

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DE AUDITORIA 2022 (PAC-AUD)

DEZEMBRO/2021



SECRETARIA DE AUDITORIA

Avenida Marquês de São Vicente, 121 – Bloco A São Paulo - SP CEP:
01139-001 Telefone: (11) 3150-2319 E-mail: auditoria@trtsp.jus.br



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Sumário

Apresentação	2
Identidade.....	4
Missão	4
Visão	4
Valores	5
Avaliação de Competências	5
Metodologia.....	7
Resultados	8
Capacitações Propostas	13
Considerações Finais	14
APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2022.....	16



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Apresentação

1. A Secretaria de Auditoria (Saudi) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região elaborou o presente Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), em observância às diretrizes das Resoluções CNJ nº 308¹ e nº 309², de 11 de março 2020, e da Resolução CSJT nº 282, de 26 de fevereiro de 2021³. Essas normas determinam a estruturação de planejamento específico relacionado à gestão por competências, especificamente sobre ações de treinamento e desenvolvimento profissional. Assim, este PAC-Aud propõe as prioridades para o processo de qualificação de seus servidores para o ano de 2022.

2. Destaca-se que o processo de gestão por competências é responsável por proporcionar o capital intelectual demandado pela área de auditoria interna. Esse grau de conhecimento é exigido para que os desafios inerentes às atividades de avaliação e consultoria sejam superados. Tais dificuldades abrangem o exame de procedimentos e resultados da gestão administrativa deste Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Por isso, é imprescindível que tais servidores sejam permanentemente capacitados e tenham seus conhecimentos técnicos e científicos atualizados em relação às várias áreas de atuação de auditoria (contábil, orçamentária, financeira, de gestão de riscos, de pessoas, de patrimônio, de tecnologia da informação, de governança e de sistemas de controles internos administrativos, entre outras).

¹BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 308, de 11 de março de 2020**. Organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, sob a forma de sistema, e cria a Comissão Permanente de Auditoria. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3288>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

²BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 309, de 11 de março de 2020**. Aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário - DIRAUD-Jud e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3289>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

³BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 282, de 26 de fevereiro de 2021**. Aprova o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182590>>. Acesso em: 20 dez. 2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

3. Inicialmente, a ampliação do capital intelectual disponível na Saudi demandou um diagnóstico de competências da força de trabalho. Para tanto, foram identificadas as lacunas de conhecimentos e habilidades dos profissionais da Secretaria, em linha com as finalidades previstas no art. 1º da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro 2016⁴. Com isso, permitiu-se uma avaliação comparativa com o desempenho obtido na avaliação anterior e a definição das prioridades do período.

4. Nesse contexto, o Plano Anual de Capacitação de Auditoria ora apresentado tem como foco a ampliação da oferta de treinamentos prevista na formação básica dos auditores, iniciada em 2021. O portfólio de cursos contemplará também as competências identificadas como prioritárias pela equipe de trabalho e que possuem relação direta com as atividades previstas no Plano Anual de Auditoria (PAA) para o exercício de 2022. O PAA, aprovado pelo Ato GP nº 62, de 13 de dezembro de 2021⁵, foi elaborado em linha com os objetivos e as metas do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026⁶.

5. Desse modo, esta Secretaria de Auditoria definiu como estratégia a multiplicação interna de conhecimentos, por meio de capacitações ministradas por seus próprios servidores nos temas de suas respectivas áreas de especialidade. Isso se deu em virtude dos efeitos do Novo Regime Fiscal⁷, que impactaram negativamente o orçamento deste Regional. Por isso, foi

4BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2342>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

5BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 62, de 13 de dezembro de 2021**. Aprova o Plano de Auditoria de Longo Prazo e o Plano Anual de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, para o quadriênio 2022-2025 e para o exercício de 2022, respectivamente. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/14556/2021_ato0062_gp.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 20 dez. 2021.

6BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Estratégico Institucional 2021-2026**. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/agep/planejamento_estrategico/Plano_Estrategico_Institucional_2021-2026/PEI-2021-2026-V1.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

7 BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm>. Acesso em: 1 dez. 2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

recomendado o acesso a capacitações gratuitas via plataformas de Educação a Distância (EAD), além daquelas disponibilizadas pela Escola Judicial do TRT da 2ª Região (EJUD2), nos termos do § 2º do art. 14 da Resolução CSJT nº 296, de 25 de junho de 2021⁸, sem prejuízo da possibilidade de contratação de cursos e treinamentos ofertados por instituições de ensino reconhecidas no mercado.

Identidade

6. No processo de elaboração do Plano Tático – Ciclo 2021-2026, foram definidas as novas declarações da Secretaria de Auditoria. Essas frases constituem pressupostos básicos de uma cultura organizacional, que é prevista na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework - IPPF*) do Instituto dos Auditores Internos. As principais declarações, que compõem a identidade da Saudi, são a sua missão, a sua visão e os seus valores, registrados a seguir.

Missão

7. Apoiar o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no atingimento de seus objetivos estratégicos, por meio da geração de valor nas atividades de auditoria.

Visão

8. Ser reconhecida como unidade fundamental no apoio à Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

8BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 296, de 25 de junho de 2021**. Dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e dá outras providências. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/189332>>. Acesso em: 20 dez. 2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Valores

- I. Ética;
- II. Integridade;
- III. Objetividade;
- IV. Confidencialidade;
- V. Competência;
- VI. Transparência; e
- VII. Sustentabilidade.

Avaliação de Competências

9. A Resolução CNJ nº 309/2020 dispõe, no *caput* de seu art. 69, que deverá ser elaborado Plano Anual de Capacitação de Auditoria, com a finalidade de desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor. O normativo determina ainda, em seu § 1º, que as ações de capacitação serão propostas com base nas lacunas de conhecimento identificadas. Tais lacunas foram identificadas a partir dos temas das auditorias previstas no PAA, preferencialmente por meio do mapeamento de competências.

10. Também a Resolução CSJT nº 282/2021, no inciso IX do seu art. 30, estabelece que deverá ser elaborado Plano Anual de Capacitação de Auditoria. O documento deve ser produzido para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor interno. Essa norma dispõe, ainda, que é direito do auditor participar das atividades de capacitação e treinamento necessários ao seu desenvolvimento profissional, conforme inciso II do seu art. 43.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

11. Para esse fim, foi realizada a análise das lacunas de competências dos servidores da Saudi, por meio de questionário estruturado de autoavaliação de conhecimentos e habilidade técnicas. Foram tomados como referência os temas previstos no Plano Anual de Auditoria (PAA) para 2022, em linha com as normas referenciadas. Destarte, foi definido um rol de competências centrais para execução das avaliações e consultorias programadas.

12. Além disso, para a definição dos temas a serem avaliados, recorreu-se mais uma vez ao *Framework* de Competências de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos (IIA)⁹. O documento traz um referencial básico dos saberes desejáveis aos profissionais do campo da auditoria interna. Após isso, foram consolidadas no **Quadro 1** as principais competências demandadas no PAA e/ou contempladas no Framework referenciado.

Quadro 1 - Competências avaliadas no PAC-Aud 2022

Rol de Competências	
1. Normas Fundamentais de Auditoria Interna de acordo com o IPPF (missão da auditoria interna, princípios fundamentais, código de ética e definição de auditoria interna); 2. Governança Organizacional; 3. Gestão de Riscos; 4. Controle Interno; 5. Planejamento de Auditoria; 6. Técnicas e Procedimentos de Auditoria; 7. Relatório e Comunicações de Auditoria; 8. Planejamento Estratégico Organizacional;	9. Gestão de Processos de Negócios; 10. Responsabilidade Social e Sustentabilidade; 11. Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI); 12. Contabilidade e Finanças; 13. Prestação de Contas (IN TCU 84/2020); 14. Reforma Previdenciária e o Novo RPPS; 15. Transparência e Proteção de Dados (LGPD); 16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual (incluída a Nova Lei de Licitações).

