.2.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável inclui a autoridade para a Seaudi obter acesso a todas as informações, ativos e pessoas da organização necessárias para o desempenho de suas funções.					
6.2.2 A organização possui política ou norma que estabeleça que a Seaudi possa desenvolver suas atividades com acesso irrestrito aos registros, informações, ativos e pessoas da organização, e em relação a qualquer uma das operações das unidades que estão sendo auditadas.					
6.2.3 A Seaudi estabelece procedimentos para acessar formalmente tais registros, informações, ativos e pessoas relativamente a qualquer uma das operações da unidade que estiver sendo auditada.					
6.2.4 A Seaudi (ou a organização) estabelece procedimentos a serem seguidos quando a unidade auditada optar por não divulgar os documentos necessários durante o desempenho de um trabalho de auditoria interna.					
6.3 Mecanismos de financiamento (KPA 3.13)					
Propósito: Estabelecer um processo robusto e transparente de financiamento, que garanta recursos adequados para permitir que a atividade de auditoria interna cumpra com suas obrigações.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
6.3.1 A Seaudi possui os recursos necessários para realizar efetivamente a atividade de auditoria interna.					
6.3.2 A Seaudi possui recursos e financiamento suficientes para apoiar a atividade de auditoria interna na prestação de serviços de asseguarção e de consultoria necessários para abordar os riscos identificados (incluindo serviços administrativos e de apoio).					
6.3.3 A Seaudi estabelece um processo/mecanismo para aprovar as necessidades de recursos da atividade de auditoria interna, proporcionando transparência e sendo independente da influência da gestão.					
6.3.4 A Seaudi identifica o impacto das limitações de recursos, se houver, e comunica esse impacto à alta administração.					
6.4 Supervisão e apoio da gestão à atividade de auditoria interna (KPA 3.14)					
Propósito: Estabelecer um mecanismo/processo dentro da organização para supervisionar e assessorar a atividade de auditoria interna, revisar seus resultados e garantir que ações apropriadas sejam tomadas para fortalecer sua independência. Os gerentes operacionais respeitam a independência da auditoria, respondem às solicitações da auditoria e dão <i>feedback</i> construtivo para facilitar o processo de auditoria. O envolvimento de uma variedade de gerentes nas decisões relacionadas à atividade de auditoria interna ajuda a expandir o apoio e o escopo da atividade para além de um único indivíduo e ajuda a garantir sua independência.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1)	0	1	2	3	4

Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.					
6.4.1 A organização estabelece mecanismo/processo apropriado para fornecer supervisão e aconselhamento à auditoria interna e a auditoria interna contribui para o estabelecimento desse processo (por exemplo, criação de comitê de auditoria).					
6.4.2 Caso esse mecanismo seja um comitê, a auditoria interna contribui para o processo, recomendando atributos para seus membros, auxiliando no desenvolvimento do estatuto desse comitê e fornecendo apoio ao secretariado do comitê.					
6.4.3 Há políticas e procedimentos estabelecidos para que a atividade de auditoria interna se comunique, interaja e reporte ao comitê instituído.					
6.4.4 A Seaudi reúne-se regularmente com a alta administração para aumentar a conscientização da gestão sobre a governança, a avaliação de riscos, a auditoria interna e o valor de um forte ambiente de controle.					
6.4.5 A Seaudi incentiva o apoio da alta administração à independência da atividade de auditoria interna por meio da defesa dos seus esforços, como a comunicação do mandato, da autoridade, da independência e dos benefícios da atividade de auditoria em toda a organização.					
6.4.6 A Seaudi incentiva o apoio da alta administração a programas para ajudar a solucionar lacunas de habilidades da atividade de auditoria interna e de forma a aumentar o número de defensores/conhecedores da auditoria interna na organização.					
6.4.7 A Seaudi coordena o trabalho da atividade de auditoria interna e compartilha resultados e informações relevantes com outros prestadores de serviços de avaliação e assessoria da organização.					
6.4.8 A Seaudi trabalha com a gestão para defender a implantação e a coordenação de um modelo eficaz de Três Linhas dentro da organização, facilitando o entendimento de sua importância e minimizando a duplicidade ou as lacunas na cobertura de riscos e controles.					
6.5 Chefe da auditoria reporta à autoridade de nível superior (KPA 3.15)					
Propósito: Fortalecer a independência do chefe de auditoria, estabelecendo um relacionamento direto de reporte funcional ao corpo administrativo e um relacionamento direto de reporte administrativo ao Presidente ou corpo administrativo.					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
6.5.1 O Estatuto de Auditoria Interna aplicável reflete a relação de subordinação funcional direta da Seaudi com o Órgão Especial e a relação de subordinação administrativa direta com a Presidência do órgão.					
6.5.2 A estrutura hierárquica permite que o titular da Seaudi se reúna regularmente e se comunique diretamente com a Presidência.					

