



Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA

COORDENADORIA DE AUDITORIA INTERNA (COAUDI)

PLANO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS BASEADO EM ANÁLISE DE COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

João Pessoa/PB
Outubro/2019



SUMÁRIO

	Página:
1. Apresentação	3
2. Objetivo	4
3. Equipe da Coordenadoria	5
4. Competências requeridas	13
5. Resultado das necessidades de capacitação	16
6. Considerações Finais	18
7. Anexo I – Formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação	19



1- APRESENTAÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça, no anseio de fortalecer as unidades de auditoria interna dos Tribunais, aprovou o Parecer nº 02/2013-SCI/CNJ, que dispõe acerca da necessidade de se apresentar à Administração, até 30 de outubro de cada ano, um plano de capacitação para o ano seguinte, de forma que garanta que a totalidade dos servidores das unidades de auditoria seja permanentemente capacitada, em eventos internos e/ou externos, e com isso alavancar a realização de auditorias, inspeções administrativas, fiscalizações e consultorias, além de aperfeiçoar a qualidade e a eficiência dos trabalhos.

As Normas Internacionais para a Prática Profissional da Auditoria Interna (IPPF's), editadas pelo Instituto dos Auditores Internos (IIA), são a base conceitual para o exercício da atividade de auditoria interna e são essenciais para o cumprimento das responsabilidades dos auditores.

Essas normas elevam o desenvolvimento de competências à categoria de princípio fundamental, quando exigem do auditor demonstração de proficiência, qualidade e melhoria contínua do trabalho, além disso são regras a serem seguidas. Abaixo são apresentadas duas regras que tratam da proficiência e do desenvolvimento profissional contínuo:

“1210 - Os auditores internos devem possuir o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades individuais. A atividade de auditoria interna deve possuir, ou obter, coletivamente o conhecimento, as habilidades e outras competências necessárias ao desempenho de suas responsabilidades.

1230 - Os auditores internos devem aperfeiçoar seus conhecimentos, habilidades e outras competências através do desenvolvimento profissional contínuo”.

No mesmo sentido, o Estatuto da unidade de Auditoria Interna do Tribunal, Resolução TRE/PB n. 26/2018, no art. 23, estabelece que o Tribunal providenciará desenvolvimento profissional para que os auditores se mantenham atualizados e desenvolvam os conhecimentos e habilidades necessários ao exercício de suas atribuições.

Essa norma trouxe ainda parágrafo único dispondo que para possibilitar a melhoria contínua da unidade, devem ser priorizadas as ações referentes à capacitação dos servidores, inclusive para obtenção de certificações e qualificações profissionais individuais ou para toda a unidade.

Em sintonia com o conteúdo dessas normas, esta Coordenadoria de Auditoria Interna aperfeiçoou a elaboração deste documento ao realizar a análise e identificação das competências requeridas aos auditores internos, de modo a tentar identificar as lacunas de conhecimento e de habilidades dos auditores internos do Tribunal, com a finalidade de propor capacitações para desenvolvê-los e tornar a sua atuação cada vez mais profissional.

Desse modo, em estrita observância aos normativos supracitados, esta Coordenadoria elaborou o presente plano de capacitação e desenvolvimento, fruto de levantamento das competências e necessidades dos servidores que estão lotados nas unidades desta Coordenadoria.



2 – OBJETIVO

Este plano de capacitação da Coordenadoria de Auditoria Interna, para o exercício 2020, tem como principal objetivo promover o desenvolvimento dos servidores que trabalham na área de auditoria interna, visando a melhoria da qualidade e da eficácia dos serviços prestados ao público interno e à sociedade.

Além disso, visa o aprimoramento das competências requeridas aos servidores desta unidade.



3 - EQUIPE DA COORDENADORIA

3.1 – Composição

A equipe da COAUDI tem a seguinte composição/formação:

- Coordenadoria:
 - João Demar Lucena Rodrigues – DIREITO;
 - Marcus Christianus Bezerra Vieira – DIREITO.
- Seção de Auditoria - Área Administrativa:
 - Cosmo Alves da Silva – CONTABILIDADE;
 - Ivandy Stolberg Medeiros Vêras - CONTABILIDADE
 -
- Seção de Auditoria - Área de Gestão de Pessoas:
 - Edme Freitas de Lima – DIREITO
- Seção de Auditoria - Área de Tecnologia da Informação e Comunicação:
 - José Augusto de Oliveira Neto – CIÊNCIAS DA COMPUTAÇÃO

É mister destacar que o número de servidores lotados na COAUDI é reduzido frente as necessidades da unidade e que as áreas de formação são limitadas, apesar da melhoria com a chegada do servidor da área de Tecnologia da Informação e Comunicação, o que gera a necessidade de treinamento constante para capacitar os servidores nos diversos campos que a profissão de auditor requer.

