



RELATÓRIO DA AUTOAVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E MELHORIA DA QUALIDADE DA AUDITORIA INTERNA DA UFT

PGMQ/Audin-UFT

PALMAS, 12 DE MARÇO DE 2020



ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estrutura da avaliação interna das atividades da Audin/UFT	2
Figura 2 - Estrutura da avaliação externa das atividades da Audin	4
Quadro 1 – Instituições habilitadas a realizar a avaliação por pares	3
Quadro 2 - Modelo de Matriz de Capacidade de Auditoria Interna	5
Quadro 3 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos/Níveis	6
Quadro 4 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos/Subelementos/Níveis	7
Quadro 5 – Posicionamento dos níveis de capacidade de cada elemento.....	10
Quadro 6 – KPA institucionalizados	11



SUMÁRIO

1. ASSUNTO	1
2. INTRODUÇÃO	1
3. O MODELO DE CAPACIDADE DE AUDITORIA INTERNA (IA-CM)	4
4. METODOLOGIA.....	6
5. RESULTADOS	7
5.1 – Índice de cada Elemento do Questionário – IEQ	8
5.2 – Índice de cada Questionário – IQ.....	8
5.3 – Índice Geral de Capacidade – IGC	9
5.4 – Nível de cada elemento	9
5.4.1 – <i>Serviços e Função da Auditoria Interna</i>	9
5.4.2 – <i>Gestão de Pessoas</i>	9
5.4.3 – <i>Práticas Profissionais</i>	9
5.4.4 – <i>Gestão de Desempenho e Accountability</i>	10
5.4.5 – <i>Relações Organizacionais e Cultura</i>	10
5.4.6 – <i>Estruturas de Governança</i>	10
6. CONCLUSÃO.....	11



1. ASSUNTO

Autoavaliação da maturidade da atividade de Auditoria Interna da Universidade Federal do Tocantins.

2. INTRODUÇÃO

A auditoria interna governamental, segundo o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal aprovado pela IN SFC nº 03/2017, é uma atividade independente e objetiva, de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Desse modo, deve auxiliar as organizações públicas a realizarem seus objetivos, por meio da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos.

De forma a apoiar o atingimento desse objetivo, o Referencial Técnico prevê a instituição e manutenção de um Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade (PGMQ) pelas Unidades de Auditoria Interna Governamentais (UAIG), contemplando avaliações internas e externas, orientadas para a avaliação da qualidade e a identificação de oportunidades de melhoria dos seus processos de trabalho.

Em atendimento ao normativo a Audin da UFT instituiu seu Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade por meio da Resolução Consuni nº 12/2019 que tem como objetivo geral avaliar a qualidade e a melhoria contínua dos trabalhos tanto em nível individual quanto da equipe da Audin como um todo, abrangendo todas as fases da atividade de auditoria governamental, quais sejam, processos de planejamento, de execução dos trabalhos, de comunicação dos resultados e de monitoramento. O Programa está estruturado em avaliações internas e externas, sendo definidas de acordo com os agentes envolvidos nas atividades de avaliação.

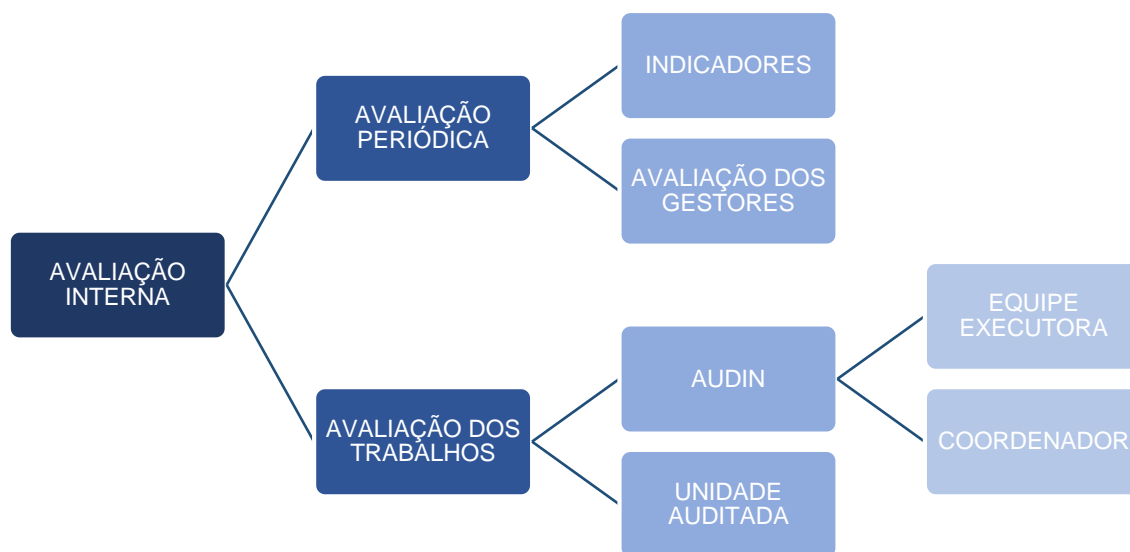
As avaliações internas, divididas em periódicas e avaliações dos trabalhos, constituem-se por um conjunto de procedimentos que têm a finalidade de verificar junto à equipe de auditores internos, às unidades auditadas e ao Comitê de Governança e Riscos da Universidade a qualidade dos trabalhos realizados pela Auditoria Interna bem como o comportamento ético dos auditores internos.