Fonte: Secretaria de Auditoria.

9THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Framework de Competências de Auditoria Interna**. Disponível em: <<https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/Internal-Audit-Competency-Framework-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Metodologia

13. O levantamento de dados foi realizado por intermédio de entrevistas estruturadas, com o auxílio da técnica *survey* (aplicação de questionários). O instrumento de coleta de dados contemplou os 16 componentes do rol de competências de auditoria interna definidos como prioritários. Por fim, cada um dos 14 servidores da Saudi avaliou seu nível de proficiência nas competências por meio de uma escala, estruturada da seguinte forma:

- 1) Não conhece os conceitos e técnicas relacionados à competência;
- 2) Consciência Geral (Conhece superficialmente os conceitos e técnicas relacionadas à competência);
- 3) Conhecimento Aplicado (Compreende e aplica os conceitos e técnicas relacionados à competência); e
- 4) Especialista (Conhece e aplica a competência com proficiência, sendo capaz de realizar análises detalhadas e propor melhorias).

14. Foi avaliada, ainda, a relevância de cada competência para os profissionais da Saudi. Os entrevistados foram perguntados acerca do nível de importância que as competências avaliadas têm para as suas atividades atuais. Utilizou-se uma escala do tipo *likert*, estruturada da seguinte forma: Muito baixa, Baixa, Média, Alta e Muito alta.

15. As respostas foram, então, tabuladas e permitiram o cálculo de dois indicadores: “Lacuna de Competências”; e “Relevância das Competências”. Os indicadores apontam, respectivamente: 1) as principais deficiências dos profissionais da Saudi em termos de conhecimentos e habilidades; e 2) quais dessas competências são mais importantes para os trabalhos de auditoria interna. Após isso, foi mensurado o “Índice de Priorização de Competências”. Os cálculos foram feitos do seguinte modo:



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

- I. Indicador Lacuna de Competências = $[(\text{Não conhece} + \text{Consciência Geral})/\text{Total de Avaliados}] * 100$
- II. Indicador Relevância das Competências = $[(\text{Alta} + \text{Muito alta})/\text{Total de Avaliados}] * 100$
- III. Índice de Priorização de Competências = $(\text{Indicador Lacuna de Competência} + \text{Indicador Relevância da Competência})/2$
16. A metodologia empregada na avaliação de competências do PAC-Aud anterior foi mantida na elaboração deste documento. Isso permitiu a realização de análises comparativas e o início de formação de uma série histórica. Desse modo, os resultados obtidos nas avaliações de 2020 e 2021 foram plotados em gráficos de barras laterais, para melhor visualização do desempenho alcançado no período.
17. Com os resultados do índice referenciado, as competências do rol constante do **Quadro 1** foram hierarquizadas, em ordem decrescente de prioridade. Definidas as prioridades de capacitação para o próximo ano, foi elaborada uma proposta de portfólio de cursos e treinamentos. Por fim, a equipe foi orientada a participar das capacitações sugeridas, para que continue a desempenhar as atribuições da Saudi com a qualidade e eficiência necessárias.

