



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

Secretaria de Auditoria

# Plano Anual de Capacitação (PAC-Aud)

## 2025



Fonte: Pixabay

Dezembro de 2024



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

## Sumário

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Apresentação.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Identidade .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Missão.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Visão .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Valores .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Avaliação de Competências .....</b>                                  | <b>5</b>  |
| <b>Metodologia .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Resultados .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>Considerações finais.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2025 .....</b> | <b>14</b> |



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

## Apresentação

1. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considerando a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação, por meio da Resolução CNJ nº 240/2016<sup>1</sup>, dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, cujas finalidades são as seguintes, nos termos do seu art. 1º:

[...]

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;

[...]

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;

2. Especificamente com referência às atividades das unidades de auditoria interna do Poder Judiciário, para que a prestação de serviços de avaliação e consultoria se dê em conformidade com o estabelecido pelas Resoluções CNJ nº 308/2020<sup>2</sup> e 309/2020<sup>3</sup>, restou

---

<sup>1</sup> 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: 5 dez. 2024.

<sup>2</sup> 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. 2024.

<sup>3</sup> 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. 2024.



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

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, 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 282/2021<sup>4</sup>, determinou que caberá às unidades de auditoria interna do CSJT 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, conforme inciso IX do seu art. 30.

4. Nessa conjuntura, para o cumprimento desses normativos, considerando ainda as metas, ações e objetivos previstos no Plano Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região<sup>5</sup>, esta Secretaria de Auditoria (Saudi), redefiniu o processo de mapeamento e avaliação de competências de seus servidores, buscando assegurar uma maior aderência entre os conhecimentos, habilidades e atitudes desses profissionais, o *framework* internacional de auditoria interna e as demandas provenientes do seu próprio Plano Tático e de Negócios 2021-2026<sup>6</sup>, que consiste em uma ferramenta de gestão com o propósito de identificar e integrar os objetivos e as ações estratégicas institucionais com as atividades das unidades que compõem a Saudi.

5. Desde então, ocorreu a implantação de indicadores para mensuração das lacunas de competências e para a definição das ações de capacitação prioritárias a cada ano.

---

<sup>4</sup> 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](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182590/2021_res0282_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 5 dez. 2024.

<sup>5</sup> 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\\_4.0\\_-\\_2024\\_12\\_04.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/agep/planejamento_estrategico/Plano_Estrategico_Institucional_2021-2026/PEI_2021-2026_4.0_-_2024_12_04.pdf). Acesso em: 5 dez. 2024.

<sup>6</sup> 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](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. 2024.



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

6. Ainda, na elaboração do presente Plano Anual de Capacitação de Auditoria, ressalte-se a estrita observância ao disposto pelo Ato GP nº 29/2020<sup>7</sup> e ao estabelecido pelos Plano de Auditoria de Longo Prazo (PALP) 2022-2025<sup>8</sup> e Plano Anual de Auditoria (PAA) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, referente ao exercício de 2025<sup>9</sup>, aprovado pelo Ato GP nº 73/2024<sup>10</sup>, 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, são apresentadas informações acerca da metodologia, modelos, ferramentas e trilhas de desenvolvimento utilizados no PAC-Aud 2025 da Saudi.

### **Identidade**

8. As declarações desta unidade de auditoria interna para planejamento de nível tático, considerando as variações nos ambientes interno e externo, definem a atuação de sua força de trabalho. Esses elementos estão previstos na Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (*International Professional Practices Framework - IPPF*) do Instituto dos Auditores Internos. Nesse contexto, passa-se a discorrer sobre a missão, a visão e os valores compartilhados pela equipe, estabelecidos no Plano Tático e de Negócios da Saudi.

---

<sup>7</sup> 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](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13791/2020_ato0029_gp.pdf?sequence=6&isAllowed=y). Acesso em: 5 dez. 2024.

<sup>8</sup> 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/control\\_interno/auditoria/TRT2\\_PALP\\_2022-2025.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/control_interno/auditoria/TRT2_PALP_2022-2025.pdf). Acesso em: 5 dez. 2024.