6.6 Supervisão independente da atividade de auditoria interna (KPA 4.8)

Propósito: Estabelecer um órgão de supervisão, incluindo membros independentes da gestão da organização, para garantir a independência da atividade de auditoria interna, ampliar o escopo de contribuição e influência da atividade e ajudar a fortalecer a prestação de contas da organização.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

6.6.1 A Seaudi contribui para o estabelecimento e o desempenho do órgão de supervisão independente, recomendando atributos para seus membros, auxiliando no desenvolvimento de suas atividades, fornecendo apoio de secretaria e influenciando a pauta.

6.6.2 A Seaudi propõe o alinhamento do estatuto do órgão independente de supervisão ao Estatuto de Auditoria Interna aplicável, para reforçar o relacionamento crítico entre o órgão de supervisão e a atividade de auditoria interna.

6.6.3 Há políticas e procedimentos estabelecidos para que a atividade de auditoria interna se comunique, interaja e reporte ao órgão de supervisão independente (incluindo a garantia de que o chefe de auditoria tenha acesso direto ao presidente do órgão de supervisão, caso necessário).

6.6.4 Há políticas, procedimentos ou normas que estabelecem o papel do órgão de supervisão quanto à nomeação, avaliação de desempenho e destituição, quando necessário, do chefe de auditoria.

6.6.5 O órgão independente de supervisão supervisiona as práticas de gerenciamento nas principais áreas de governança, incluindo:

- Valores e ética;
- Estruturas de governança;
- Gerenciamento de riscos;
- Estruturas de controle interno;
- Atividade de auditoria;
- Prestadores externos de avaliação;
- Planos de ação da gestão; e
- Demonstrações financeiras e relatórios de prestação de contas.

6.7 Independência, poder e autoridade da atividade de auditoria interna (KPA 5.8)

Propósito: Aplicar plenamente a independência, o poder e autoridade da atividade de auditoria interna.

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.

6.7.1 A organização e a Seaudi confirmam, obtêm apoio e aprovam formalmente o mandato apropriado para o titular da Seaudi.

6.7.2 A organização comunica a independência, o poder e a autoridade da Seaudi a toda a organização, às partes interessadas e ao público.

6.7.3 A organização e a Seaudi exploram e avaliam as principais práticas de auditoria interna em outras jurisdições para melhorar a independência

e a objetividade da atividade de auditoria interna.

6.7.4 A organização e a Seaudi adaptam e aplicam as principais práticas externas à organização para melhorar os processos de governança, de gestão de riscos e os controles dentro da organização, incluindo os meios pelos quais o órgão independente de supervisão cumpre com suas responsabilidades.

ANEXO IX

QAP2

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA - AVALIAÇÃO PELA ADMINISTRAÇÃO (Percepção dos gestores e dos dirigentes)

OBJETIVO: Obter opinião quanto à atuação da Auditoria Interna, o relacionamento institucional e os resultados para a organização.

