

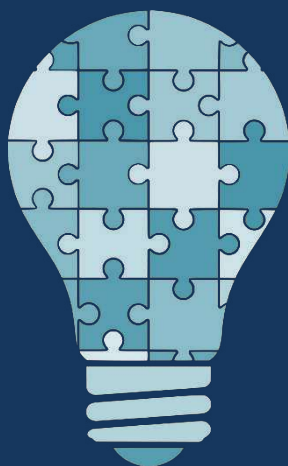


PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Secretaria de Auditoria

Plano Anual de Capacitação (PAC-Aud)

2026



Fonte: Pixabay

Dezembro de 2025



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

Sumário

Apresentação	2
Diagnóstico de Competências na Saudi	5
Metodologia	7
Resultados	9
Considerações Finais	12
Anexo I (Rol de Competências atualizado para 2026)	14
Anexo II (Excertos do Questionário Eletrônico para Autoavaliação das Competências 2026)	15



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

Apresentação

1. Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição. Neste contexto, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) constituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário com as seguintes finalidades, nos termos do art. 1º da Resolução CNJ nº 240/2016¹ (grifos nossos):

Art. 1º [...]

I – contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e para a realização da justiça;

II – estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho;

III – fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação dos órgãos a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;

IV – subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

V – instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas;

VI – tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação das unidades de gestão de pessoas.

¹ BRASIL. 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/2342>. Acesso em: 8 dez. 2025.



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

2. Especificamente com referência às atividades das unidades de auditoria interna do Poder Judiciário, também por aquele Conselho restou estabelecido que deverá ser elaborado Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor, conforme disposto nos artigos 69 a 73 da Resolução CNJ nº 309/2020².
3. Por seu turno, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ao aprovar o Estatuto de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho e o Código de Ética das Unidades de Auditoria Interna da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução CSJT nº 282/2021³, determinou, conforme inciso IX do seu art. 30, que “caberá às Unidades de Auditoria Interna do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho” a elaboração de “Plano Anual de Capacitação de Auditoria – PAC-Aud para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor interno”.
4. No âmbito deste Regional, o Ato GP nº 29/2020⁴ prevê que compete à Secretaria de Auditoria (Saudi) submeter à apreciação e à aprovação do Presidente do Tribunal “o Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), prevendo, no mínimo, 40 (quarenta) horas de capacitação para cada auditor”, consoante alínea “c” do inciso XI do seu art. 1º.
5. Assim, para cumprimento dos dispositivos normativos supracitados, levando também em conta as metas, ações e objetivos previstos no Plano Estratégico Institucional (PEI)

² BRASIL. 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: 8 dez. 2025.

³ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 282, 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: 8 dez. 2025.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 29, de 12 de novembro de 2020**. Redefine a estrutura e as atividades da Secretaria de Controle Interno, doravante denominada Secretaria de Auditoria Interna, do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região e dá outras providências. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13791>. Acesso em: 8 dez. 2025.



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

2021-2026⁵ e no Plano Tático e de Negócios 2021-2026 da Saudi⁶, na elaboração do presente Plano Anual de Capacitação de Auditoria, buscou-se assegurar a aderência entre as competências, as Normas Globais de Auditoria Interna que passaram a vigorar em 2025⁷ e o Manual de Auditoria do Poder Judiciário⁸, entre outros instrumentos referenciais.

6. Ademais, registre-se que, para 2026, foi promovida revisão das competências atuais, de modo a considerar os seguintes aspectos: (i) criação de classificação das competências, para agrupá-las segundo sua natureza; (ii) atualização das competências, segundo tendências profissionais; (iii) priorização das competências avaliadas para diagnóstico de lacuna; e (iv) seleção de competências sob a ótica do Plano Anual de Auditoria (PAA) do TRT da 2ª Região para o exercício de 2026⁹, aprovado pelo Ato GP nº 60/2025¹⁰.

7. Isso posto, passa-se à apresentação da metodologia usada na construção do PAC-Aud 2026 da Saudi e dos seus resultados.