<sup>9</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Plano Anual de Auditoria (PAA) 2025**. Disponível em: [https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/control\\_interno/auditoria/PAA\\_2025\\_v5.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/control_interno/auditoria/PAA_2025_v5.pdf). Acesso em: 5 dez. 2024.

<sup>10</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ato GP nº 73, de 3 de dezembro de 2024**. Aprova o Plano Anual de Auditoria do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para o exercício de 2025. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16923/2024\\_ato0073\\_gp.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16923/2024_ato0073_gp.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 5 dez. 2024.



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

### **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.

### **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 verificação se 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. Essas operações asseguram se há ou não cumprimento da legislação, agregam valor, melhoram as operações, auxiliando o Tribunal 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.

12. O mapeamento das competências atuais foi o primeiro passo para a definição dos temas prioritários para as capacitações da Saudi em 2025. Foram verificadas inicialmente as



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

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 temas relacionados à auditoria interna.

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)<sup>11</sup> e em face dos objetos de auditoria previstos no PAA 2025, encontram-se registrados no Quadro 1.

Quadro 1 - Competências avaliadas no PAC-Aud 2025

| 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;  | 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 2024 foram novamente utilizados para a elaboração do PAC-Aud 2025, o que permitiu a realização de análises comparativas entre exercícios. Para isso, recorreu-se a histogramas, tabelas e gráficos de barras laterais.

<sup>11</sup> 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. 2024.



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

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





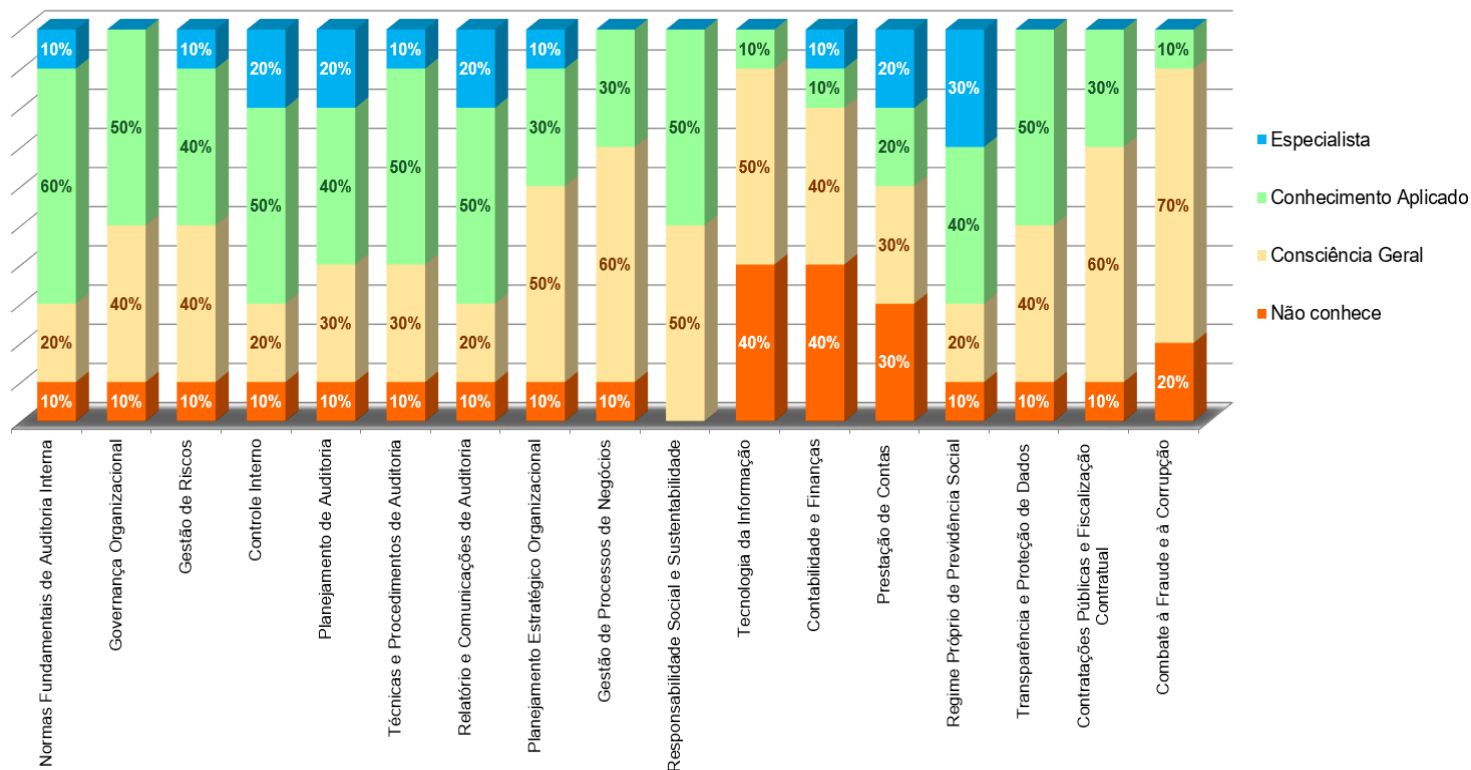
PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