1 SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA

Indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
1.1 A Seaudi agrega valor ao Tribunal, identificando oportunidades para melhorar o atingimento dos objetivos organizacionais, a eficiência, a eficácia e a efetividade dos processos de trabalho das unidades auditadas. (KPA 2.1 e 3.1)					
1.2 Os trabalhos da Seaudi contribuem para a prevenção, o impedimento e a detecção de atos ou procedimentos da minha unidade e/ou do Tribunal que não estejam alinhados ao disposto na legislação. (KPA 2.1)					
1.3 As atividades desenvolvidas pela Seaudi contribuem para a melhoria dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos da minha unidade e/ou do Tribunal. (KPA 3.1 e 4.1)					
1.4 Os serviços de consultoria (assessoria) prestados pela Seaudi são oportunos e oferecem sugestões construtivas capazes de provocar mudanças, melhorar as operações e os resultados alcançados pela minha unidade e/ou pelo Tribunal. (KPA 3.2)					
1.5 A atividade de auditoria interna é reconhecida como influenciadora de mudanças positivas e melhoria contínua dos processos de trabalho, dos resultados finais e da prestação de contas do Tribunal. (KPA 5.1)					

2 GESTÃO DE PESSOAS

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
2.1 A equipe da Seaudi executa os trabalhos com proficiência e zelo profissional esperado para o exercício da função da unidade de auditoria. (KPA 2.2 e 2.5)					
2.2 A Seaudi demonstra seu compromisso com o desenvolvimento de seus membros e estabelece políticas para que a equipe mantenha nível mínimo de aprendizado contínuo. (KPA 2.3 e 3.4)					
2.3 O Tribunal apoia a Seaudi garantindo os recursos humanos necessários para o efetivo cumprimento das atividades programadas no Plano Anual de Auditoria. (KPA 3.3 e 4.2)					

2.4 A equipe da Seaudi, individual e/ou coletivamente, demonstra possuir habilidades consistentes com a natureza e com o escopo do trabalho que realiza. (KPA 3.4 e 3.5)					
2.5 O Tribunal reconhece a importância da contribuição dos membros da Seaudi em atividades de outros órgãos profissionais relacionados à atividade de auditoria interna. (KPA 4.3)					
2.6 A Seaudi é vista como um recurso para educação, aconselhamento e recomendações de melhorias para minha unidade e/ou para o Tribunal. (KPA 4.4)					
2.7 O Tribunal e/ou minha unidade reconhece a relevância e a capacidade da Seaudi de prestar serviços que agregam valor a longo prazo. (KPA 5.2)					
3 PRÁTICAS PROFISSIONAIS					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
3.1 A Seaudi considera as prioridades das unidades e da administração no planejamento e no desenvolvimento de seus trabalhos. (KPA 2.4)					
3.2 A Seaudi apresenta constância e regularidade no desempenho das atividades de auditoria interna, na conformidade com as normas aplicáveis e na apresentação de resultados (por exemplo, orientações, metodologia, abordagens e processos de trabalho padronizados). (KPA 2.5)					
3.3 Os planos de auditoria (Plano Anual de Auditoria e Plano de Auditoria de Longo Prazo) levam em conta os objetivos estratégicos e os principais riscos do Tribunal. (KPA 3.6)					
3.4 A Seaudi desenvolve políticas, práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria contínua da atividade de auditoria interna, conferindo maior confiança e demonstrando o compromisso com a qualidade de suas operações. (KPA 3.7)					
3.5 A Seaudi contribui para o gerenciamento de riscos organizacionais, apoiando a identificação dos riscos relevantes para o Tribunal, entendendo o seu apetite e suas estratégias de mitigação, propondo recomendações apropriadas, quando cabível. (KPA 4.5)					
3.6 A Seaudi observa boas práticas aplicadas no âmbito externo, visando à melhoria de sua atuação junto às unidades auditadas e ao aprendizado contínuo. (KPA 5.4)					
4 GESTÃO DO DESEMPENHO E PRESTAÇÃO DE CONTAS					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
4.1 A Seaudi desenvolve plano de negócios próprio, identificando as atividades a serem realizadas e incluindo todos os recursos necessários,					

