

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO (PAC-AUD) 2024



Secretaria de Auditoria

DEZEMBRO/2023



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.....	6
Resultados	8
Capacitações Propostas	12
Considerações Finais.....	14
APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2024.....	15



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

Apresentação

1. Com a edição da Resolução CNJ nº 240/2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, prevendo o uso da gestão por competências, que considera os conhecimentos, as habilidades, as atitudes e a entrega efetiva de resultados como instrumento para viabilizar o alcance da estratégia organizacional.
2. Nesse contexto, com referência às atividades das unidades de auditoria interna, para que a prestação de serviços de avaliação e consultoria se dê em conformidade com o estabelecido pelas Resoluções CNJ nº 308/2020¹ e 309/2020², restou determinado por aquele Conselho que deverá ser elaborado Plano Anual de Capacitação de Auditoria (PAC-Aud), com vistas a desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor, nos termos dos art. 69 a 73 desta última.
3. Posteriormente, também o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), na Resolução CSJT nº 282/2021³, prescreveu a elaboração de planejamentos anuais de capacitação de auditoria, conforme disposto pelo inciso IX do seu art. 30.
4. Para o cumprimento desses normativos, considerando ainda as metas, ações e objetivos previstos no Plano Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026 do Tribunal Regional do

¹ 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: 5 dez. 2023.

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: 5 dez. 2023.

³ BRASIL. 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/bitstream/handle/20.500.12178/182590/2021_res0282_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 dez. 2023.



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

Trabalho da 2ª Região⁴, esta Secretaria de Auditoria (Saudi), desde então, redefiniu o processo de mapeamento e avaliação de competências de seus servidores, buscando maior aderência entre os conhecimentos, habilidades e atitudes desses profissionais, os *frameworks* internacionais de auditoria interna e as novas demandas provenientes do seu próprio Plano Tático e de Negócios 2021-2026⁵.

5. Outra alteração do processo de gestão de pessoas desta unidade de auditoria interna ocorreu com a implantação de novos indicadores e índice para mensuração das lacunas de competências, para a definição das ações de capacitação prioritárias a cada ano, com ênfase nas principais matérias do seu campo teórico-prático (contabilidade, orçamento público, gestão financeira, gestão de riscos, gestão de pessoas, gestão de patrimônio, gestão de tecnologia da informação, governança e controles internos), estabelecendo-se, assim, novos marcos de avaliação específicos para cada competência.

6. Ainda, para a preparação do presente Plano Anual de Capacitação de Auditoria, ressalte-se a estrita observância ao disposto pelo Ato GP nº 29/2020⁶ e estabelecido pelos Plano de Auditoria de Longo Prazo (PALP) 2022-2025⁷ e Plano Anual de Auditoria (PAA) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, referente ao exercício de 2024⁸, aprovado pelo Ato GP nº

⁴ 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/PEI_2021_2026_V.3.0.pptx.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁵ 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: 5 dez. 2023.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 29, de 12 de novembro de 2023**. Redefine a estrutura e as atividades da Secretaria de Controle Interno, doravante denominada Secretaria de Auditoria, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e dá outras providências. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13791/2020_ato0029_gp.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano de Auditoria de Longo Prazo (PALP) 2022-2025**. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/controle_interno/auditoria/TRT2_PALP_2022-2025.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.

⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Anual de Auditoria (PAA) 2024**. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/controle_interno/auditoria/002_-_DOCUMENTO_-_Anexo_A_-_PAA_2024.pdf. Acesso em: 5 dez. 2023.



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

93/2023⁹, haja vista que, para além das técnicas específicas do trabalho de avaliação e consultoria, os objetos que serão auditados devem ser previamente conhecidos pela equipe que os examinará.

7. A seguir, passa-se ao detalhamento do PAC-Aud 2024 da Saudi, com a apresentação de informações acerca da metodologia, modelos, ferramentas e trilhas de desenvolvimento utilizados na sua elaboração.

Identidade

8. As organizações e suas subunidades possuem sua própria cultura organizacional, que é composta por elementos singulares caracterizadores de sua existência institucional. Desse modo, a fim de evidenciar relevantes atributos intangíveis da sua cultura, a Saudi estruturou as declarações de sua missão, visão e valores, que se encontram consignadas em seu Plano Tático e de Negócios 2021-2026.