Resultados

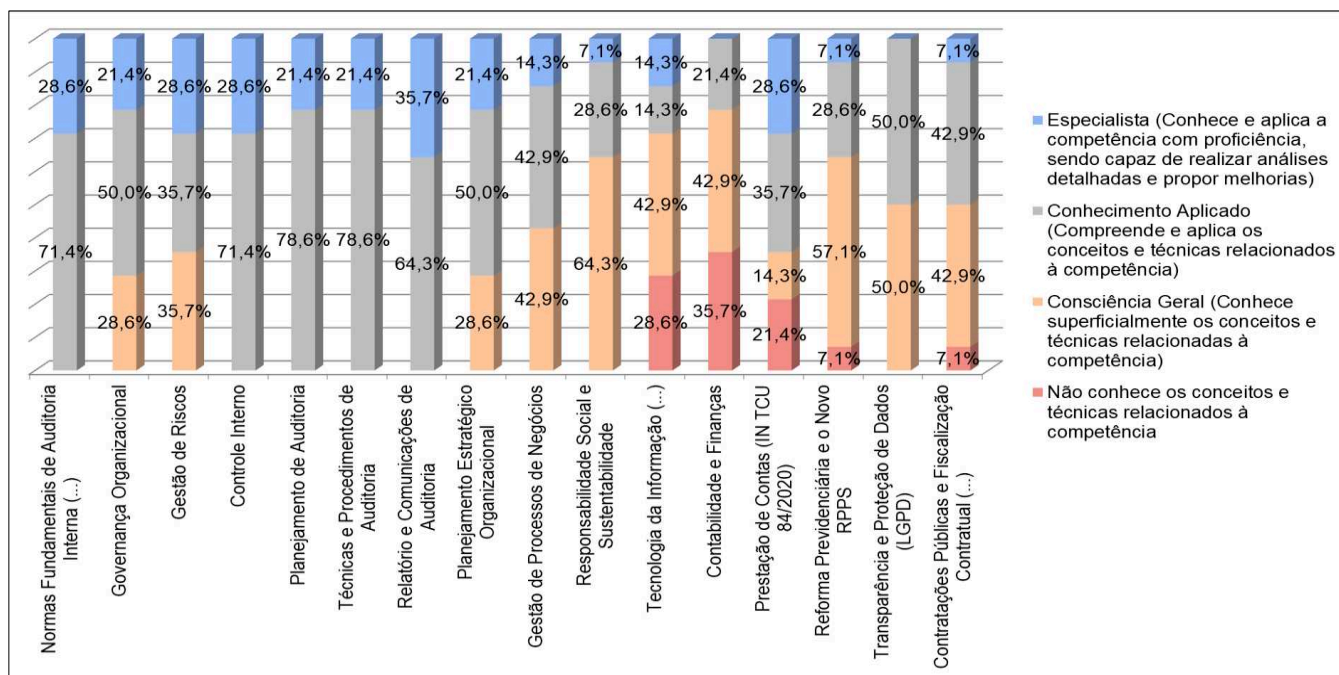
18. Conforme disposto na metodologia, os conhecimentos e habilidades dos servidores da Saudi foram avaliados inicialmente por meio de uma escala de proficiência. Tal escala parte do nível mais básico, em que o profissional não conhece os conceitos e técnicas relacionados à competência, até o mais avançado, no qual conhece e aplica a competência, sendo capaz de realizar análises detalhadas e propor melhorias.
19. Assim como no ano passado, os entrevistados, em sua maioria, afirmaram possuir conhecimentos básicos ou intermediários na maior parte dos itens da avaliação. As alternativas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

mais escolhidas para classificar o nível de proficiência nos temas avaliados foram “Consciência Geral” e “Conhecimento Aplicado”. Os resultados foram consolidados no **Gráfico 1**.

