



Plano Anual de Capacitação (PAC-Aud) 2023



Secretaria de Auditoria
Dezembro de 2022



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

Sumário

Apresentação	2
Identidade.....	4
Missão	4
Visão	5
Valores	5
Avaliação de Competências	5
Metodologia.....	6
Resultados	8
Capacitações Propostas	14
Considerações Finais	15
APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2023.....	16



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

Apresentação

1. O Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud) 2023 foi elaborado em alinhamento às diretrizes estabelecidas pelas Resoluções nº 308 e nº 309 , de 11 de março 2020, do Conselho Nacional de Justiça e pela Resolução nº 282, de 26 de fevereiro de 2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que orientam o desenvolvimento profissional dos auditores internos na Justiça do Trabalho. Nesse cenário, o PAC-Aud é o documento principiador do processo de gestão por competências no âmbito da Secretaria de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Saudi), uma vez que visa a prover seus servidores dos conhecimentos e habilidades necessários ao exercício das suas atribuições.
2. Certamente, a análise da eficiência da gestão administrativa e da conformidade normativa dos atos praticados em um órgão público demandam elevado grau de conhecimento técnico. Assim, a prestação de serviços de avaliação e consultoria pressupõe a superação da fronteira do conhecimento estabelecida no contexto em que é realizada. Por esse motivo, os conceitos e as técnicas empregados nas atividades de auditoria precisam ser continuamente atualizados, com ênfase para as principais matérias do seu campo teórico-prático, tais como: contabilidade, orçamento público, gestão financeira, gestão de riscos, gestão de pessoas, gestão de patrimônio, gestão de tecnologia da informação, governança e controles internos.
3. Outrossim, em observância às finalidades previstas no art. 1º da Resolução nº 240, de 9 de setembro 2016¹, do Conselho Nacional de Justiça, foi realizado um diagnóstico das competências da equipe de servidores da Saudi. Então, foram catalogadas e hierarquizadas as principais lacunas de conhecimentos. Ademais, compararam-se os resultados obtidos com os dados do ano anterior, para registro da evolução no período e definição das novas prioridades em termos de capacitação.

¹BRASIL. 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. 2022.



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

4. Nos termos do art. 69 da Resolução CNJ nº 309/2020, o PAC-Aud, a ser estruturado em ciclos anuais, deverá impulsionar o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à formação do auditor interno em face das lacunas de competências identificadas. Esse instrumento de planejamento deverá contemplar, ainda, curso de formação básica de auditores, para ser ofertado sempre que houver ingresso de novos servidores na unidade de auditoria.

5. Destaque-se que a gestão por competências, incluída a avaliação das lacunas técnicas e conceituais, encontra-se prevista na Resolução CSJT nº 282/2021, norma que também determina a elaboração de Plano Anual de Capacitação para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor interno (inciso IX do art. 30). Ainda, o normativo em questão estabelece no inciso II do art. 43 que é direito do auditor interno participar das atividades de capacitação e treinamento necessários ao seu desenvolvimento profissional.

6. Nesse contexto, este Plano, para cumprimento dos dispositivos supracitados, sem prejuízo da continuidade da oferta de treinamentos para formação básica de auditores iniciada em 2021, define os cursos e treinamentos prioritários para a equipe de trabalho da unidade de auditoria interna, considerando o capital intelectual disponível, a partir dos temas das auditorias previstas para ocorrer durante o ano de 2023.

7. Assim, dada a observância do Plano Anual de Auditoria (PAA) para o exercício de 2023, aprovado pelo Ato GP nº 50, de 19 de dezembro de 2022², na elaboração deste PAC-Aud, mostra-se o presente documento, por conseguinte, alinhado ao Plano Tático e de Negócios 2021-

²BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 50, de 19 de dezembro de 2022**. Aprova o Plano Anual de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para o exercício de 2023. Disponível em: <<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15187>>. Acesso em: 21 dez. 2022.