As avaliações periódicas que possuem caráter inerente à Auditoria Interna serão operacionalizadas por meio de processos destinados a estimar o atingimento dos objetivos da Audin, com a utilização de indicadores de desempenho definidos pela equipe de auditores internos, que poderão ser variáveis de acordo com o grau de maturidade da Auditoria Interna da UFT.

Já as avaliações periódicas cujo caráter é inerente ao Comitê de Governança e Riscos serão realizadas ao final de cada exercício, com vistas a obter informações sobre a percepção geral da atuação da Audin e os atingimentos dos objetivos da auditoria.

A avaliação dos trabalhos da auditoria interna será realizada sempre que houver a conclusão de uma atividade de auditoria, e em três fases distintas: 1 – pela equipe executora; 2 – pelo coordenador da equipe; 3 – pelo responsável pela unidade auditada. Essas avaliações têm a finalidade de assegurar a qualidade geral dos trabalhos realizados, bem como o desempenho e a postura da equipe de auditores que participaram das atividades desenvolvidas.

Figura 1 - Estrutura da avaliação interna das atividades da Audin/UFT



Fonte: Elaborado pela Audin-UFT

As avaliações externas caracterizam-se por possuir o objetivo principal de assegurar a percepção geral do valor agregado pela Auditoria Interna por meio do exame dos planos, políticas, procedimentos e práticas de auditoria interna sistematizados, definidos, padronizados e utilizados durante a realização dos trabalhos da unidade.



As avaliações estão relacionadas com toda a atividade desenvolvida pela Audin em um determinado período, e não somente com um trabalho específico de avaliação e serão realizadas de acordo com os parâmetros definidos pelo IA-CM por meio de autoavaliação que deverá ser validada por órgão externo e independente, que no caso da Audin da UFT será a Regional da CGU no Tocantins.

Essa validação ocorrerá a cada cinco anos, e os avaliadores externos deverão expressar opinião sobre toda a gama de garantia dos trabalhos realizados pela autoridade de auditoria interna, além de concluir sobre a eficiência e eficácia da atividade de auditoria interna na execução de suas funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas.

Além disso, três anos após a validação pela CGU, a Audin também deve ser avaliada por seus pares, ou seja, outras Universidades ou Institutos Federais que tenham unidades de auditoria interna com nível de maturidade comprovadamente semelhante ou superior, e que sejam capazes de assegurar a qualidade da Audin da UFT. Inicialmente estão habilitadas a realizar a avaliação por pares as instituições constantes do quadro abaixo, que deverão apresentar comprovação de que atendem aos requisitos necessários para efetuar a avaliação.