18. Assim, o rol de conhecimentos foi hierarquizado ante o “Índice de Priorização de Competências”, que, combinado com os temas afetos aos objetos de auditoria do PAA 2025, comporão as competências prioritárias para a realização de capacitações no ano de 2025.

## 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 em 3 (três) competências o nível de desconhecimento é mais significativo – Tecnologia da Informação (40%), Contabilidade e Finanças (40%) e Prestação de Contas (30%). 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.

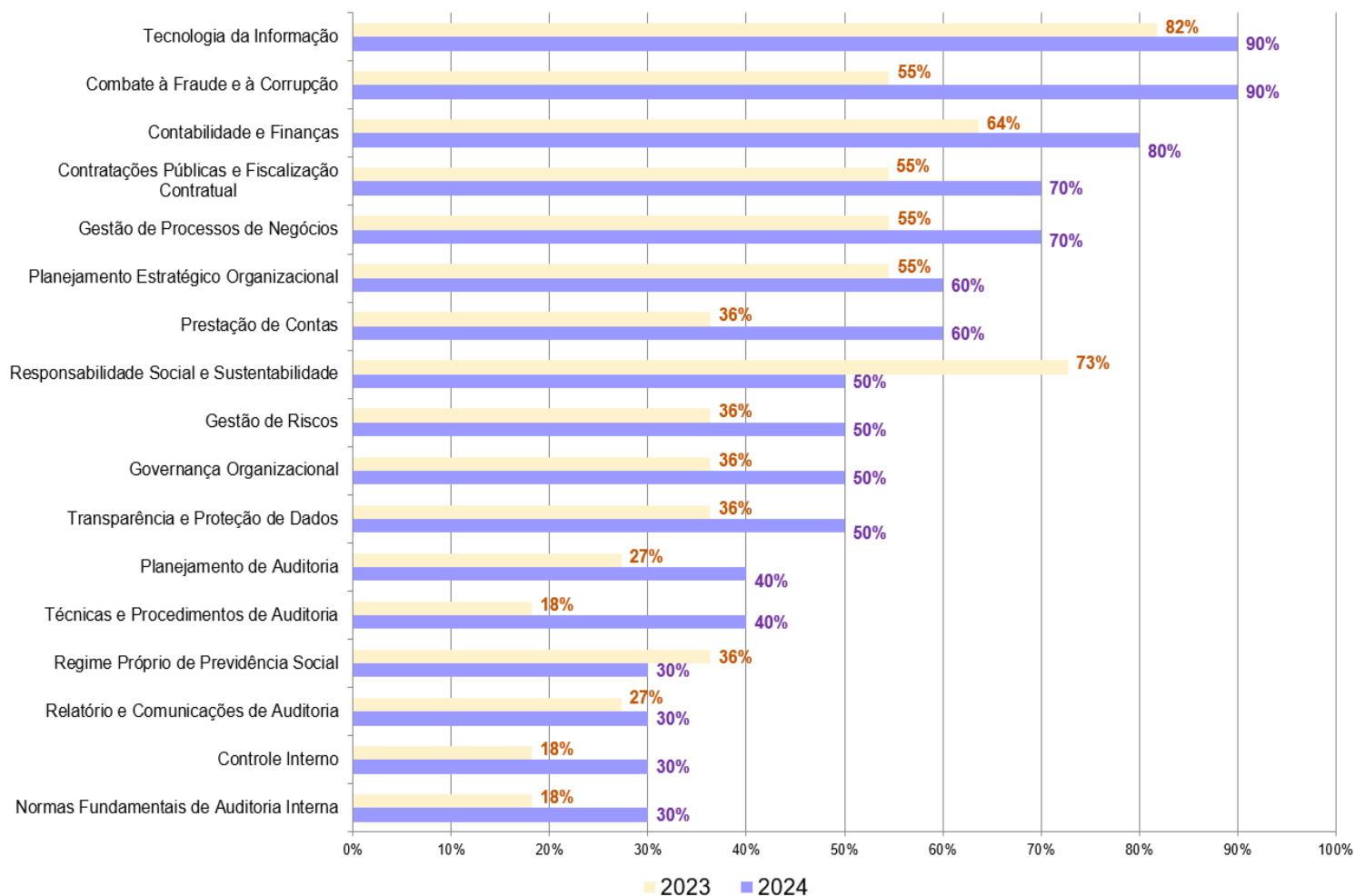
20. A partir dos dados levantados, calculou-se o indicador “Lacuna de Competência”, para verificar o quantitativo de servidores que não conhecem ou que possuem apenas noções