Gráfico 1 - Autoavaliação dos servidores da Saudi nas competências do PAC-Aud



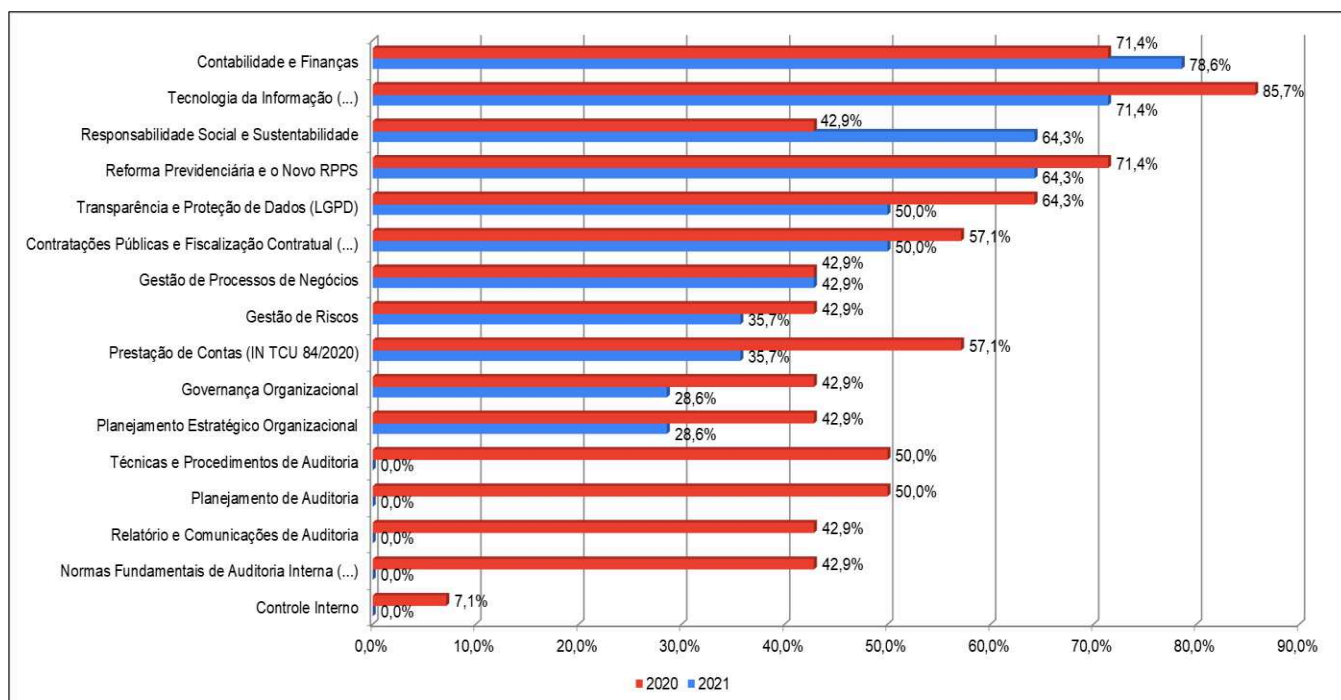
Fonte: Secretaria de Auditoria.

20. As principais carências em termos de conhecimentos e habilidades foram identificadas por meio do indicador “Lacuna de Competência”. Foi identificado o percentual de servidores que não conhecem ou possuem apenas uma consciência geral sobre cada assunto. Os dados consolidados sobre esse indicador, em comparação com os resultados obtidos em 2020, foram registrados a seguir, no **Gráfico 2**.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Gráfico 2 - Indicador “Lacuna de Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

21. Verifica-se, portanto, que a maior parte das lacunas de competências dos servidores da Saudi foram reduzidas entre a avaliação realizada em 2020 e a conduzida em dezembro de 2021. Do total, 13 competências apresentaram resultados positivos, com redução dos *gaps*¹⁰ de conhecimento. Entre essas, destacam-se saberes técnicos sobre a atividade de auditoria, tais como “Planejamento de Auditoria” e “Técnicas e Procedimentos de Auditoria”.

22. Duas competências apresentaram uma oscilação negativa em comparação com a avaliação anterior. Nesses casos, houve aumento do quantitativo de servidores que possuem uma lacuna de conhecimentos sobre o tema. Os conhecimentos que se enquadraram nessa

¹⁰ Lacunas.