Quadro 1 – Instituições habilitadas a realizar a avaliação por pares

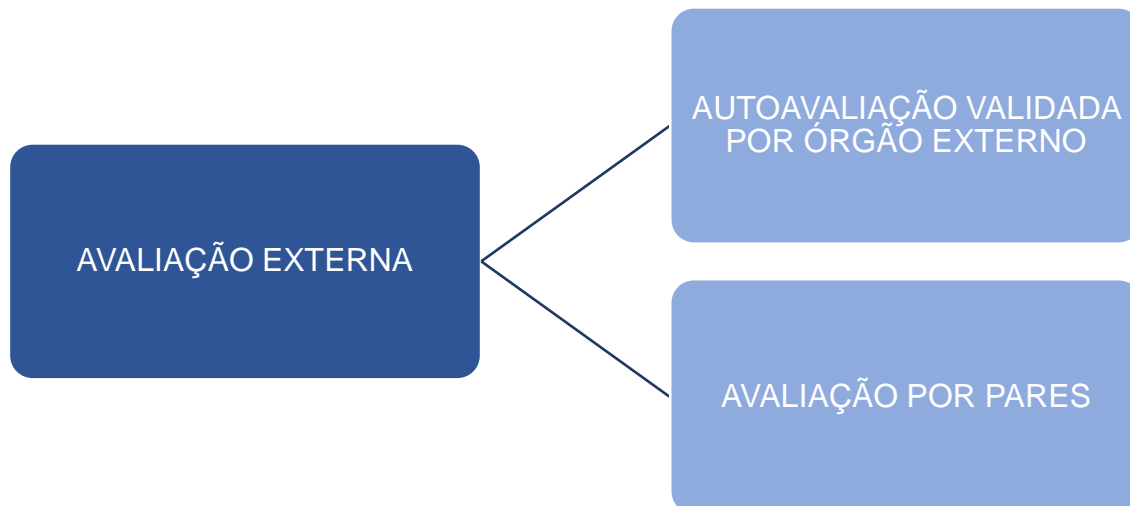
INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE DE SERVIDORES DA AUDITORIA INTERNA	CONTATO
Instituto Federal de São Paulo - IFSP	3	(11) 3775-4515
Universidade Federal de Alfenas - Unifal	3	(35) 3701-9009
Universidade Federal de Itajubá - Unifei	4	(35) 3629-1257
Universidade Federal do Cariri - UFCA	4	(88) 3221-9490
Universidade Federal do Tocantins - UFT	4	(63) 3229-4111

Fonte: Elaborado pela Audin-UFT

A avaliação pelos pares deve ser capaz de avaliar se as políticas e os procedimentos escritos, abrangendo questões técnicas e administrativas, estão formalmente documentados para orientar a equipe de auditoria em conformidade com a definição de auditoria interna, o código de ética e as normas; se o trabalho de auditoria está em conformidade com as políticas e procedimentos escritos, atinge as finalidades gerais e as responsabilidades descritas no Estatuto e no Manual de Auditoria Interna. Se a unidade está em conformidade com a definição de auditoria interna, o código de ética e as normas internacionais e atende às expectativas dos interessados. Deve avaliar ainda se a atividade de auditoria interna agrega valor e melhora as operações

da organização e se os recursos destinados para a atividade de auditoria interna são eficientes e efetivamente utilizados.

Figura 2 - Estrutura da avaliação externa das atividades da Audin



Fonte: Elaborado pela Audin-UFT

3. O MODELO DE CAPACIDADE DE AUDITORIA INTERNA (IA-CM)

O Modelo de Capacidade da Auditoria Interna para o Setor Público (IA-CM), desenvolvido pelo Instituto de Auditores Internos (IIA), tem por finalidade identificar os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva no setor público, fornecendo um plano evolutivo para o seu desenvolvimento, de forma a atender às necessidades da organização e aos padrões profissionais aplicáveis à atividade de auditoria interna.

A estruturação do modelo IA-CM originou-se em recomendação emitida pelo Comitê do Setor Público do IIA (PSC), em 2004, para a criação de um modelo universal de avaliação de capacidade que reforçasse a importância da auditoria interna para a eficiência e efetividade da Administração Pública. O desenvolvimento da ferramenta foi coordenado pelo *The Institute of Internal Auditors Foundation Research* (IIARF), envolvendo profissionais de vários países e apoio do Banco Mundial e do IIA.

O modelo ilustra os níveis e estágios pelos quais uma unidade de auditoria interna governamental pode evoluir à medida que define, implementa, mede, controla, e melhora os seus processos e práticas. Sua lógica compreende uma estrutura em blocos encadeados, demonstrando a progressão dos macroprocessos-chaves a partir de uma UAIG menos madura para uma com capacidades fortes, estruturadas e eficazes.