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

2026 da Saudi³ e ao Plano Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026⁴ do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

8. Para o cumprimento da carga horária correspondente às metas individuais de capacitação definidas para os membros da equipe da Saudi, os servidores poderão recorrer a diferentes canais, a exemplo de cursos ofertados pela Escola Judicial do TRT da 2ª Região (EJUD2); treinamentos oferecidos por plataformas de educação à distância e capacitações de formação básica de auditores, ofertadas internamente. Ainda, poderão ser contratadas pela Administração do TRT da 2ª Região instituições privadas de ensino quando for conveniente e oportuno.

Identidade

9. As organizações e suas subunidades têm sua própria cultura organizacional, que é composta por elementos singulares caracterizadores de sua existência como instituição. Esses atributos, que podem ser tangíveis ou não, são reconhecidos pelo Instituto dos Auditores Internos na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework* - IPPF). Desse modo, a fim de evidenciar relevantes atributos intangíveis da sua cultura, a Secretaria de Auditoria estruturou as declarações de sua missão, visão e valores, que se encontram consignadas em seu Plano Tático e de Negócios 2021-2026.

Missão

10. 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.

³BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Tático e de Negócios 2021-2026**. Disponível em: <<https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/planejamento-e-gestao/auditoria/plano-tatico-e-de-negocios>>. Acesso em: 1 dez. 2022.

⁴BRASIL. 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: 29 nov. 2022.



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

Visão

11. Ser reconhecida como unidade fundamental no apoio à Governança do 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

12. Como já mencionado, a partir da verificação das necessidades individuais e coletivas dos membros da equipe da Saudi, por meio do mapeamento de competências, foram elencados os temas prioritários a serem contemplados nas ações de capacitação que compõem este PAC-Aud.

13. Dessarte, para sua elaboração, foi realizada nova análise das lacunas de competências da equipe de auditores internos que a compunham naquele momento. A técnica empregada foi a autoavaliação, com o auxílio de questionário estruturado. O rol de competências a serem avaliadas foi definido a partir do *Framework* de Competências de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos (IIA)⁵, que traz um conjunto de conhecimentos pertinentes aos que atuam no campo da auditoria interna.

⁵THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Framework de Competências de Auditoria Interna**. Disponível em: <https://iiabrasil.org.br/noticia/framework-de-competencias-de-auditoria-interna-do-the-iiab?fbclid=IwAR3TDzrLeP4fw9Y006CwBCBB79ciT8d2g-c4ZY_s-zaxb-BGtJqpxb-_6FY>. Acesso em: 1 dez. 2022.



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

14. Ademais, os objetos de auditoria previstos no Plano Anual de Auditoria (PAA) para 2023 foram observados para a definição desse rol de conhecimentos, considerados essenciais pela equipe da Saudi. Assim, foram definidos 17 temas para compor o instrumento de avaliação de competências, conforme registrado no Quadro 1.

Quadro 1 - Competências avaliadas no PAC-Aud 2023

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;	9. Gestão de Processos de Negócios;
2. Governança Organizacional;	10. Responsabilidade Social e Sustentabilidade;
3. Gestão de Riscos;	11. Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI);
4. Controle Interno;	12. Contabilidade e Finanças;
5. Planejamento de Auditoria;	13. Prestação de Contas;
6. Técnicas e Procedimentos de Auditoria;	14. Regime Próprio de Previdência Social;
7. Relatório e Comunicações de Auditoria;	15. Transparência e Proteção de Dados;
8. Planejamento Estratégico Organizacional;	16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual;
	17. Combate à Fraude e à Corrupção.

Fonte: Secretaria de Auditoria.

Metodologia

15. Os métodos utilizados no Plano Anual de Capacitação de 2022 foram novamente empregados no processo de autoavaliação de competências, pois a manutenção da metodologia empregada permitiria a realização de comparações, registradas na próxima seção do presente Plano. Essas análises comparativas foram feitas com o auxílio de gráficos de barras laterais. Ainda, recorreu-se a histogramas e tabelas para a exposição dos resultados.

16. Para tanto, o levantamento de dados ocorreu por meio da aplicação de questionários, técnica conhecida como *survey*, que contemplou os 16 temas do rol de competências de auditoria interna relacionados naquele Plano e mais um, que constitui um dos eixos da IPPF: “Combate à Fraude e à Corrupção”.