Missão

9. 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

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

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 93, de 4 de dezembro de 2023**. Aprova o Plano Anual de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, referente ao exercício de 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16016/2023_ato0093_gp.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 5 dez. 2023.



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

11. A auditoria interna serve à Administração como meio de identificação que os processos e as políticas internas definidos, assim como os sistemas contábeis e de controle interno, estão sendo efetivamente seguidos, por meio de avaliações das operações institucionais para assegurar se há ou não cumprimento da legislação, agregar valor, melhorar as operações, auxiliando-a a alcançar seus objetivos. Para tanto, é imprescindível que sua equipe de trabalho seja permanentemente capacitada e tenha seus conhecimentos atualizados em relação às diversas áreas de atuação a ela atribuídas.

12. O mapeamento de competências foi o primeiro passo para a definição dos temas prioritários para as capacitações da Saudi em 2024. Foram verificadas inicialmente as lacunas de competência da equipe de auditores, a partir da técnica de autoavaliação, por meio de questionário estruturado. Após isso, realizou-se análise comparativa e hierarquização do nível de conhecimento nos diversos temas relacionados à auditoria interna.



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

13. Os 17 temas que compõem o rol de competências da Saudi, definidos a partir do *Framework* de Competências de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos (IIA)¹⁰ e em face dos objetos de auditoria previstos no PAA 2024, encontram-se registrados no Quadro 1.

Quadro 1 - Competências avaliadas no PAC-Aud 2024

Rol de Competências	
1. Normas Fundamentais de Auditoria Interna, de acordo com do 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

14. Os métodos empregados para a formulação do Plano Anual de Capacitação de 2023 foram novamente utilizados para a elaboração do PAC-Aud 2024, o que permitiu a realização de análises comparativas entre exercícios. Para isso, recorreu-se a histogramas, tabelas e gráficos de barras laterais.

15. O levantamento de dados foi realizado por meio da técnica *survey*, com a aplicação de questionários aos entrevistados, por meio dos quais os servidores da Saudi indicaram seu nível

¹⁰ THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **Framework de Competências de Auditoria Interna**. Disponível em: <https://iiabrasil.org.br/korbilload/upl/editorHTML/uploadDireto/guitraduzidovs0-editorHTML-00000013-20102020181330.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2023.



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

de proficiência nas 17 competências consideradas essenciais, 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).

16. Os entrevistados foram indagados também 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. A partir dos dados brutos obtidos com base nas respostas dadas, foram calculados dois indicadores: “Lacuna de Competências” e “Relevância das Competências”. Essas medidas revelam, respectivamente, as principais deficiências 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 correlaciona tais indicadores, da seguinte forma:

- 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 = $(\text{Indicador Lacuna de Competência} + \text{Indicador Relevância da Competência}) / 2$

18. Dessarte, o rol de conhecimentos foi hierarquizado ante o “Índice de Priorização de Competências”, restando definidas as competências prioritárias para a realização de