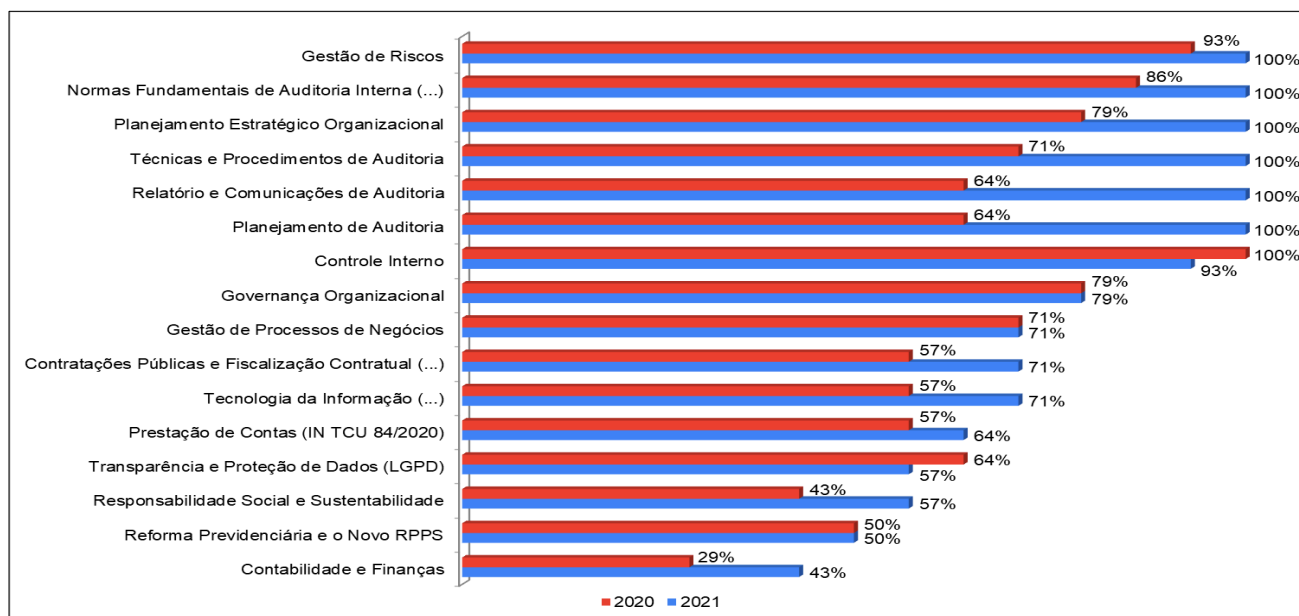
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

situação foram “Contabilidade e Finanças”, que obteve o pior resultado na avaliação deste ano, e “Responsabilidade Social e Sustentabilidade”.

23. Verificou-se que há 6 competências em que metade ou mais dos servidores possui apenas conhecimentos elementares ou não possui conhecimento algum sobre o assunto. Nessa situação se encontram: “Contabilidade e Finanças”, “Tecnologia da Informação”, “Responsabilidade Social e Sustentabilidade”, “Reforma Previdenciária e o Novo RPPS”, “Transparência e Proteção de Dados (LGPD)” e “Contratações Públicas e Fiscalização Contratual”.

24. O indicador “Relevância da Competência” demonstrou o nível de importância atribuído a cada um dos conhecimentos avaliados, em comparação com os resultados obtidos no ano anterior. As competências relacionadas ao processo de execução das auditorias obtiveram maior destaque, assim como “Gestão de Riscos” e “Planejamento Estratégico Organizacional”. Os resultados podem ser observados no **Gráfico 3**.

Gráfico 3 - Indicador “Relevância da Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

25. Seis competências foram consideradas fundamentais neste ciclo de avaliação. Esses conhecimentos possuem uma importância “Muito Alta” para a realização dos trabalhos realizados pela Secretaria de Auditoria, segundo os membros da equipe. Nessa situação estão “Normas Fundamentais” e “Relatório e Comunicação”, por exemplo.

26. Com os resultados dos indicadores referenciados, foi calculado o índice “Priorização de Competências”. Os conhecimentos e habilidades que compõem o rol de competências da Saudi foram então hierarquizados, em ordem decrescente de prioridade. Os dados foram consolidados na **Tabela 1**.