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

introdutórias (consciência geral) sobre os temas avaliados. O Gráfico 2 concentra esses resultados, em comparação ao ciclo 2023.

Gráfico 2 - Indicador “Lacuna de Competência”



Fonte: Secretaria de Auditoria.

21. Constatou-se que em 15 temas ocorreu um aumento da lacuna de competências entre 2023 e 2024, em alguns casos, de forma significativa, a exemplo de “combate à fraude e corrupção”, que saltou de 55% para 90%. Ainda, há 7 (sete) hiatos de competência elevados (acima de 50%), os quais serão tratados caso a caso no próximo exercício.

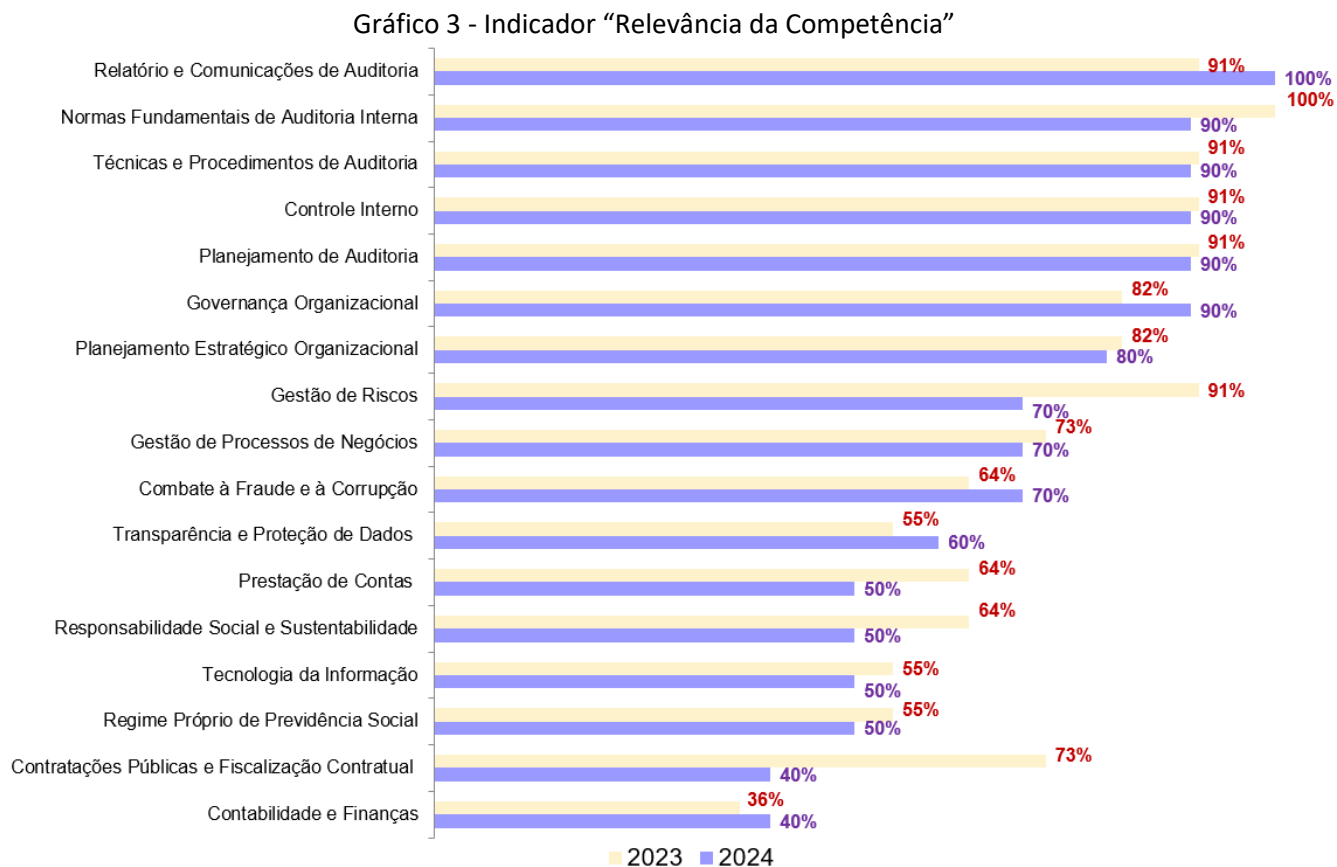


PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

22. Dos resultados acima, tecem-se duas observações. A primeira relaciona-se ao grau de rotatividade (*turnover*) do quadro em 2024, que atingiu 18% da equipe, e pode ter contribuído para elevar os níveis alcançados nesse indicador.

23. A segunda observação ressalta que a leitura isolada do resultado de qualquer lacuna de competência não é suficiente para sua avaliação ou para a tomada de decisões: deve-se associar a lacuna à sua relevância diante das especificidades dos trabalhos programados, conforme exposto anteriormente. Na auditoria interna, a alocação dos recursos em cada trabalho considera, como referência, o conjunto coletivo de competências da equipe. Isto significa que, para cada avaliação ou consultoria realizada, é preciso garantir a disponibilidade das competências necessárias à prestação do serviço; por outro lado, não se exige que o conjunto de auditores atinja os mesmos níveis de proficiência em todas as competências.

24. Desta forma, foi calculado o indicador “Relevância da Competência”, que mede a importância de cada competência para os trabalhos dos servidores. O Gráfico 3 apresenta os resultados.





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

Fonte: Secretaria de Auditoria.

25. Ressalte-se que, conforme esperado, as competências de maior nota estão relacionadas a normas e técnicas de auditoria interna, essenciais aos serviços prestados por todos os auditores, ou associadas a elementos organizacionais abrangentes, sobre os quais a auditoria contribui para o seu aprimoramento – governança, gestão de riscos e controle interno.