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

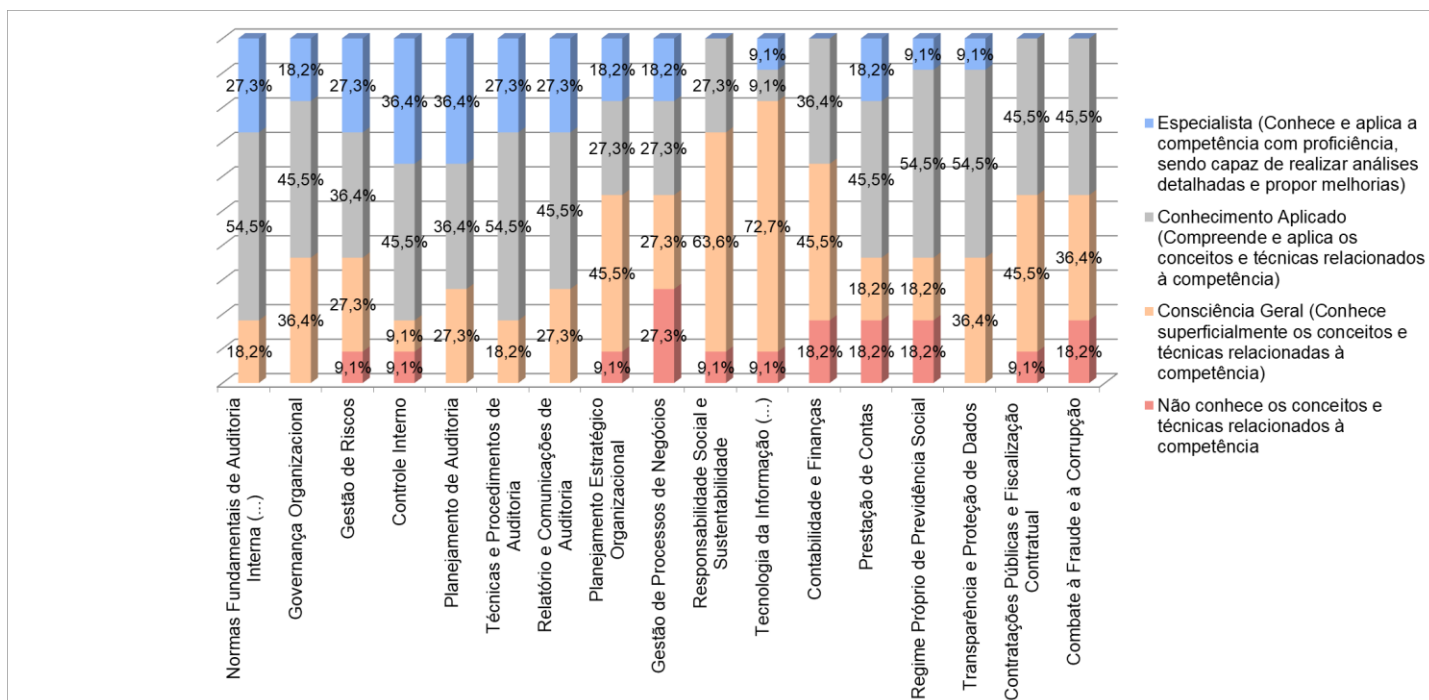
capacitações no ano de 2024 e recomendada a participação da equipe em ações de capacitação relacionadas aos temas elencados neste Plano.

Resultados

19. A partir da autoavaliação de competências, foi identificado o percentual de servidores nos diferentes níveis de proficiência, em cada um dos temas avaliados. Os dados demonstraram que é baixa a quantidade de servidores que não detêm conhecimentos mínimos nas competências essenciais da Saudi.