Tabela 1 - Índice “Priorização de Competências”

Competência	Indicador Lacuna de Competência	Indicador Relevância da Competência	Índice de Priorização de Competências
1. Tecnologia da Informação (...)	71,4%	71%	71,2%
2. Gestão de Riscos	35,7%	100%	67,9%
3. Planejamento Estratégico Organizacional	28,6%	100%	64,3%
4. Contabilidade e Finanças	78,6%	43%	60,8%
5. Responsabilidade Social e Sustentabilidade	64,3%	57%	60,7%
6. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual (...)	50,0%	71%	60,5%
7. Reforma Previdenciária e o Novo RPPS	64,3%	50%	57,2%
8. Gestão de Processos de Negócios	42,9%	71%	57,0%
9. Governança Organizacional	28,6%	79%	53,8%
10. Transparência e Proteção de Dados (LGPD)	50,0%	57%	53,5%
11. Planejamento de Auditoria	0,0%	100%	50,0%
12. Relatório e Comunicações de Auditoria	0,0%	100%	50,0%
13. Técnicas e Procedimentos de Auditoria	0,0%	100%	50,0%
14. Normas Fundamentais de Auditoria Interna (...)	0,0%	100%	50,0%
15. Prestação de Contas (IN TCU 84/2020)	35,7%	64%	49,9%
16. Controle Interno	0,0%	93%	46,5%

Fonte: Secretaria de Auditoria.

27. O Índice de Priorização coloca novamente os conhecimentos relacionados à área de tecnologia da informação e comunicação (TIC) no topo da lista de prioridades da Secretaria de Auditoria para as capacitações a serem realizadas em 2022. Após, estão as seguintes competências: “Gestão de Riscos”, “Planejamento Estratégico Organizacional” e “Contabilidade



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

e Finanças”. A competência “Controle Interno” ocupou a última posição na lista, por possuir o menor *gap*.

28. Há ainda temas considerados muito relevantes pela equipe da Saudi, mas que possuem baixa lacuna de competências. Nessa situação encontram-se “Normas Fundamentais de Auditoria” e “Técnicas e Procedimentos de Auditoria”, entre outros. Tais assuntos serão abordados em capacitações específicas, que contemplarão dúvidas pontuais ou a atualização de normativos que vierem a ocorrer no decorrer do ano.

Capacitações Propostas

29. A partir dos resultados obtidos na avaliação de competências e da análise dos temas previstos no Plano Anual de Auditoria de 2022, foram propostas capacitações prioritárias para o próximo exercício. Tais itens constituem um portfólio sugerido de cursos e treinamentos, com margem para alterações a depender de fatores diversos, como alterações no Plano Anual de Auditoria. Esse portfólio foi consignado a seguir, no **Quadro 2**.

Quadro 2 - Capacitações previstas para o ano de 2022

Rol de Competências	
1. Governança de TI;	4. Lei 14.133, de 1º de Abril de 2021 (Nova Lei de Licitações);
2. Análise e gestão de riscos;	5. Transparência e proteção de dados;
3. Consultoria organizacional;	6. Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

Fonte: Secretaria de Auditoria.

30. Parte das capacitações previstas para 2022 serão ministradas no âmbito da própria Secretaria de Auditoria. Os treinamentos realizados dessa forma irão compor o curso de formação básica de auditores internos. Ademais, a direção da Saudi avaliará, juntamente com as unidades responsáveis pela contratação de cursos e eventos deste Tribunal, a conveniência e a oportunidade da contratação de capacitações ofertadas por instituições de ensino reconhecidas no mercado, nos temas acima indicados.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

31. A meta de treinamentos prevista para o exercício de 2021 foi alcançada no mês de dezembro corrente, totalizando 1.815 horas. Por essa razão, foi mantida a meta de 40 horas de capacitação para cada servidor da Saudi, em observância à recomendação do art. 72, *caput*, da Resolução CNJ nº 309/2020, com a redação dada pela Resolução CNJ nº 422, de 28 de setembro de 2021¹¹. Os servidores deverão integralizar a carga horária até 31/12/2022.

32. Esta Secretaria de Auditoria manterá controles relativos à carga horária de capacitação cumprida pelos servidores, assim como as respectivas evidências. Serão aceitos certificados de conclusão de cursos e treinamentos, declarações ou outros documentos aptos a comprovar o cumprimento da meta prevista para o PAC-Aud 2022. Por fim, a meta de capacitação será contemplada também no Plano Tático da Saudi – Ciclo 2021-2026.