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

17. Inicialmente, os servidores da Secretaria de Auditoria indicaram seu nível de proficiência nas 17 competências avaliadas, selecionando para cada tema um dos itens da seguinte escala:

- 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).

18. Após isso, os profissionais da Saudi foram indagados acerca do nível de importância de cada uma dessas competências para o exercício de suas funções. Para o levantamento, recorreu-se a uma escala, do tipo *likert*, que possui cinco variáveis. Assim, os membros da equipe da Secretaria de Auditoria deveriam indicar a relevância do item como “muito baixa”, “baixa”, “média”, “alta” ou “muito alta”.

19. A partir dos dados brutos foram calculados dois indicadores: “Lacuna de Competências” e “Relevância das Competências”. Essas medidas revelam, respectivamente, as principais deficiências dos profissionais da Saudi em termos de conhecimentos e habilidades, e quais dessas competências são mais importantes para os trabalhos de auditoria interna. Ato contínuo, foi calculado o “Índice de Priorização de Competências”, que indicou os temas preferenciais do presente Plano. As fórmulas utilizadas para tanto foram as seguintes:

- I. Indicador Lacuna de Competências = $[(\text{Não conhece} + \text{Consciência Geral}) / \text{Total de Avaliados}] * 100$
- II. Indicador Relevância das Competências = $[(\text{Alta} + \text{Muito alta}) / \text{Total de Avaliados}] * 100$



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

III. Índice de Priorização de Competências = (Indicador Lacuna de Competência + Indicador Relevância da Competência)/2

20. Definiram-se, assim, as principais competências do PAC-Aud para o ano de 2023, cujo rol de conhecimentos foi hierarquizado com base no “Índice de Priorização de Competências”. Desse modo, recomenda-se aos profissionais da Saudi que participem de cursos e treinamentos acerca de tais temas.

Resultados

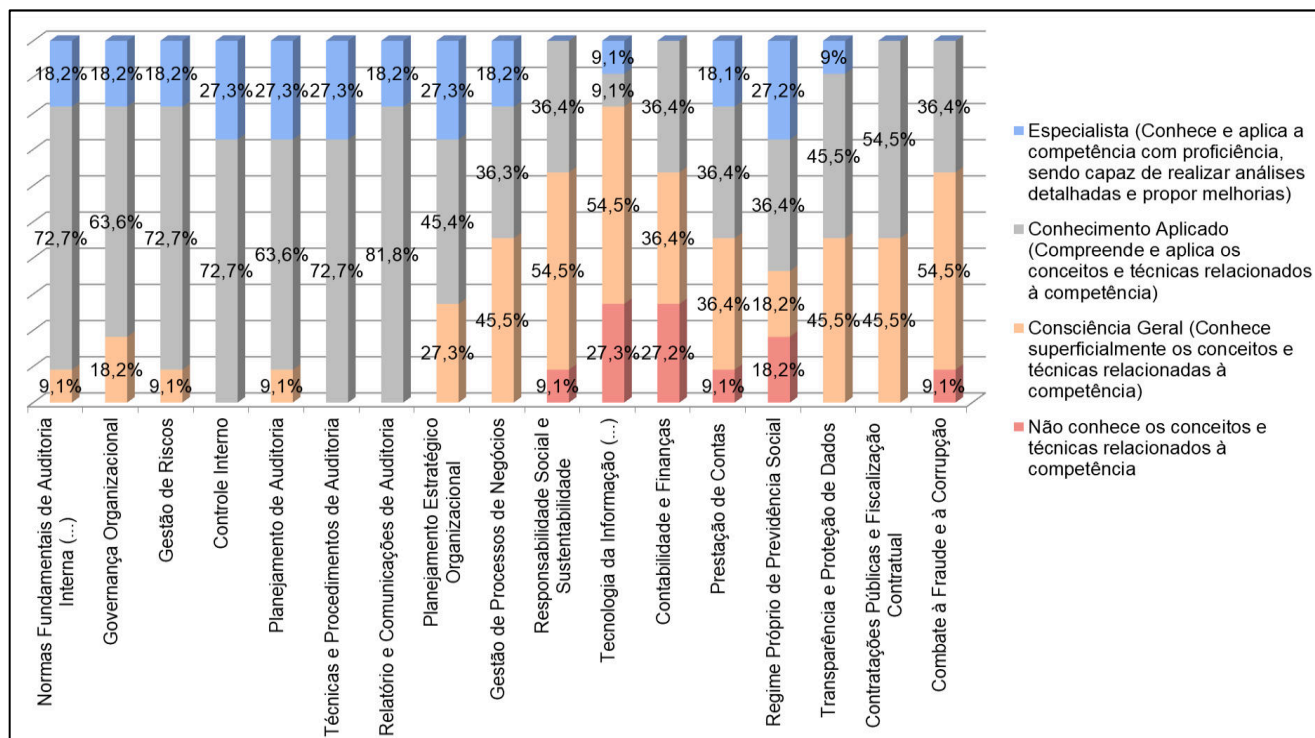
21. As competências dos membros da equipe da Secretaria de Auditoria foram objeto de autoavaliação, nos termos descritos na metodologia supra. Dessa forma, foi extraído dos questionários avaliativos o percentual de servidores em cada nível de proficiência, subdivididos por tema, o que evidenciou um baixo quantitativo de servidores que não detém conhecimentos mínimos nos temas avaliados.