20. Como no ano anterior, a maioria dos entrevistados avaliou ser capaz de compreender e aplicar a maior parte das competências prioritárias da unidade de auditoria interna. O Gráfico 1 sintetiza os resultados encontrados a esse respeito.

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



Fonte: Secretaria de Auditoria.

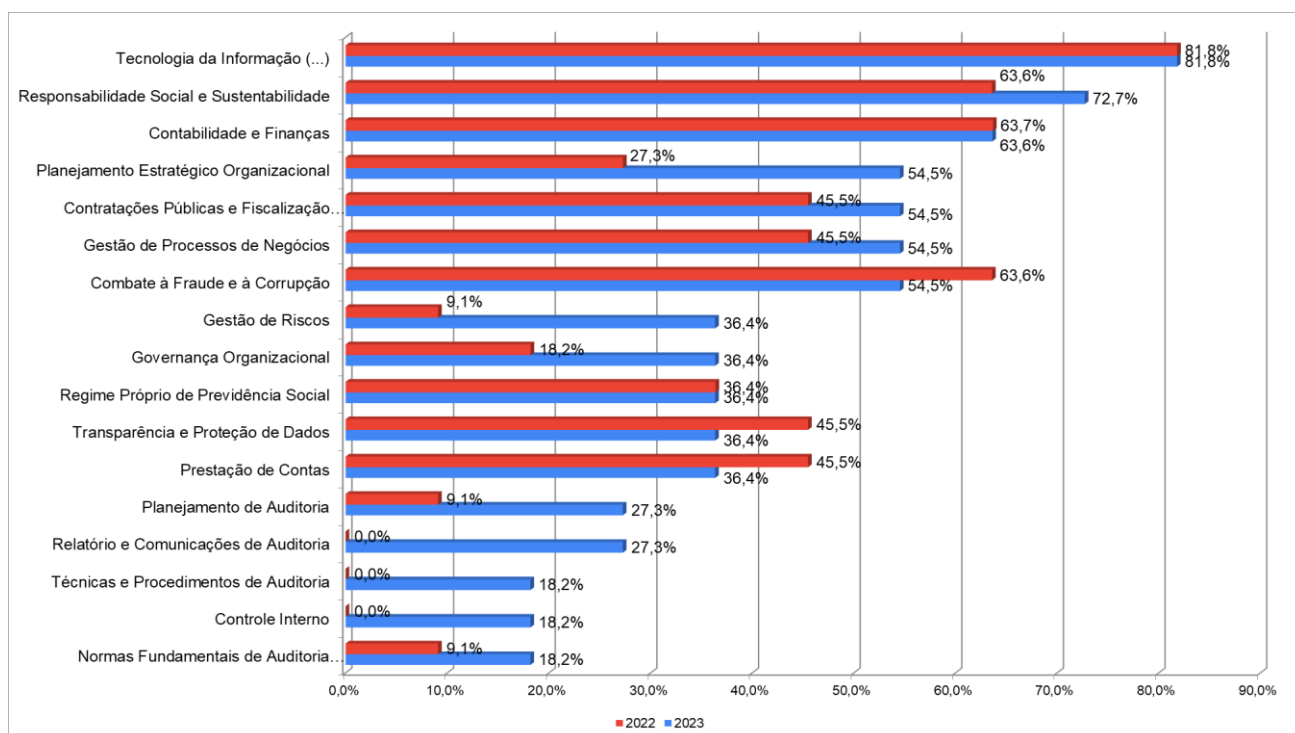
21. A partir dos dados levantados, calculou-se o indicador “Lacuna de Competência”, para verificar o quantitativo de servidores que não conhecem ou que possuem apenas noções