⁵ BRASIL. 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_2021-2026/20250115_PEI_2021-2026_v.4_atualizado.pdf. Acesso em: 8 dez. 2025.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Tático e de Negócios 2021-2026**. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/transparencia/auditoria/001_-_DOCUMENTO_-_Plano_Tatico_e_de_Negocios_2021-2026_da_Secretaria_de_Auditoria.pdf. Acesso em: 8 dez. 2025.

⁷ Traduzido por Instituto dos Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil). **Normas Globais de Auditoria Interna**. Disponível em: <https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/global-internal-audit-standards-portuguese.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2025.

⁸ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Manual de Auditoria do Poder Judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/manual-de-auditoria-pjr-23-08-04.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2025.

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Anual de Auditoria (PAA) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para o exercício de 2026**. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/controle_interno/auditoria/002_-_DOCUMENTO_-_Anexo_-_PAA_2026.pdf. Acesso em: 8 dez. 2025.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 60, de 28 de novembro de 2025**. Aprova o Plano Anual de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região para o exercício de 2026. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13791>. Acesso em: 8 dez. 2025.



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

Diagnóstico de Competências na Saudi

8. Segundo o inciso I do art. 2º da Resolução CNJ nº 309/2020, a auditoria interna é “atividade independente e objetiva que presta serviços de avaliação (*assurance*) e de consultoria, que tem como objetivo adicionar valor e melhorar as operações de uma organização”, devendo “auxiliar a organização no alcance dos objetivos estratégicos, adotando uma abordagem sistemática e disciplinada para a avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controle, e de governança corporativa”.

9. Por conseguinte, é imprescindível que a unidade de auditoria interna aprimore continuamente as competências dos membros da equipe de auditores a fim de assegurar a qualidade dos serviços prestados com o intuito de contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos institucionais.

10. Nesse contexto, para a definição dos temas prioritários das ações de capacitação, na elaboração deste PAC-Aud, em observância ao disposto pelos §§ 1º e 2º do art. 69 da referida Resolução, primeiramente foi realizado o mapeamento das competências atuais, verificando-se inicialmente as lacunas de competência da equipe de auditores, utilizando-se a técnica de autoavaliação, mediante preenchimento pela equipe de auditores de questionário eletrônico estruturado.

11. Em seguida, foram realizadas a análise comparativa e a hierarquização do nível de conhecimento com referência aos 22 (vinte e dois) temas que passaram a compor o rol de competências da Saudi para o exercício de 2026. Além do aumento quantitativo, pois até o momento havia 17 (dezessete) competências mapeadas, a revisão propiciou maior clareza, precisão e delimitação do conteúdo de cada competência, oferecendo melhor entendimento aos auditores(as) dos requisitos de capacitação e aderência aos trabalhos realizados.

12. Neste contexto, o novo conjunto de competências passou a contar com uma classificação própria:

- a) **PROFISSIONAIS**, que são as vinculadas à profissão de auditor e fundamentadas nas Normas Globais de Auditoria Interna, que passaram



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

a vigorar em 2025, e nas normas aplicáveis à auditoria editadas pelo Poder Judiciário, constituindo competências essenciais;

b) **INSTRUMENTAIS**, que compreendem as principais ferramentas analíticas de apoio às avaliações e consultorias; e

c) **AMBIENTAIS**, que se relacionam aos objetos das avaliações e consultorias, portanto, sem fixação e sujeitas à renovação pelo planejamento anual dos trabalhos de auditoria.

13. O rol das competências atualizado se encontra registrado no Quadro 1 e, de forma esquemática, no Anexo I.

Quadro 1 – Competências avaliadas no PAC-Aud 2026

Nº	Competências	Classificação
1.	Definições dos serviços de auditoria interna (avaliação e consultoria) e seus propósitos	Profissionais
2.	Princípios éticos da auditoria interna	
3.	Governança da auditoria interna	
4.	Qualidade da auditoria interna	
5.	Estratégia e Planejamento da auditoria interna	
6.	Governança corporativa	
7.	Gerenciamento de riscos	
8.	Controle	
9.	Planejamento (dos serviços de auditoria)	
10.	Execução (dos serviços de auditoria)	
11.	Reporte (dos serviços de auditoria)	
12.	Consultoria	
13.	Normas editadas pelos órgãos de controle interno e externo aplicáveis à auditoria interna	
14.	Planejamento Estratégico Organizacional	Instrumentais
15.	Gerenciamento de processos	