de forma que a administração possa controlar as operações da atividade de auditoria interna. (KPA 2.6)					
4.2 A Seaudi possui orçamento operacional próprio para o desempenho das suas atividades e obtém aprovação por parte do Tribunal (exemplo, orçamento para capacitação, diárias para inspeções físicas em outras localidades, etc.). (KPA 2.7)					
4.3 A Seaudi cumpre suas responsabilidades de prestação de contas do gerenciamento interno de sua atividade à administração. (KPA 3.8)					
4.4 A Seaudi emprega sistema de gestão de custos, de forma que as informações geradas possam ser usadas pela administração para controlar os custos da atividade de auditoria interna. (KPA 3.9)					
4.5 Os indicadores de desempenho usados pela Seaudi são adequados para demonstrar prestação de contas pela qualidade de seu trabalho e pelos recursos confiados à Secretaria. (KPA 3.10)					
4.6 As contribuições das atividades da Seaudi para os objetivos das unidades auditadas e/ou do Tribunal são perceptíveis. (KPA 4.6)					
4.7 A Seaudi reporta às partes interessadas internas e externas, incluindo o público, quando apropriado, sobre a eficácia da atividade de auditoria interna e sua agregação de valor à organização. (KPA 5.6)					
5 RELACIONAMENTOS E CULTURA DA ORGANIZAÇÃO					
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concordo na maior parte; (4) Concordo.	0	1	2	3	4
5.1 A estrutura organizacional estabelecida internamente na Seaudi é consistente com a visão, com as necessidades e com a cultura do restante do Tribunal. (KPA 2.8, 4.7 e 5.7)					
5.2 O titular ou os membros da equipe da Seaudi, embora não assumam responsabilidades da gestão, apoiam o Tribunal e contribuem para o alcance dos resultados organizacionais, participando, conforme apropriado, em comitês/fóruns-chave de gerenciamento do Tribunal. (KPA 3.11)					
5.3 A Seaudi apoia a gestão na harmonização das funções de riscos e controles da organização (por exemplo, primeira e segunda linhas). (KPA 3.12)					
5.4 A Seaudi busca minimizar a duplicidade de esforços entre sua própria atividade e as atividades de auditores externos à organização, buscando a otimização desse relacionamento. (KPA 3.12)					
5.5 O titular da Seaudi comunica regularmente e interage diretamente com a alta gestão, transmitindo informações suficientes e relevantes sobre as atividades de auditoria interna. (KPA 4.7 e 3.15)					
5.6 A atividade de auditoria interna é vista pela organização como confiável e eficaz. (KPA 5.7)					

6 ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Discordo; (2) Discordo na maior parte; (3) Concorde na maior parte; (4) Concorde.

6.1 As linhas de reporte (administrativo e funcional) e a posição da Seaudi na estrutura do Tribunal garantem a independência da atividade de auditoria interna, sua atuação enquanto terceira linha e sua capacidade de cumprir suas responsabilidades. (KPA 2.9 e 3.15)

6.2 A equipe da Seaudi tem acesso livre e irrestrito a registros, informações, ativos e pessoas necessários para o desempenho de seus trabalhos. (KPA 2.10)

6.3 A Seaudi comunica à alta administração eventuais restrições orçamentárias que possam prejudicar a atividade de auditoria e os riscos associados à impossibilidade de executar trabalhos programados pela falta desses recursos. (KPA 3.13)

6.4 A Seaudi defende a implantação de modelo efetivo das três linhas, destacando a sua importância, os papéis e a responsabilidade de cada linha nas diversas funções de riscos e controle do Tribunal. (KPA 3.14)

6.5 A Seaudi reforça a importância da prestação de contas do Tribunal. (KPA 4.8 e 2.7)

6.6 A alta administração e/ou a gestão reconhecem claramente o valor da Seaudi para o Tribunal e apoiam a melhoria contínua das atividades de auditoria interna. (KPA 5.8)

7 COMENTÁRIOS

7.1 O que você descreveria como pontos fortes da atividade de auditoria interna? Quais são as atividades que a Seaudi executa bem e que você gostaria que fossem continuadas ou expandidas? (Inclua áreas novas ou existentes onde você acha que serviços adicionais de auditoria seriam úteis.)

7.2 Quais pontos da atividade de auditoria interna você identifica necessidade de melhoria? Quais atividades você gostaria que fossem suspensas? Quais outras atividades você gostaria que a Seaudi fizesse? (Inclua suas sugestões de como os serviços de auditoria podem ser melhorados.)

7.3 Especificamente, como a atividade de auditoria interna pode agregar valor ao Tribunal como um todo?

7.4 Especificamente, como a atividade de auditoria interna pode agregar valor à sua unidade?