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

introdutórias sobre os temas avaliados. O Gráfico 2 concentra esses resultados, comparados com os que foram registrados no ciclo de avaliação anterior.

Gráfico 2 - Indicador “Lacuna de Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

22. Constatou-se que as lacunas de conhecimento foram reduzidas em apenas 3 dos 17 componentes do rol. Os resultados foram idênticos em outros 3 itens avaliados, enquanto em 11 temas ocorreu um aumento do percentual de servidores que possuem deficiências técnicas ou conceituais, possivelmente em decorrência da rotatividade de pessoal na Secretaria.

23. As três competências em que ocorreu redução do *gap* de conhecimentos foram: “Combate à Fraude e à Corrupção”, “Transparência e Proteção de Dados” e “Prestação de Contas”, todas na ordem de -9,1%. Por sua vez, os itens avaliados em que o *gap* aumentou de forma mais significativa foram “Relatório e Comunicações de Auditoria”, “Planejamento Estratégico Organizacional” e “Gestão de Riscos”, com cerca de 27% de aumento nesse indicador.

24. Além disso, verificou-se que mais da metade dos servidores não conhece ou tem apenas noções básicas sobre 7 das competências avaliadas. Nesse aspecto, houve também um

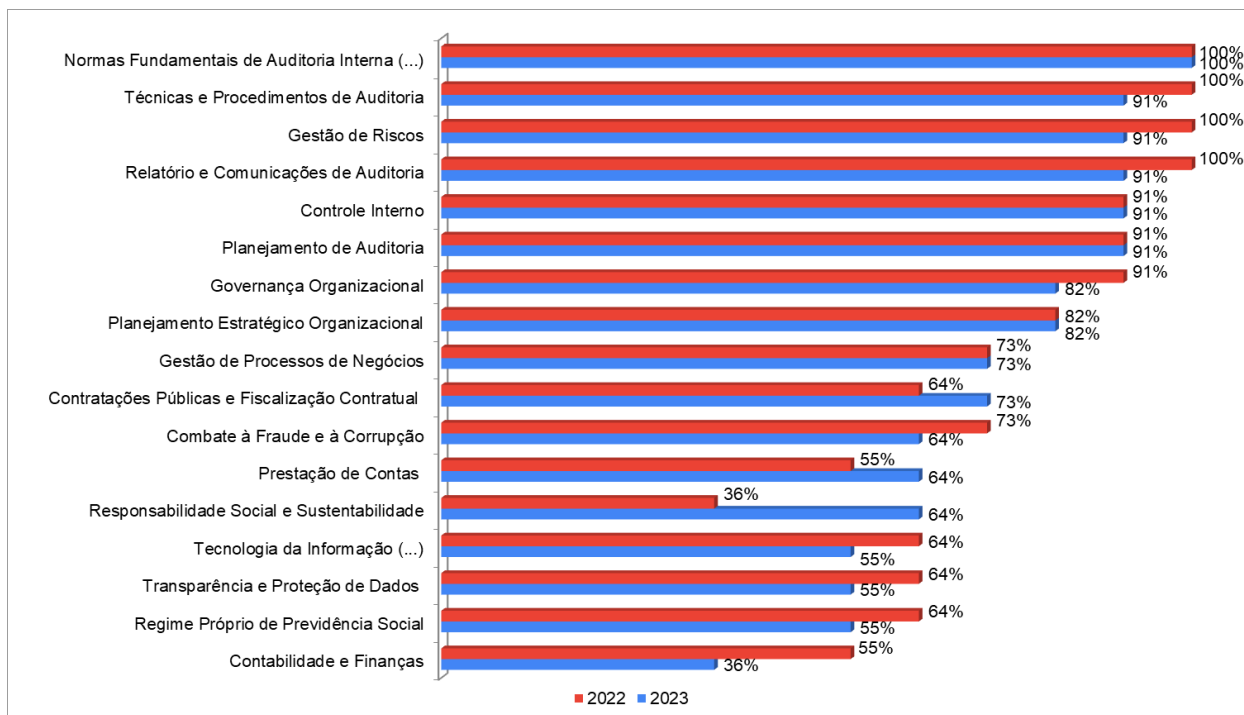


PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

aumento em comparação com o ano anterior, quando eram 4. Essas competências são: “Tecnologia da Informação”, “Contabilidade e Finanças”, “Responsabilidade Social e Sustentabilidade”, “Planejamento Estratégico Organizacional”, “Contratações Públicas e Fiscalização Contratual”, “Gestão de Processos de Negócios” e “Combate à Fraude e à Corrupção”.

25. Em seguida, foi calculado o indicador “Relevância da Competência”. Assim como no ano anterior, as competências “Gestão de Riscos”, “Relatório e Comunicações de Auditoria”, “Normas Fundamentais de Auditoria Interna” e “Técnicas e Procedimentos de Auditoria” foram consideradas as mais importantes, como pode ser observado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Indicador “Relevância da Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

26. Ressalte-se que as competências destacadas positivamente neste indicador foram avaliadas dessa forma por 100% dos entrevistados. Assim, considera-se que são muito relevantes para o exercício das atribuições individuais da Saudi. Esses 4 temas se mantêm em destaque desde a primeira autoavaliação realizada com a atual metodologia do PAC-Aud, em 2020.



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

27. Posteriormente, foi calculado o índice “Priorização de Competências”. A Tabela 1 registra os itens do rol, hierarquizados, partindo do mais para o menos prioritário para o ano de 2024, cujas recomendações de ações de capacitação enfatizarão as seis primeiras competências.

Tabela 1 - Índice “Priorização de Competências”

Competência	Indicador Lacuna de Competência	Indicador Relevância da Competência	Índice de Priorização de Competências
1. Planejamento Estratégico Organizacional	54,5%	82%	68%
2. Tecnologia da Informação (...)	81,8%	55%	68%
3. Responsabilidade Social e Sustentabilidade	72,7%	64%	68%
4. Gestão de Riscos	36,4%	91%	64%
5. Gestão de Processos de Negócios	54,5%	73%	64%
6. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual	54,5%	73%	64%
7. Normas Fundamentais de Auditoria Interna (...)	18,2%	100%	59%
8. Relatório e Comunicações de Auditoria	27,3%	91%	59%
9. Planejamento de Auditoria	27,3%	91%	59%
10. Governança Organizacional	36,4%	82%	59%
11. Combate à Fraude e à Corrupção	54,5%	64%	59%
12. Controle Interno	18,2%	91%	55%
13. Técnicas e Procedimentos de Auditoria	18,2%	91%	55%
14. Prestação de Contas	36,4%	64%	50%
15. Contabilidade e Finanças	63,6%	36%	50%
16. Transparência e Proteção de Dados	36,4%	55%	45%
17. Regime Próprio de Previdência Social	36,4%	55%	45%

Fonte: Secretaria de Auditoria.

28. Vale realçar que, apesar da quantidade de horas de capacitação em tecnologia da informação e comunicação (TIC) ter aumentado de forma substancial em 2023, passando de um total de 49 horas-aula em 2022, para 824, conforme Tabela 2, os conhecimentos e habilidades nessa área seguem como prioridade para a Saudi em 2024.