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

Nº	Competências	Classificação
16.	Indicadores de desempenho	
17.	Planilhas eletrônicas	
18.	Inteligência Artificial (IA)	
19.	Fraude e corrupção	
20.	Contabilidade e finanças	Ambientais
21.	Legislação de pessoal	
22.	Gerenciamento de estoques de bens móveis	

Fonte: Secretaria de Auditoria

Metodologia

14. O levantamento de dados foi realizado por meio da técnica *survey*, com a aplicação aos membros da equipe de auditores do questionário eletrônico “Autoavaliação das Competências 2026”, que consta no Apêndice do presente documento – por oportuno, frise-se que os resultados individuais daí obtidos tiveram seu sigilo resguardado e foram utilizados exclusivamente para subsidiar a elaboração do PAC-Aud 2026.

15. Dessa forma, por meio do formulário eletrônico em questão, foram informados, individualmente, o nível de proficiência das competências consideradas essenciais para o próximo exercício, mediante a seleção, para cada tema, de 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 principais relacionados à competência;
- 3) **CONHECIMENTO APLICADO** - conhece e aplica, de forma satisfatória, os conceitos e técnicas relacionados à competência nas suas próprias atividades; e
- 4) **ESPECIALISTA** - conhece e aplica a competência com proficiência, sendo capaz de realizar análises detalhadas, propor melhorias e repassar



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

conhecimentos aos demais colegas.

16. Os auditores entrevistados também foram indagados acerca da importância de cada competência para o exercício de suas atribuições, conforme escala do tipo *likert*, que possui cinco variáveis: “muito baixa”, “baixa”, “média”, “alta” ou “muito alta”.

17. Diante dos dados brutos obtidos com base nas respostas dadas, foram calculados os indicadores “Lacuna de Competências” e “Relevância das Competências”, medidas que revelam, respectivamente, as principais deficiências em termos de conhecimentos e habilidades, e quais dessas competências são mais importantes para os trabalhos de auditoria interna.

18. Ato contínuo, foi calculado o “Índice de Priorização de Competências”, que relaciona tais indicadores desse modo:

- I. Indicador Lacuna de Competências = $\frac{[(\text{Não conhece} + \text{Consciência Geral}) / \text{Total de Avaliados}] * 100}{}$
- II. Indicador Relevância das Competências = $\frac{[(\text{Alta} + \text{Muito alta}) / \text{Total de Avaliados}] * 100}{}$
- III. Índice de Priorização de Competências = $\frac{(\text{Indicador Lacuna de Competência} + \text{Indicador Relevância da Competência})}{2}$

19. Finalmente, o rol de conhecimentos foi hierarquizado em face do “Índice de Priorização de Competências”, que indica a ordem prioritária das competências para a realização das capacitações ao longo do ano.