22. Logo, a maior parte dos respondentes é capaz de compreender e aplicar as competências prioritárias para a Saudi ou ao menos conhece superficialmente os conceitos e técnicas relacionados ao tema, sendo que as alternativas mais escolhidas em quase todos os itens foram “Conhecimento Aplicado” e “Consciência Geral”. O Gráfico 1 sintetiza os resultados encontrados.



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

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



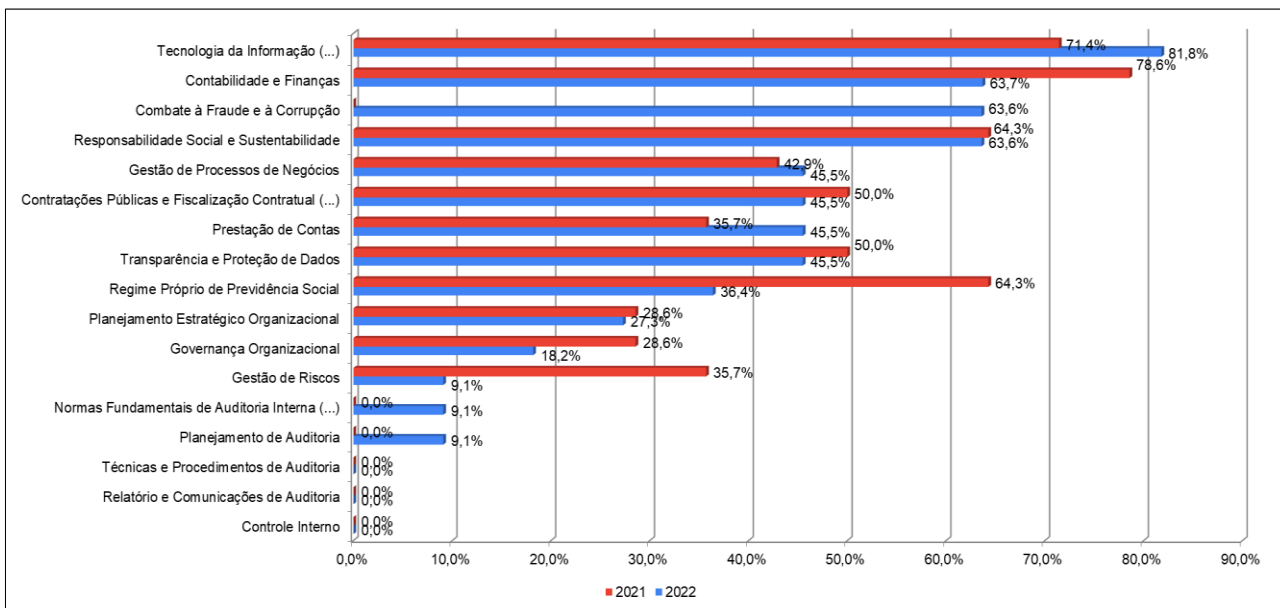
Fonte: Secretaria de Auditoria.