3.2 – Análise Diagnóstica de Eventos de Capacitação do Pessoal

Para elaboração deste documento foram categorizados os eventos de capacitação já realizados pelos servidores, neste e nos últimos dois exercícios, em: “técnicos” (da área de auditoria interna), “relacionados à temas ou áreas auditáveis” e “outros”.

A tabela abaixo apresenta o nome do servidor e os eventos de treinamento com a sua participação:



HISTÓRICO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA COAUDI – 2017 – 2019

Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
Servidor: José Augusto de Oliveira Neto							
2017	José Augusto de Oliveira Neto	SEAUT	11 meses (aproximadamente)	Gestão de Processos – 30 horas		x	
				Oracle Database 12C: Administration Workshop ED 2 – 40 horas		x	
				Mesa-Redonda Acessibilidade, inclusão e Cidadania – 4 horas			x
2019				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa I: Segurança em auditoria – 25 horas	x		x
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa II: Risco em auditoria – 25 horas	x		
				Curso de Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
TOTAL: 6 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2019: 74 horas		2	2	2	
Servidor: Edme de Freitas Lima							
2017	Edme de Freitas Lima	SEAGP	16 anos	Modalidades, tipos e fases da licitação – 40 horas		x	
				Auditorias integradas da Justiça Eleitoral – palestra e treinamento – 33 horas	x		
				Deveres, proibições e responsabilidades do servidor público		x	



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação			
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros	
				federal – 60 horas				
				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário – 22 horas	x			
				Gestão de Processos – 30 horas		x		
				Mesa Redonda – acessibilidade, inclusão e cidadania – 4 horas			x	
2018					IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário – 22 horas	x		
2019					Curso para a Certificação CIA – Parte 1 – 32 horas	x		
					Questões Polêmicas de Legislação de Pessoal – 32 horas		x	
					Curso Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
TOTAL: 10 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO: Total de carga horária de treinamentos em 2019: 88 horas			4	4	2	
Servidor: Cosmo Alves da Silva								
2017	Cosmo Alves da Silva	SEAUD	12 anos	Auditorias integradas da Justiça Eleitoral – palestra e treinamento – 33 horas	x			
				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário – 22 horas	x			
				Gestão de Processos – 30 horas		x		



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				Formação de tutores – 40 horas	x		
2018				IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário – 22 horas	x		
				Treinamento de catálogo de serviços – 16 horas		x	
2019				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa I: Segurança em auditoria – 25 horas	x		
				Curso Gestão Orçamentária e Financeira – 20 horas		x	
				Curso para a Certificação CIA – parte 2 – 32 horas	x		
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa II: Risco em auditoria – 25 horas	x		
				Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
				Gestão de Fiscalização de contratos de serviços terceirizados e elaboração de planilha de custos – 32 horas		x	
TOTAL: 12 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2019: 158 horas		7	4	1	
Servidor: Ivandy Stolberg Medeiros Veras							
2017				Curso de Formação de Tutores – 40 horas			x
2018				Curso de Língua Portuguesa aplicada à			x



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
	Ivandy Stolberg Medeiros Veras	SEAUD	02 anos (aproximadamente)	linguagem jurídica e redação oficial – 20 horas			
				Curso Introdução ao Controle Interno – 40 horas		x	
				Curso Estado e Organizações da sociedade civil – 20 horas			x
2019				Ética e Administração Pública – 40 horas		x	
				5º Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno do Poder Judiciário – 22 horas	x		
				Curso de Gestão de Riscos – 20 horas		x	
				Curso Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
				Planejamento Governamental – 20 horas		x	
				Controles na Administração Pública – 30 horas		x	
				Estruturas de Gestão Pública – 30 horas		x	
				Sustentabilidade na Administração Pública – 28 horas		x	
				Gestão Orçamentária e Financeira – 20 horas		x	
				Curso de atendimento ao público – 15 horas			x
TOTAL: 14					TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO		1