Considerações Finais

33. Na elaboração do Plano Anual de Capacitação de Auditoria 2022 foram reavaliadas as competências essenciais a esta Saudi. Restou demonstrada a evolução que se deu com referência aos conhecimentos e habilidades dos servidores desta Secretaria em relação ao ano anterior, com redução de suas lacunas de competências em mais de 80% dos tópicos avaliados. À medida que as lacunas de conhecimentos sejam suprimidas, outros temas poderão passar a compor o rol de competências prioritárias, para ampliar o capital intelectual disponível na unidade.

34. A manutenção da metodologia do PAC-Aud é uma premissa fundamental para a formação de uma série histórica, que será consolidada nos próximos anos. Com isso, a análise

¹¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 422, de 28 de setembro de 2021**. Altera a Resolução CNJ nº 308/2020, que organiza as atividades de auditoria interna do Poder Judiciário, sob a forma de sistema, e cria a Comissão Permanente de Auditoria, bem como a Resolução CNJ nº 309/2020, que aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4132>>. Acesso em: 20 dez. 2021.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

da proficiência dos auditores internos será otimizada. Os principais temas abordados nos Plano Anuais de Auditoria, assim como no *Framework* de Competências de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos (IIA), permanecerão balizando a gestão por competências da Saudi.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2022

Autoavaliação de Competências - PAC

Esta autoavaliação tem como objetivo identificar as lacunas de competências dos servidores desta Secretaria de Auditoria relacionadas às atividades previstas nos planos de auditoria anual e de longo prazo, de acordo com o Framework de Competências de Auditoria Interna do IIA. Os resultados serão usados exclusivamente para consolidação do Plano Anual de Capacitação (PAC) de 2022 e o sigilo dos dados individuais dos servidores será resguardado.

*Obrigatório

1. Nome *

2. Indique seu nível de domínio sobre as competências a seguir*:

Rol de Competências	Nível de Proficiência Atribuído			
1. Normas Fundamentais de Auditoria Interna de acordo com o IPPF (missão da auditoria interna, princípios fundamentais, código de ética e definição de auditoria interna);	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
2. Governança Organizacional;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
3. Gestão de Riscos;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
4. Controle Interno;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
5. Planejamento de Auditoria;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

6. Técnicas e Procedimentos de Auditoria;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
7. Relatório e Comunicações de Auditoria;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
8. Planejamento Estratégico Organizacional;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
9. Gestão de Processos de Negócios;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
10. Responsabilidade Social e Sustentabilidade;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
11. Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI);	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
12. Contabilidade e Finanças;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
13. Prestação de Contas (IN TCU 84/2020);	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
14. Reforma Previdenciária e o Novo RPPS;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
15. Transparência e Proteção de Dados (LGPD);	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual (incluída a Nova Lei de Licitações).	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

3. Indique o nível de importância das competências a seguir para a realização dos seus trabalhos*:

Rol de Competências	Importância Atribuída				
1. Normas Fundamentais de Auditoria Interna de acordo com o IPPF (missão da auditoria interna, princípios fundamentais, código de ética e definição de auditoria interna);	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
2. Governança Organizacional;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
3. Gestão de Riscos;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
4. Controle Interno;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
5. Planejamento de Auditoria;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
6. Técnicas e Procedimentos de Auditoria;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
7. Relatório e Comunicações de Auditoria;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
8. Planejamento Estratégico Organizacional;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
9. Gestão de Processos de Negócios;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
10. Responsabilidade Social e Sustentabilidade;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
11. Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI);	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
12. Contabilidade e Finanças;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

13. Prestação de Contas (IN TCU 84/2020);	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
14. Reforma Previdenciária e o Novo RPPS;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
15. Transparência e Proteção de Dados (LGPD);	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual (incluída a Nova Lei de Licitações).	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()