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

Tabela 2 – Quantidade de horas de treinamento por tema, em 2022 e 2023¹¹

Tema	Carga Horária em 2022	Carga Horária em 2023
Conhecimento Normativo	424	100
Contabilidade e Orçamento	150	39
Controle Interno e Auditoria	613	539
Tecnologia da Informação	49	824
Demais competências	421	394
Total	1656	1896

Fonte: Secretaria de Auditoria.

Capacitações Propostas

29. A partir dos dados consolidados sobre a autoavaliação de competências da Saudi, foram identificadas capacitações acerca dos temas prioritários para o exercício de 2024 (em havendo alteração do PAA 2024, poderão ser emitidas novas recomendações) e que estão disponíveis de forma *online* e gratuita, compondo o rol meramente exemplificativo proposto no Quadro 2.

Quadro 2 - Capacitações propostas para o ano de 2024

Temas Sugeridos	Instituição / Conteudista	Título do Curso	Carga Horária	Link
1. Planejamento Estratégico Organizacional	Escola Nacional de Administração Pública – Enap	Planejamento Estratégico para Organizações Públicas	25	Escola Virtual
2. Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI);	Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão - RS	Governança de TIC para o Governo Digital	40h	Escola Virtual
3. Responsabilidade Social e Sustentabilidade	Tribunal de Contas da União - TCU	Sustentabilidade na Administração Pública	28	Escola Virtual

¹¹ Contabilizadas até 6/12/2023.



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

Temas Sugeridos	Instituição / Conteudista	Título do Curso	Carga Horária	Link
4. Gestão de Riscos	Controladoria-Geral da União - CGU	Processo de Auditoria Baseado em Riscos	20	Escola da CGU
5. Gestão de Processos de Negócios	Escola Nacional de Administração Pública – Enap	Análise e Melhoria de Processos	20	Escola Virtual
6. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual	Escola Nacional de Administração Pública – Enap	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	40	Escola Virtual

Fonte: Secretaria de Auditoria.

30. Sem prejuízo da realização das capacitações acima propostas, poderão ocorrer outras determinadas pela Alta Administração do Regional, ofertadas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (EJUD2), sugeridas aos auditores por sua chefia imediata ou selecionadas pelos próprios servidores.

31. Ademais, poderá se dar a multiplicação interna de conhecimentos, por meio de exposições feitas por especialistas da própria Saudi, a exemplo dos cursos de formação básica de auditores ministrados quando se dá o ingresso de novos servidores na unidade de auditoria, em cumprimento ao determinado pelo § 2º do art. 69 da Resolução CNJ nº 309/2020.

32. A meta de 40h de carga horária de capacitação para cada servidor será mantida pela Saudi, nos termos do art. 72, *caput*, da Resolução CNJ nº 309/2020, assim como o seu monitoramento contínuo, com reporte individualizado após alcance da meta prevista, cujo prazo é até o final do exercício. Para fins de comprovação, serão aceitos certificados, declarações ou outros documentos aptos a comprovar sua realização. Por oportuno, consigne-se que, em 2023, assim como ocorreu em 2022, a meta de ações de capacitação prevista foi alcançada por 100% dos servidores da Saudi.



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

Considerações Finais

33. Na elaboração do próximo PAC-Aud, em razão da Resolução CSJT n° 371/2023¹², a partir da consolidação dos dados do o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (PQA-JT), a ser implementado por todas as unidades de auditoria interna dos órgãos desta Especializada, poderão ser também apurados os correspondentes resultados do monitoramento e dos indicadores de desempenho. Desse modo, o PQA servirá de parâmetro adicional na avaliação do impacto e do atingimento dos objetivos dos planejamentos anuais de capacitação da Saudi.

34. Por fim, registra-se que a gestão por competências no âmbito da Saudi alcançou, em 2023, quatro anos de série histórica no processo de autoavaliação de conhecimentos. Isso irá contribuir com o processo de avaliação de resultados de longo prazo, que será empreendido nos próximos anos.

¹² BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 371, de 24 de novembro de 2023**. Aprova o Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (PQA-JT). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224954/2023_res0371_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 dez. 2023.



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

APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2024

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 2024 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 ()
7. Relatório e Comunicações de Auditoria;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()
8. Planejamento Estratégico Organizacional;	Não conhece ()	Consciência Geral ()	Conhecimento Aplicado ()	Especialista ()



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

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 ()
13. Prestação de Contas;	Muito Baixa ()	Baixa ()	Média ()	Alta ()	Muito Alta ()



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

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 ()