O IA-CM está estruturado em 5 níveis de maturidade (1 – Inicial; 2 – Infraestrutura; 3 – Integrado; 4 – Gerenciado; 5 – Otimizado) e 6 elementos organizacionais (Serviços e Papéis da Auditoria Interna; Gerenciamento de Pessoas; Práticas Profissionais; Gerenciamento do Desempenho e *Accountability*; Cultura e Relacionamento Institucional; Estruturas de Governança), compreendendo um conjunto de 41 macroprocessos-chaves (*Key Process Area - KPA*).

Para determinar a maturidade da atividade de auditoria interna aplicado questionário estruturado com a finalidade de identificar a existência e a institucionalização das atividades previstas nos KPA. Tal questionário é composto por seis itens que verificam os seis elementos organizacionais.

Quadro 2 - Modelo de Matriz de Capacidade de Auditoria Interna

ELEMENTOS DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
	Serviços e papel da auditoria interna	Gestão de pessoas	Práticas profissionais	Gestão de desempenho e <i>Accountability</i>	Relações organizacionais e cultura	Estruturas de governança
NÍVEIS DE CAPACIDADE	SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO					
NÍVEL 5 Otimizado	AI reconhecida como agente chave de mudança	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da Força de Trabalho	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico na Auditoria Interna	Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna	Relacionamentos Efetivos e Contínuos	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna
NÍVEL 4 Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco na Organização	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho	CAE Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior
NÍVEL 3 Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias de desempenho	Construindo equipes e desenvolvendo competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Estrutura de Gerenciamento da Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional	Supervisão de Gestão da Atividade de AI; Mecanismos de Financiamento
NÍVEL 2 Infraestrutura	Auditoria de Conformidade	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas	Estruturas de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes interessadas	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de Negócios de Auditoria Interna	Gerenciamento dentro da Atividade de AI	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as linhas de reporte
NÍVEL 1 Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas estabelecidas de processos-chave.					

Fonte: PAQMAI – STJ (adaptado)

4. METODOLOGIA

Conforme exposto anteriormente, a determinação da maturidade da atividade de auditoria interna foi feita com a utilização de questionário estruturado que, após sua apuração, os resultados podem ser identificados de acordo com a escala estabelecida e determina os seguintes diagnósticos, de acordo com o nível apurado:

- **Inicial:** as práticas da auditoria interna são informais e esporádicas e não são sustentáveis no tempo e por ocasião das mudanças de gestão da organização se tornam dependentes do esforço individual dos colaboradores;
- **Infraestrutura:** as práticas e procedimentos da auditoria interna são sustentáveis e repetidos ao longo de sua atuação;
- **Integrado:** são aplicadas práticas profissionais de auditoria interna e de gestão da atividade;
- **Gerenciado:** a auditoria interna integra as informações da organização para aprimorar a governança e a gestão de riscos;
- **Otimizado:** a auditoria interna é referência interna e externa de contínua aprendizagem.

Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e também no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.

Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, resultando nos seguintes índices:

- IEQ – Índice de cada Elemento do Questionário;
- IQ – Índice de cada Questionário;
- IGC – Índice Geral de Capacidade.

Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento ao IGC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de capacidade em que se encontra a auditoria interna, conforme demonstrado a seguir.

Quadro 3 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos/Níveis

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Serviços e Papel	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Pessoas	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Práticas Profissionais	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Desempenho e <i>Accountability</i>	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Relações Organizacionais e Cultura	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Estrutura de Governança	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

Fonte: PAQMAI – STJ (adaptado)

Para determinar a maturidade da atividade de auditoria interna aplicado questionário estruturado com a finalidade de identificar a existência e a institucionalização das atividades previstas nos KPA. Tal questionário é composto por seis itens que verificam os seis elementos organizacionais. O modelo de capacidade utilizado para a autoavaliação é o apresentado na próxima figura.

Quadro 4 - Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos/Subelementos/Níveis

		ELEMENTOS DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA					
		Serviços e papel da auditoria interna	Gestão de pessoas	Práticas profissionais	Gestão de desempenho e <i>Accountability</i>	Relações organizacionais e cultura	Estruturas de governança
NÍVEIS DE CAPACIDADE	SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO						
NÍVEL 5 Otimizado	AI reconhecida como agente chave de mudança	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da Força de Trabalho	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico na Auditoria Interna	Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna	Relacionamentos Efetivos e Contínuos	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna	
NÍVEL 4 Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco na Organização	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho	CAE Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior	
NÍVEL 3 Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias de desempenho	Construindo equipes e desenvolvendo competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Estrutura de Gerenciamento da Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional	Supervisão de Gestão da Atividade de AI; Mecanismos de Financiamento	
NÍVEL 2 Infraestrutura	Auditoria de Conformidade	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas	Estruturas de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes interessadas	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de Negócios de Auditoria Interna	Gerenciamento dentro da Atividade de AI	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as linhas de reporte	
NÍVEL 1 Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas estabelecidas de processos-chave.						