23. Esses dados sobre proficiência permitiram que fosse calculado o indicador “Lacuna de Competência”, que permite a identificação do quantitativo de servidores que não conhecem ou que possuem apenas noções superficiais acerca de cada item da avaliação. O Gráfico 2 reúne os resultados obtidos neste ciclo de planejamento em comparação com os que foram registrados no anterior.



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

Gráfico 2 - Indicador “Lacuna de Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

24. Em síntese, constata-se que as lacunas de conhecimento foram reduzidas em 8 dos 17 componentes do rol. Os resultados foram idênticos em 3 dos itens avaliados, ao passo que em outros 5 ocorreu um aumento do percentual de servidores que possuem deficiências técnicas ou conceituais sobre o assunto. Ressalte-se que o tema “Combate à Fraude e à Corrupção” não possui série histórica, por ter sido introduzido neste PAC-Aud 2023. Adicionalmente, cumpre ressaltar que a variabilidade nos resultados é também reflexo de fatores exógenos, como a rotatividade de pessoal, entrada de novos integrantes na Secretaria, entre outros.

25. Consoante a isso, as competências que apresentaram maior redução do seu *gap* foram “Regime Próprio de Previdência Social” (-27,9%), “Gestão de Riscos” (-26,6%) e Contabilidade e Finanças (-14,9%). Por sua vez, os itens avaliados em que o *gap* aumentou de forma mais significativa foram “Tecnologia da Informação” (+10,4%) e “Prestação de Contas”



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

(+9,8%), sendo que o componente “Combate à Fraude e à Corrupção” não é conhecido ou só é conhecido de forma superficial por 63,6% dos respondentes.

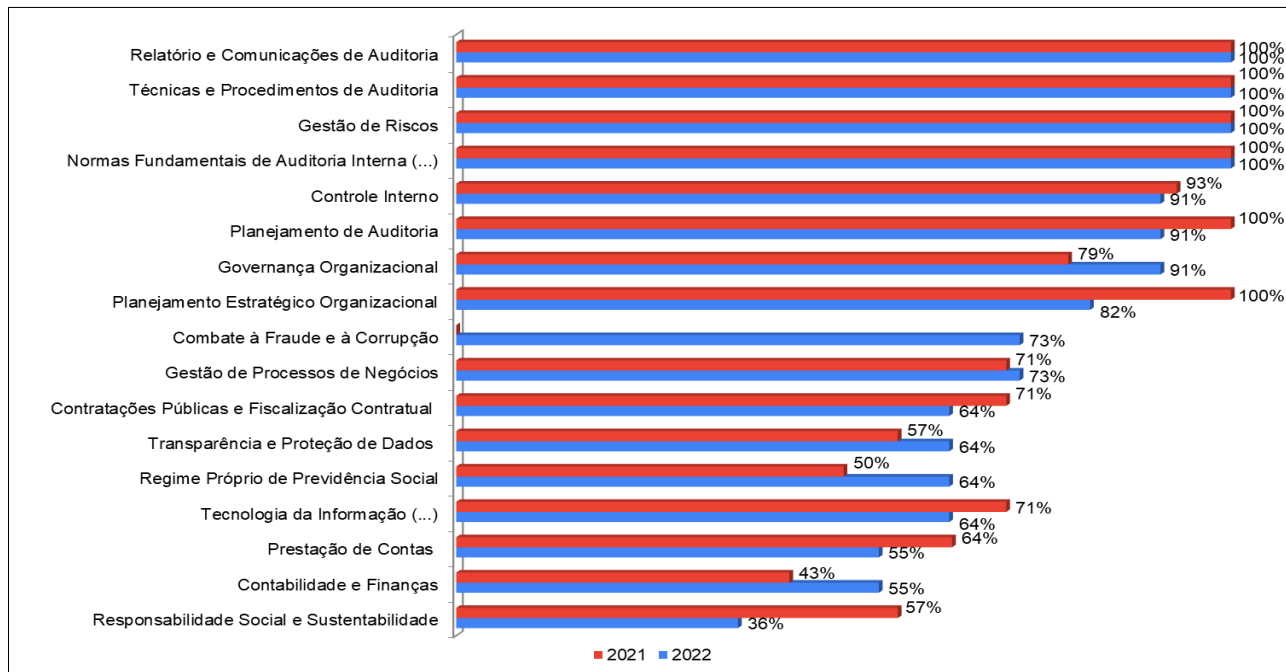
26. Além disso, verificou-se que, em 4 das competências avaliadas, mais da metade dos servidores não conhecem ou tem apenas noções básicas sobre o assunto. Nesse aspecto, houve uma redução em comparação com o ano anterior, quando eram 6 as competências em que a maior parte da Secretaria não detinha domínio suficiente para o pleno exercício de atribuições a elas relacionadas. Essas competências são: “Tecnologia da Informação”, “Contabilidade e Finanças”, “Responsabilidade Social e Sustentabilidade”, e “Combate à Fraude e à Corrupção”.