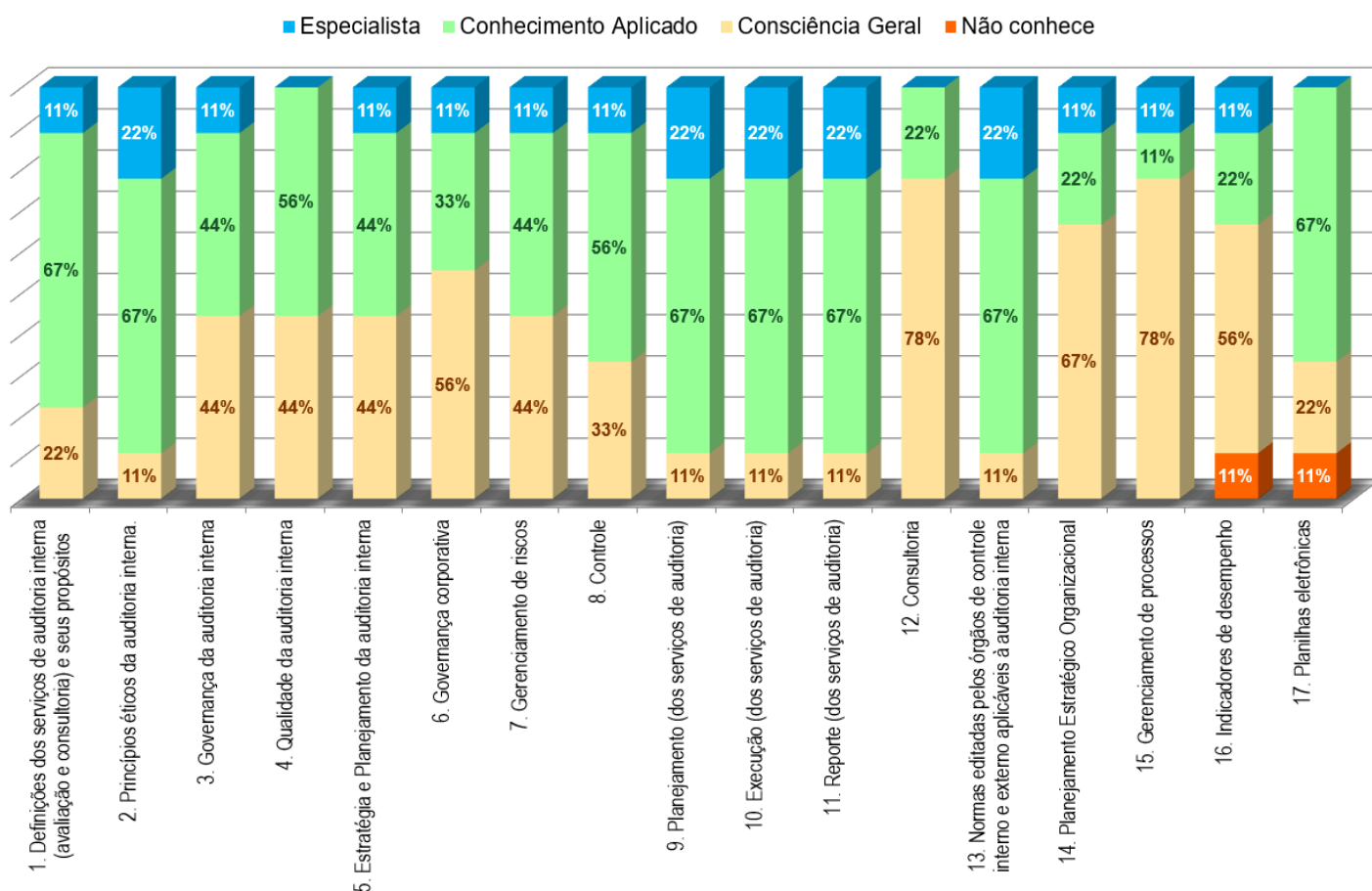


PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Resultados

20. Como anteriormente explicado, a partir da autoavaliação de competências, foi identificado o percentual de auditores nos diferentes níveis de proficiência, em cada um dos temas avaliados. O Gráfico 1 sintetiza os resultados encontrados.

Gráfico 1 – Autoavaliação dos servidores da Saudi nas competências do PAC-Aud (dez/2025)