26. Finalmente, 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 2025, cujas recomendações de capacitação enfatizarão as seis primeiras competências, associadas às ações para suprir as necessidades das atividades programadas no Plano Anual de Auditoria 2025, em temas como proteção de dados (LGPD), gestão socioambiental, gestão documental e integridade organizacional.

Tabela 1 - Índice “Priorização de Competências”

| Competência   | Indicador Lacuna de Competência | Indicador Relevância da Competência | Índice de Priorização de Competências |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Combate à Fraude e à Corrupção                   | 90%                             | 70%                                 | 80%                                   |
| 2. Planejamento Estratégico Organizacional          | 60%                             | 80%                                 | 70%                                   |
| 3. Tecnologia da Informação                         | 90%                             | 50%                                 | 70%                                   |
| 4. Gestão de Processos de Negócios                  | 70%                             | 70%                                 | 70%                                   |
| 5. Governança Organizacional                        | 50%                             | 90%                                 | 70%                                   |
| 6. Relatório e Comunicações de Auditoria            | 30%                             | 100%                                | 65%                                   |
| 7. Planejamento de Auditoria                        | 40%                             | 90%                                 | 65%                                   |
| 8. Técnicas e Procedimentos de Auditoria            | 40%                             | 90%                                 | 65%                                   |
| 9. Contabilidade e Finanças                         | 80%                             | 40%                                 | 60%                                   |
| 10. Gestão de Riscos                                | 50%                             | 70%                                 | 60%                                   |
| 11. Normas Fundamentais de Auditoria Interna        | 30%                             | 90%                                 | 60%                                   |
| 12. Controle Interno                                | 30%                             | 90%                                 | 60%                                   |
| 13. Contratações Públicas e Fiscalização Contratual | 70%                             | 40%                                 | 55%                                   |
| 14. Prestação de Contas                             | 60%                             | 50%                                 | 55%                                   |
| 15. Transparência e Proteção de Dados               | 50%                             | 60%                                 | 55%                                   |
| 16. Responsabilidade Social e Sustentabilidade      | 50%                             | 50%                                 | 50%                                   |
| 17. Regime Próprio de Previdência Social            | 30%                             | 50%                                 | 40%                                   |

Fonte: Secretaria de Auditoria.



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

27. Quanto aos resultados da capacitação em 2024, na Tabela 2 a seguir, é apresentada a sua carga horária comparada a de 2023, notando-se impacto significativo em Tecnologia da Informação, em decorrência da realização do curso “Módulo de Gestão de Passivos: Importação, Gestão e Pagamento” em 2023, com carga horária de 60 horas e participação vinculada de toda a equipe (total de 720 horas).

Tabela 2 – Quantidade de horas de treinamento por tema, em 2023 e 2024<sup>12</sup>

| Tema                         | Carga Horária em 2023 | Carga Horária em 2024 |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Conhecimento Normativo       | 100                   | 160                   |
| Contabilidade e Orçamento    | 39                    | 10                    |
| Controle Interno e Auditoria | 539                   | 508                   |
| Tecnologia da Informação     | 824                   | 65                    |
| Demais competências          | 394                   | 188                   |
| <b>Total</b>                 | <b>1896</b>           | <b>931</b>            |

Fonte: Secretaria de Auditoria.

### Considerações finais

28. Os resultados alcançados em 2024 mostraram crescimento da lacuna de competências, em comparação a 2023; conforme exposto anteriormente, esse hiato foi impactado pela rotatividade de 18% da equipe de auditores neste ano.

29. Entretanto, o índice precisa ser compreendido de forma associada à correspondente relevância diante dos trabalhos programados. Ademais, o tratamento coletivo de alocação de competências na Secretaria de Auditoria mitiga esse risco, de modo que as atividades futuras serão cumpridas plenamente.

30. A Secretaria de Auditoria envidará esforços para a redução do hiato, independentemente dos motivos apresentados neste relatório. Com este fim, foram identificadas as capacitações necessárias para o exercício de 2025.

<sup>12</sup> Contabilizadas até 10/12/2024.