27. Após isso, foi extraída da base de dados a avaliação dos servidores quanto a importância dessas competências para as atividades do seu dia a dia. Calculado o indicador “Relevância da Competência” com esses dados, que apresenta o percentual de respondentes que considera cada competência relevante ou muito relevante. Novamente “Gestão de Riscos”, “Relatório e Comunicações de Auditoria”, “Normas Fundamentais de Auditoria Interna” e “Técnicas e Procedimentos de Auditoria” se destacaram, como pode ser observado no Gráfico 3.



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

Gráfico 3 - Indicador “Relevância da Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

28. Neste ciclo de avaliação nenhuma competência foi classificada como muito relevante por toda a equipe da Saudi. Porém, 91% dos profissionais indicaram que “Relatório e Comunicações de Auditoria”, “Normas Fundamentais de Auditoria Interna” e “Técnicas e Procedimentos de Auditoria” são muito relevantes para o exercício das suas atribuições cotidianas. Esses conhecimentos se mantêm em proeminência desde a primeira autoavaliação realizada com a atual metodologia, em 2020.

29. Posteriormente, foi realizado o cálculo do índice “Priorização de Competências”. Esse índice é formado pela média dos dois indicadores analisados anteriormente, que levam em consideração as lacunas de competências e a importância de cada uma delas para a condução dos trabalhos. A Tabela 1 registra os itens do rol hierarquizados, partindo do mais para o menos prioritário para o ano de 2023.



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

Tabela 1 - Índice “Priorização de Competências”

Competência	Indicador Lacuna de Competência	Indicador Relevância da Competência	Índice de Priorização de Competências
1. Tecnologia da Informação (...)	81,8%	64%	73%
2. Combate à Fraude e à Corrupção	63,6%	73%	68%
3. Contabilidade e Finanças	63,7%	55%	59%
4. Gestão de Processos de Negócios	45,5%	73%	59%
5. Transparência e Proteção de Dados	45,5%	64%	55%
6. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual (...)	45,5%	64%	55%
7. Planejamento Estratégico Organizacional	27,3%	82%	55%
8. Governança Organizacional	18,2%	91%	55%
9. Normas Fundamentais de Auditoria Interna (...)	9,1%	100%	55%
10. Gestão de Riscos	9,1%	100%	55%
11. Prestação de Contas	45,5%	55%	50%
12. Regime Próprio de Previdência Social	36,4%	64%	50%
13. Planejamento de Auditoria	9,1%	91%	50%
14. Relatório e Comunicações de Auditoria	0,0%	100%	50%
15. Técnicas e Procedimentos de Auditoria	0,0%	100%	50%
16. Responsabilidade Social e Sustentabilidade	63,6%	36%	50%
17. Controle Interno	0,0%	91%	45%

Fonte: Secretaria de Auditoria.