Fonte: Secretaria de Auditoria

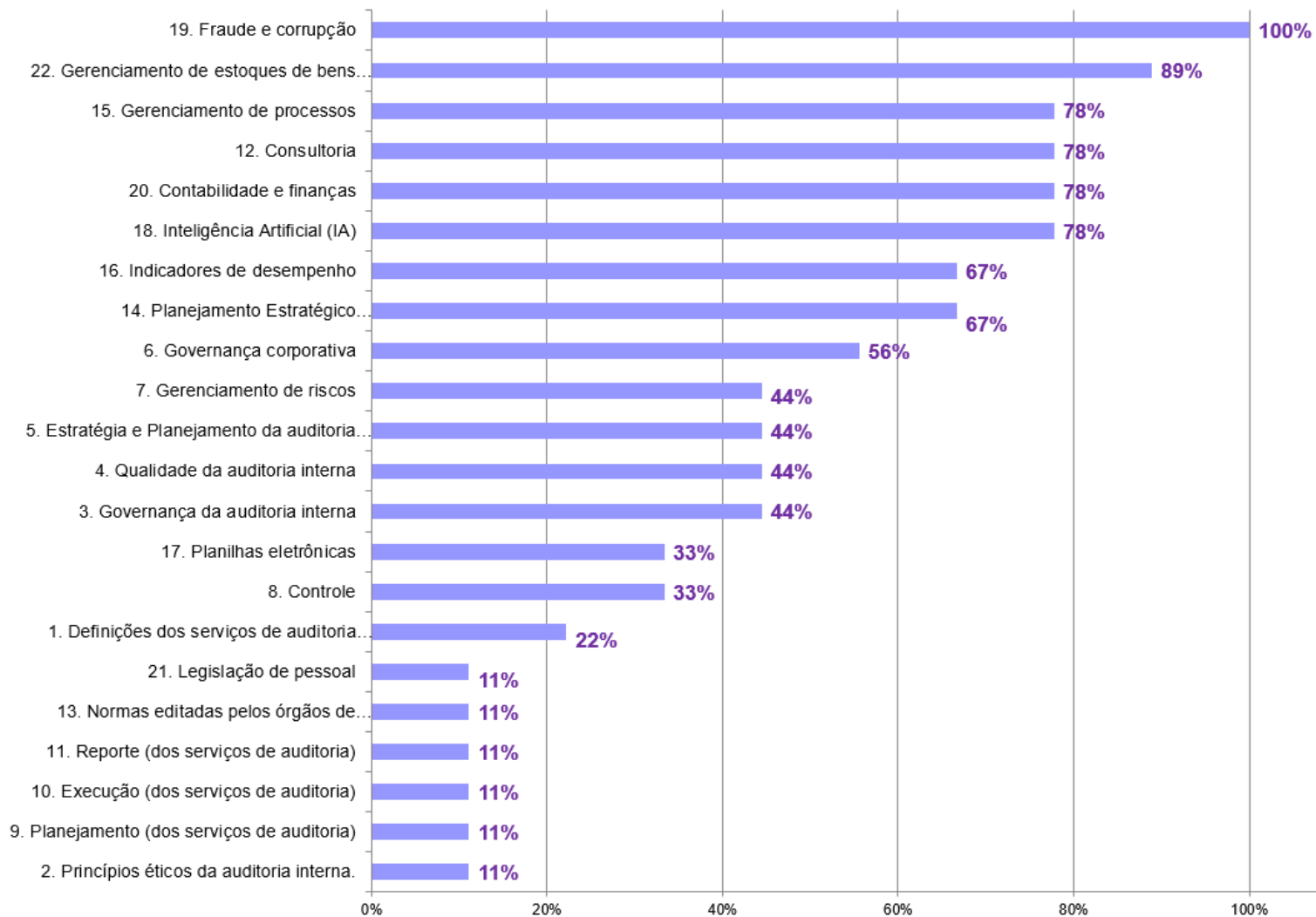
21. Com base nos dados levantados, foi calculado o indicador “Lacuna de Competência”, verificando-se então o quantitativo de auditores que não conhecem ou que



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

possuem apenas noções introdutórias (consciência geral) sobre os temas avaliados, encontrando-se no Gráfico 2 os correspondentes resultados.

Gráfico 2 – Indicador “Lacuna de Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria

22. Ressalte-se que a leitura isolada do resultado de qualquer lacuna de competência não é suficiente para sua avaliação ou para a tomada de decisões, devendo, para esse fim, ser