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

31. Estas capacitações serão realizadas, prioritariamente, por meio da oferta de cursos gratuitos na modalidade à distância. Poderá ocorrer ainda a multiplicação interna de conhecimentos, por meio de exposições feitas por especialistas da própria Saudi.
32. Ainda, a meta de 40h de carga horária de capacitação para cada servidor será mantida pela Saudi, para cumprimento do determinado pelo *caput* do art. 72 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 a que se refere o PAC-Aud. Para fins de comprovação, serão aceitos certificados, declarações ou outros documentos aptos a comprovar a participação dos auditores nessas ações. Por oportuno, consigne-se que, em 2024, assim como ocorreu em 2023, a meta de ações de capacitação prevista foi alcançada por 100% dos servidores que compõem a equipe da Saudi.
33. Por fim, este Plano Anual de Capacitação busca aprimorar continuamente as competências da equipe, favorecendo a qualidade dos serviços de auditoria prestados e contribuindo para o alcance dos objetivos do Tribunal.



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

**APÊNDICE A - Questionário de Autoavaliação do PAC-Aud 2025**

Esta autoavaliação tem como objetivo identificar as lacunas de competências técnicas dos servidores 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 2025.

Nas respostas, você adotará a seguinte escala:

**NÃO CONHECE** - os conceitos e técnicas relacionados à competência;

**CONSCIÊNCIA GERAL** - conhece superficialmente os conceitos e técnicas relacionadas à competência;

**CONHECIMENTO APLICADO** - compreende e aplica os conceitos e técnicas relacionados à competência; e

**ESPECIALISTA** - conhece e aplica a competência com proficiência, sendo capaz de realizar análises detalhadas e propor melhorias.

Nome \*

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

|   |                 |                       |                           |                  |
|---|-----------------|-----------------------|---------------------------|------------------|
| 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 ( ) |
| Governança organizacional   | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Gestão de riscos  | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Controle interno  | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Planejamento de auditoria   | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Técnicas e procedimentos de auditoria   | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Relatório e Comunicações de Auditoria   | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |
| Planejamento estratégico  | Não conhece ( ) | Consciência geral ( ) | Conhecimento aplicado ( ) | Especialista ( ) |



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

|  |                    |                          |                              |                     |
|--|--------------------|--------------------------|------------------------------|---------------------|
| Gestão de processos de negócios  | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Responsabilidade social e sustentabilidade   | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI) | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Contabilidade e finanças   | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Prestação de contas  | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Regime Próprio de Previdência Social   | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Transparência e proteção de dados  | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Contratações públicas e fiscalização contratual  | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |
| Combate à fraude e à corrupção   | Não<br>conhece ( ) | Consciência<br>geral ( ) | Conhecimento<br>aplicado ( ) | Especialista<br>( ) |

Por gentileza, indique o nível de importância das competências a seguir para a realização dos seus trabalhos:\*

|   |                    |              |              |             |                   |
|---|--------------------|--------------|--------------|-------------|-------------------|
| 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<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média<br>( ) | Alta<br>( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Governança organizacional   | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Gestão de riscos  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Controle interno  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Planejamento de auditoria   | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Técnicas e procedimentos de auditoria   | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Relatório e comunicações de auditoria   | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Planejamento estratégico  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Gestão de processos de negócios   | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Responsabilidade social e sustentabilidade  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |
| Tecnologia da Informação (Análise de dados, Segurança e privacidade, Frameworks de governança e de controle de TI)  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( )    | Alta ( )    | Muito<br>alta ( ) |





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

|   |                    |              |           |          |                   |
|---|--------------------|--------------|-----------|----------|-------------------|
| Contabilidade e finanças                        | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Prestação de contas                             | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Regime Próprio de Previdência Social            | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Transparência e proteção de dados               | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Contratações públicas e fiscalização contratual | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |
| Combate à fraude e à corrupção                  | Muito<br>baixa ( ) | Baixa<br>( ) | Média ( ) | Alta ( ) | Muito<br>alta ( ) |