Fonte: PAQMAI – STJ (adaptado)

5. RESULTADOS

Após a aplicação do questionário e o cálculo dos índices estabelecidos, chegou-se ao resultado de IGC = 81,56. A pontuação resultante leva a maturidade da atividade de auditoria interna ao **Nível Gerenciado (4)**

A seguir, são apresentados os cálculos realizados:

5.1 – Índice de cada Elemento do Questionário – IEQ

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

$$\text{IEQ}_1 = \left\{ \frac{114}{(33-0) \times 4} \right\} \times 100 = 86,36$$

$$\text{IEQ}_2 = \left\{ \frac{113}{(51-5) \times 4} \right\} \times 100 = 61,41$$

$$\text{IEQ}_4 = \left\{ \frac{137}{(41-2) \times 4} \right\} \times 100 = 87,82$$

$$\text{IEQ}_4 = \left\{ \frac{104}{(40-8) \times 4} \right\} \times 100 = 81,25$$

$$\text{IEQ}_5 = \left\{ \frac{109}{(30-1) \times 4} \right\} \times 100 = 93,96$$

$$\text{IEQ}_6 = \left\{ \frac{97}{(30-0) \times 4} \right\} \times 100 = 80,83$$

5.2 – Índice de cada Questionário – IQ

Legenda:

IEQ – Índice de cada Elemento do Questionário

QEQ – Quantidade de Elementos do Questionário

$$\boxed{\text{IQ}} = \frac{\Sigma \text{IEQ}}{\text{QEQ}}$$

$$\text{IQ}_1 = \frac{491,63}{33} = 14,89$$

$$\text{IQ}_2 = \frac{491,63}{51} = 9,63$$



$$IQ_3 = \frac{491,63}{41} = 11,99$$

$$IQ_4 = \frac{491,63}{40} = 12,29$$

$$IQ_5 = \frac{491,63}{30} = 16,38$$

$$IQ_6 = \frac{491,63}{30} = 16,38$$

5.3 – Índice Geral de Capacidade – IGC

Legenda:

IQ – Índice de Cada Questionário

QQA – Quantidade de Questionário Aplicado

$$IGC = \frac{\sum IQ}{QQA}$$

$$IGC = \frac{81,56}{1}$$

$$IGC = 81,56$$

5.4 – Nível de cada elemento

5.4.1 – Serviços e Função da Auditoria Interna

IEQ=86,36 **4 - GERENCIADO**

5.4.2 – Gestão de Pessoas

IEQ=61,41 **3 - INTEGRADO**

5.4.3 – Práticas Profissionais

IEQ=87,82 **4 - GERENCIADO**

5.4.4 – *Gestão de Desempenho e Accountability*

IEQ=81,25 **4 – GERENCIADO**

5.4.5 – *Relações Organizacionais e Cultura*

IEQ=97,96 **5 – OTIMIZADO**

5.4.6 – *Estruturas de Governança*

IEQ=80,83 **4 – GERENCIADO**

De acordo com os cálculos realizados, os elementos de capacidade da atividade de auditoria interna estão assim definidos:

Quadro 5 – Posicionamento dos níveis de capacidade de cada elemento

ELEMENTOS	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01	Nível 02	Nível 03	Nível 04	Nível 05
	Inicial	Infraestrutura	Integrado	Gerenciado	Otimizado
Serviços e Papel	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Pessoas	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Práticas Profissionais	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Gestão de Desempenho e <i>Accountability</i>	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Relações Organizacionais e Cultura	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0
Estrutura de Governança	0 a 30,00	30,01 a 50,0	50,01 a 80,0	80,01 a 90,0	90,01 a 100,0

Fonte: Elaborado pela Audin

Ainda em conformidade com os resultados adquiridos por meio da metodologia de cálculos aplicada, a institucionalização dos KPA estão assim definidas:

Quadro 6 – KPA institucionalizados

ELEMENTOS DA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA						
SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO						
	Serviços e papel da auditoria interna	Gestão de pessoas	Práticas profissionais	Gestão de desempenho e <i>Accountability</i>	Relações organizacionais e cultura	Estruturas de governança
NÍVEIS DE CAPACIDADE	SUBELEMENTOS DE AVALIAÇÃO					
NÍVEL 5 Otimizado	AI reconhecida como agente chave de mudança	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da Força de Trabalho	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico na Auditoria Interna	Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna	Relacionamentos Efetivos e Contínuos	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna
NÍVEL 4 Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco na Organização	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho	CAE Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior
NÍVEL 3 Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias de desempenho	Construindo equipes e desenvolvendo competências; Pessoal profissionalmente qualificado; Coordenação da força de trabalho	Estrutura de Gerenciamento da Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional	Supervisão de Gestão da Atividade de AI; Mecanismos de Financiamento
NÍVEL 2 Infraestrutura	Auditoria de Conformidade	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas	Estruturas de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes interessadas	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de Negócios de Auditoria Interna	Gerenciamento dentro da Atividade de AI	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as linhas de reporte
NÍVEL 1 Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas estabelecidas de processos-chave.					

Fonte: Elaborado pela Audin

6. CONCLUSÃO

O Programa de Gestão e Melhoria da Qualidade da Auditoria Interna da UFT – PGMQ/Audin-UFT foi desenvolvido e estruturado seguindo o modelo do Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria da Auditoria Interna – PAQMAI/STJ, que por sua vez tem como base as normas internacionais contempladas na estrutura IPPF do The Institute of Internal Auditors – IIA Global:

1300 – Programa de Avaliação da Qualidade;

1310 – Requerimentos do Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria



1311 – Avaliações Internas

1312 – Avaliações Externas

1320 – Reporte do Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria

1321 – Uso de “Em conformidade com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria interna do Instituto de Auditores Internos”

1322 – Divulgação de Não Conformidade.

A metodologia é estruturada em um conjunto de avaliações internas e externas que tem como objetivo verificar o nível de maturidade e capacidade da Auditoria Interna e estabelecer metas e objetivos de melhoria.

Uma das avaliações realizadas é a autoavaliação, avaliação externa realizada por uma equipe especificamente nomeada para essa finalidade, cuja validação é feita por um órgão externo e independente e que tem como principal objetivo assegurar a percepção geral do valor agregado pela Audin por meio do exame de planos, políticas, procedimentos e práticas de auditoria interna sistematizados, definidos, padronizados e utilizados durante a realização dos trabalhos da unidade.

De acordo com a metodologia aplicada, conclui-se que o nível de capacidade da Audin da UFT é 4 - GERENCIADO, ou seja, a auditoria interna integra as informações da organização para aprimorar a governança e a gestão de riscos.

Assim, a sugestão da equipe de avaliação é que sejam traçadas metas de melhoria principalmente na área de Gestão de Pessoas da Audin, para que o nível seja elevado e se equipare aos demais e para isso segue a descrição do subelemento:

Gestão de Pessoas

O processo de criação de um ambiente de trabalho que permite que as pessoas realizem o melhor de suas habilidades. O processo começa quando um trabalho é definido conforme necessário.

Gestão de pessoas inclui:

- Identificar atributos específicos e desenvolver descrições de trabalho claras;
- Recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado;
- Identificar requisitos de trabalho e objetivos de trabalho com base em padrões de desempenho, resultados e medidas;



- Fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento;
- Fornecer coaching e feedback contínuos;
- Projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento;
- Proporcionar oportunidades adequadas de promoção e de desenvolvimento de carreira.

A conclusão final acerca do nível de capacidade da Audin da UFT será feita após a validação da avaliação externa e, a partir daí, será proposto pela equipe da Auditoria Interna um Planejamento Estratégico com a definição das metas e os prazos para seu cumprimento, visando a melhoria dos KPA responsáveis pela consolidação do nível de capacidade.

Palmas, 12 de março de 2020.

Dilson Pereira dos Santos Júnior

Karina Mosel Paixão Balestra

Responsáveis pela condução dos trabalhos de Autoavaliação do PGMQ/Ajudin-UFT
Portaria nº 1.221/2019