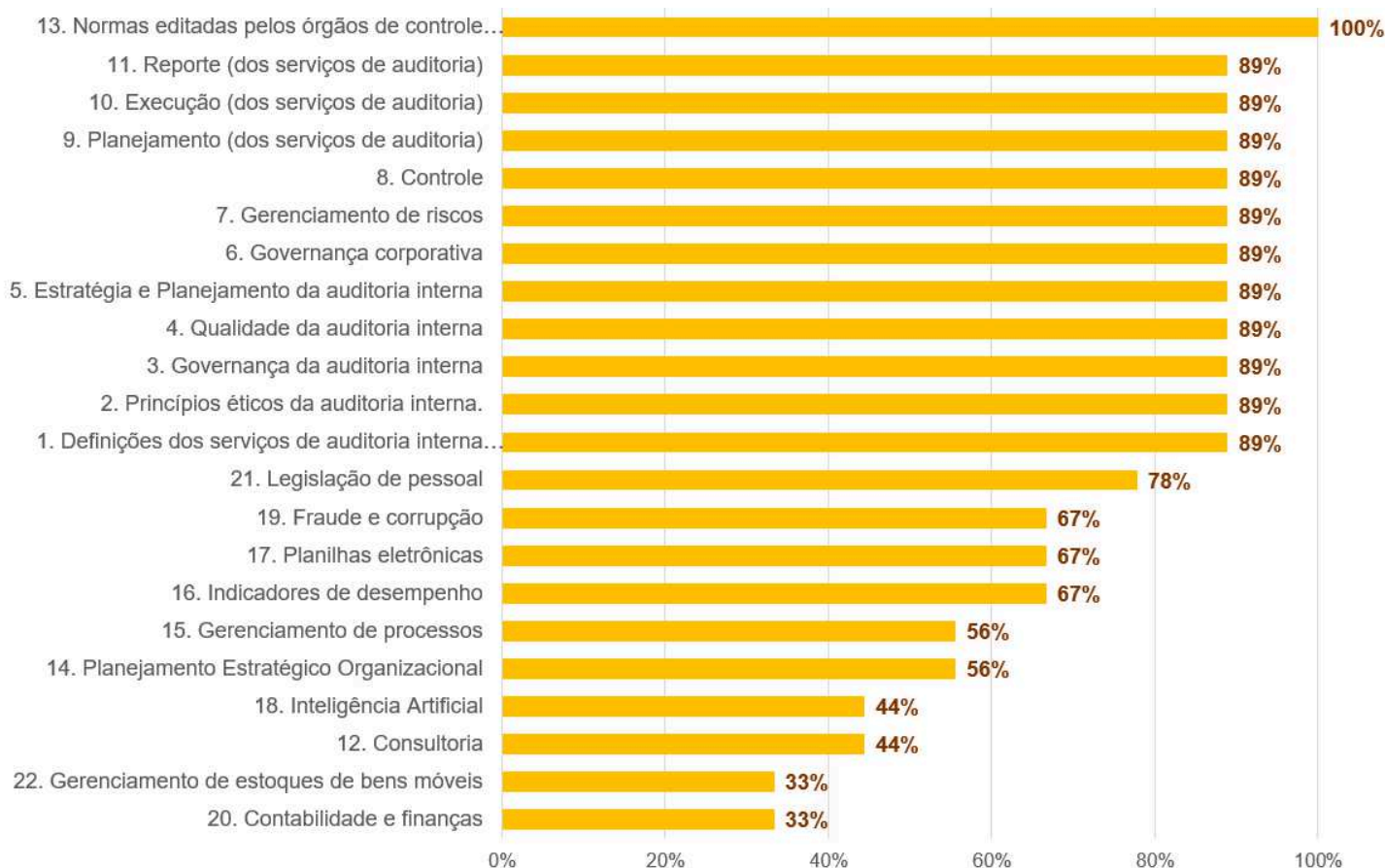
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

associada à lacuna a sua relevância face às especificidades dos trabalhos programados, conforme explicado antes.

23. Ademais, para as atividades de auditoria interna, a alocação dos recursos em cada trabalho considera, como referência, o conjunto coletivo de competências da equipe de auditoria, ou seja, para cada avaliação ou consultoria realizada, é preciso garantir a disponibilidade das competências necessárias à prestação do serviço, não se exigindo, por outro lado, que todos os auditores atinjam idênticos níveis de proficiência em todas as competências.

24. A seguir, foi calculado o indicador “Relevância da competência”, que mede a importância de cada competência para os trabalhos dos servidores, sendo apresentados no Gráfico 3 os resultados obtidos.