30. Da análise da aludida tabela, percebe-se que os conhecimentos e habilidades em tecnologia da informação e comunicação (TIC) seguem no topo da lista e precisam ser enfatizados pelos profissionais da Secretaria de Auditoria. Adicionalmente, deve-se ressaltar que além dessa ser uma competência prioritária, houve aumento do *gap* do ano anterior para este. Também obteve destaque o tema relacionado à fraude e à corrupção.

31. Os conhecimentos considerados relevantes ou muito relevantes, mas que possuem baixa lacuna de competências estão relacionados, em sua maioria, às práticas de auditoria interna, sendo “Técnicas e Procedimentos de Auditoria”, “Relatório e Comunicações de Auditoria” e “Planejamento de Auditoria” alguns deles. O tema “Controle Interno” ocupou a última posição do ranking de prioridade também por esse motivo.



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

Capacitações Propostas

32. De posse dos resultados, elaborou-se uma lista de capacitação nos temas prioritários. Esse portfólio, está arrolado no Quadro 2. Eventuais alterações no presente Plano Anual de Auditoria ou demandas supervenientes dos órgãos de controle aos quais se encontra sujeito o TRT da 2ª Região poderão suscitar alterações no rol de prioridades estabelecidas.

Quadro 2 - Capacitações previstas para o ano de 2023

Temas Sugeridos	
1. Segurança da Informação;	4. Gestão orçamentária;
2. Referencial de combate à fraude e corrupção;	5. Modelagem de processos;
3. Contabilidade pública;	6. Lei Geral de Proteção de Dados.

Fonte: Secretaria de Auditoria.

33. Caso a oferta de capacitações da EJUD2 para o ano de 2023 não contemple os temas sugeridos, recorrer-se-á às plataformas de educação à distância disponíveis *online*. Além disso, há a possibilidade da contratação de cursos ofertados por instituições privadas. Há ainda a alternativa de multiplicação interna de conhecimentos, por meio de aulas ministradas por especialistas da própria Secretaria de Auditoria.

34. A meta individual de 40h de carga horária de capacitação será mantida. Esse referencial atende à determinação do art. 72, *caput*, da Resolução CNJ nº 309/2020, com a redação dada pela Resolução nº 422, de 28 de setembro de 2021, do Conselho Nacional de Justiça⁶.

6 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: 1 dez. 2022.



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

35. A Secretaria de Auditoria realizará, como de praxe, o monitoramento contínuo da carga horária de capacitação dos servidores, informando seus servidores quando do alcance da meta individual, que deverá ser integralizada até 31/12/2023. Para fins de comprovação, serão aceitos certificados, declarações ou outros documentos aptos a comprovar a realização de cursos e treinamentos.

Considerações Finais

36. Por todo o exposto, resta evidente que, por meio do presente Plano Anual de Capacitação, elaborado com a estrita observância da legislação regente, a Saudi, ao fomentar o incremento do capital intelectual de seus servidores, busca não apenas assegurar sua capacitação e desenvolvimento profissional, mas também agregar valor aos trabalhos de auditoria que serão executados no exercício de 2023, com vistas a apoiar o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no atingimento de seus objetivos estratégicos.



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

APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2023

Autoavaliação de Competências - PAC

A presente autoavaliação tem como objetivo identificar as lacunas de competências dos servidores desta Secretaria de Auditoria em face das 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 individuais por meio dela obtidos, cujo sigilo será resguardado, serão utilizados exclusivamente para subsidiar a elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC-Aud) de 2023 desta unidade de auditoria interna.

*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 ()
6. Técnicas e Procedimentos de Auditoria;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()



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

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;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
14. Regime Próprio de Previdência Social;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
15. Transparência e Proteção de Dados;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
17. Combate à Fraude e à Corrupção.	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;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
14. Regime Próprio de Previdência Social;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
15. Transparência e Proteção de Dados;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
16. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()
17. Combate à Fraude e à Corrupção.	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()