Gráfico 3 – Indicador “Relevância da Competência”



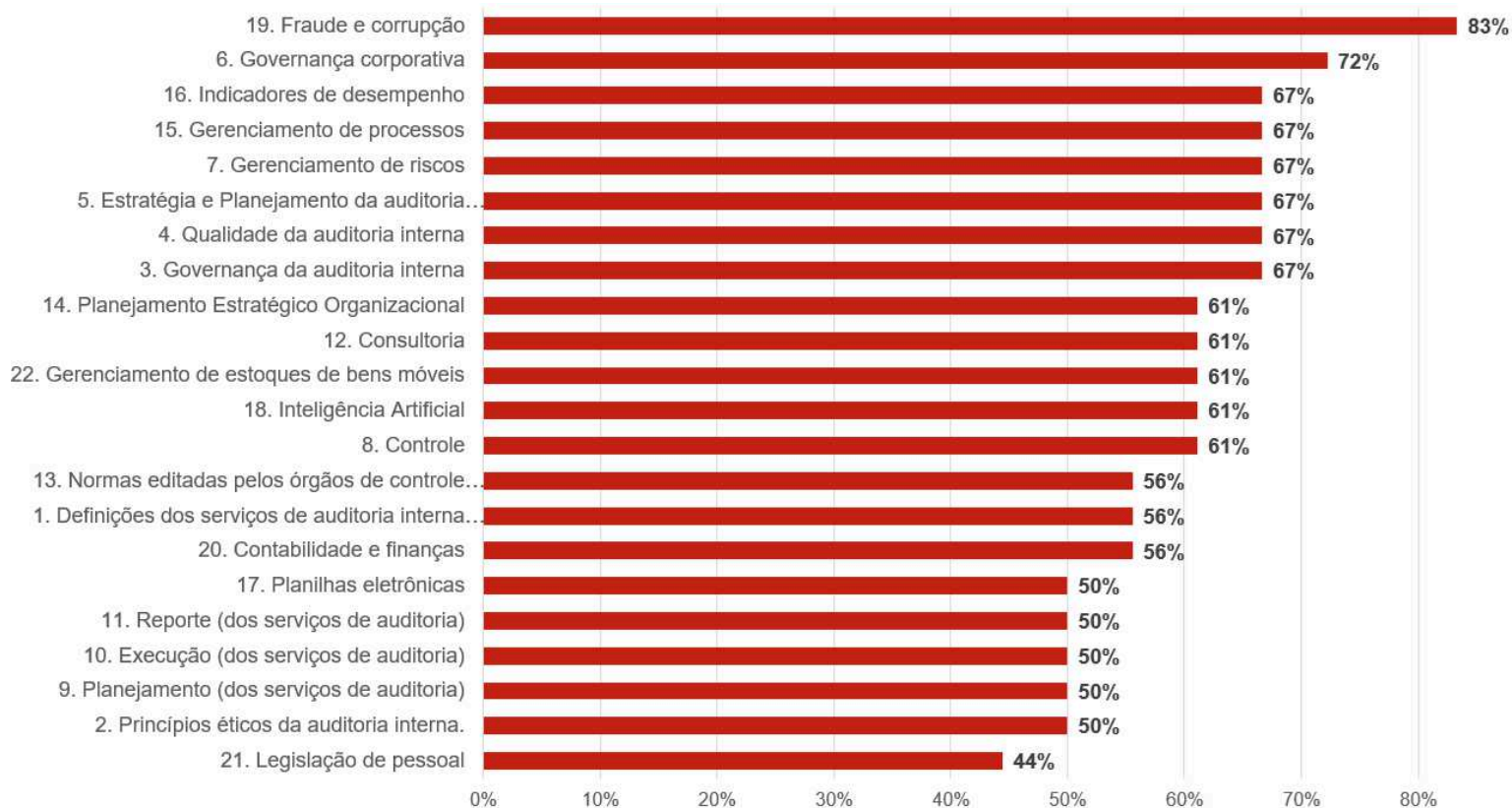
Fonte: Secretaria de Auditoria



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

25. Finalmente, foi calculado o índice “Priorização de Competências”, cujos resultados se encontram consolidados na Gráfico 4. As competências que alcançaram valores percentuais mais elevados serão priorizadas nos esforços de capacitação em 2026.

Gráfico 4 – Índice “Priorização de Competências” 2026



Fonte: Secretaria de Auditoria

Considerações Finais

26. As competências necessárias ora identificadas para a realização dos trabalhos de auditoria durante o ano de 2026 não obstam a que outros temas, a exemplo dos decorrentes de eventuais auditorias especiais que venham a ser determinadas à Saudi, hipótese prevista no inciso V do art. 25 da Resolução CNJ nº 309/2020, possam vir a ser igualmente essenciais.



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

27. Estabelece a mesma Resolução, em seus artigos 71 e 73, respectivamente, que as ações de capacitação de auditores deverão ser ministradas, preferencialmente, por instituições de reconhecimento internacional, escolas de governo ou instituições especializadas em áreas de interesse da auditoria – podendo assim ser citados, a título ilustrativo, os cursos oferecidos pelas plataformas Instituto Serzedello Corrêa do Tribunal de Contas (ISC/TCU)¹¹, Educação a Distância do Conselho Nacional de Justiça (CEAJUD)¹², Centro de Educação Corporativa da Justiça do Trabalho (CEduc-JT)¹³ e Escola Virtual de Governo (EV.G)¹⁴ – e que os auditores capacitados deverão disseminar internamente, na unidade de auditoria interna, o conhecimento adquirido nas ações de treinamento.

28. Ainda, mais uma vez a meta individual mínima de 40 (quarenta) horas de carga horária de capacitação para os membros da equipe de auditoria será fixada pela Saudi, que procederá ao monitoramento periódico de seu alcance, sendo aceitos, para fins de comprovação, qualquer documento que corrobore a participação do auditor, até 31/12/2026, nessas ações.

29. Por fim, consigne-se os resultados acerca do atendimento da meta de ações de capacitação firmada no PAC-Aud doravante serão apresentados no Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna, instrumento de reporte funcional e prestação de contas da Secretaria de Auditoria ao Órgão Especial deste Regional, nos termos dos artigos 4º da Resolução CNJ nº 308/2020¹⁵, 7º da Resolução CSJT nº 282/2021 e 61, XIX, do Regimento Interno do TRT da 2ª Região¹⁶.

¹¹ Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/instituto-serzedello-correa>. Acesso em: 8 dez. 2025.

¹² Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/eadcnj/>. Acesso em: 8 dez. 2025.

¹³ Disponível em: https://ead.csjt.jus.br/?lang=pt_br. Acesso em: 8 dez. 2025.

¹⁴ Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/293>. Acesso em: 8 dez. 2025.

¹⁵ BRASIL. 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: 8 dez. 2025.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/1124>. Acesso em: 8 dez. 2025.



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

Anexo I (Rol de Competências atualizado para 2026)





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

Anexo II (Excertos do Questionário Eletrônico para Autoavaliação das Competências 2026)



Fonte: Pixabay

Plano Anual de Capacitação

2026

Secretaria de Auditoria

Autoavaliação das competências 2026

Esta autoavaliação tem como objetivo identificar as lacunas de competências técnicas coletivas dos(as) servidores(as) desta Secretaria de Auditoria.

Os dados relativos aos resultados individuais, cujo sigilo será resguardado, serão utilizados exclusivamente para subsidiar a elaboração do nosso Plano Anual de Capacitação (PAC-Aud) de 2026.

Nas respostas, você adotará a seguinte escala:

NÃO CONHECE - os conceitos e técnicas relacionados à competência;

CONSCIÊNCIA GERAL - conhece superficialmente os conceitos e técnicas principais relacionados à competência;

CONHECIMENTO APLICADO - conhece e aplica, de forma satisfatória, os conceitos e técnicas relacionados à competência nas suas próprias atividades; e

ESPECIALISTA - conhece e aplica a competência com proficiência, sendo capaz de realizar análises detalhadas, propor melhorias e repassar conhecimentos aos demais colegas.

auditoria@trt2.jus.br [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória



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

Por gentileza, indique seu **nível de domínio** sobre cada competência: *

	Não conhece	Consciência geral	Conhecimento aplicado	Especialista
1. Definições dos serviços de auditoria interna (avaliação e consultoria) e seus propósitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Princípios éticos da auditoria interna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Governança da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Qualidade da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Estratégia e Planejamento da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Governança corporativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Gerenciamento de riscos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



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

Por gentileza, indique o **nível de importância** das competências a seguir para a realização dos seus trabalhos no cotidiano: *

	Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
1. Definições dos serviços de auditoria interna (avaliação e consultoria) e seus propósitos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Princípios éticos da auditoria interna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Governança da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Qualidade da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Estratégia e Planejamento da auditoria interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Governança corporativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>