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
		Total de carga horária de treinamentos em 2019: 249 horas					
Servidor: Marcus Christianus Bezerra Vieira							
2017	Marcus Christianus Bezerra Vieira	COAUDI	Quase 02 anos (porém com experiência em auditoria interna no TRE/AL)	Curso de atualização sobre o novo CPC – 60 horas			x
				Workshop auditorias integradas da Justiça Eleitoral - palestra e treinamento – 33 horas	x		
2018				Workshop Técnicas Legislativas – 16 horas			x
				Curso Prestação de Contas Eleitorais – 2018 – Turma servidores da JE – 10 horas		x	
2019				Curso Introdução ao Controle Interno – 40 horas		x	
				Curso Desenvolvimento de equipes – 10 horas			x
				Curso para a Certificação CIA – Parte 1 – 32 horas	x		
				Questões polêmicas de legislação de pessoal – 32 horas		x	
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa I: Segurança em auditoria – 25 horas	x		
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa II: Risco em auditoria – 25 horas	x		
				Lei de acesso à informação – 12 horas		x	



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação					
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros			
				Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x			
TOTAL: 12 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2019: 200 horas			4	4	4			
Servidor: João Demar Lucena Rodrigues										
2017	João Demar Lucena Rodrigues	COAUDI	09 anos	Deveres, proibições e responsabilidades do servidor público federal – 60 horas			x			
				Modalidades, tipos e fases da licitação – 40 horas		x				
				Legislação de pessoal avançado vinculado ao de aposentadoria – 32 horas		x				
				III Fórum de boas práticas de auditoria e controle internos no Poder Judiciário – 22 horas	x					
				Novo Código de Processo Civil – 16 horas			x			
				Gestão de processos – 30 horas		x				
2018				Direito Eleitoral: ilícitos eleitorais, poder de polícia e jurisprudência do TSE – 24 horas					x	
							IV Fórum de boas práticas de auditoria e controle internos no Poder Judiciário – 22 horas	x		
							Curso de compostagem – 2 horas			x



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				Encontro com o controle externo – Governança e gestão das contratações públicas – edição Paraíba – 4 horas		x	
2019				Curso para a certificação CIA – parte 2 – 32 horas	x		
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa I: Segurança em auditoria – 25 horas	x		
				Curso Auditoria Baseada em Risco – Etapa II: Risco em auditoria – 25 horas	x		
				Questões polêmicas de legislação de pessoal – 32 horas		x	
				Projeto sexta-feira – Governança no serviço público: palestra “10 passos para uma boa governança: as lições do TCU” - 3 horas		x	
				Curso Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
TOTAL: 16 cursos		TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2019: 141 horas		5	6	5	

* Fonte: Relatório de cursos realizados do sistema SGRH – Módulo Capacitação.



4 - COMPETÊNCIAS REQUERIDAS

Os parâmetros referenciais utilizados para a definição das competências requeridas dos auditores internos do TRE/PB, a seguir descritos, são essencialmente: o CBOK 2015 (*Common Body of Knowledge*) Global da Auditoria Interna, que é o maior estudo contínuo global no mundo sobre a profissão de auditoria interna e suas partes interessadas; a definição de auditoria interna do IIA (*The Institute of Internal Auditors*); o código de ética do IIA; os princípios fundamentais para a prática profissional de auditoria do IIA; e às normas internacionais para prática profissional de auditoria interna do IIA.

Segundo o IIA, uma competência descreve o conhecimento, habilidades e outros atributos necessários para o desempenho eficaz de um papel específico.

Em 2013, o IIA publicou uma estrutura global de competências para a profissão de auditoria interna composta de 10 (dez) competências fundamentais. O documento 1 abaixo mostra a composição da estrutura e como as competências se relacionam entre si:





São essas as competências que foram adotadas no âmbito desta COAUDI.

Cada uma das 10 (dez) competências fundamentais teve algumas habilidades descritas para autoavaliação pelo auditor e para avaliação pela chefia imediata (esta última não ocorreu para o Coordenador).

O resultado dessa avaliação com os 6 (seis) auditores internos da Coordenadoria, incluindo o Coordenador, foi a verificação de quais competências seriam priorizadas, de acordo com a menor pontuação recebida pelo auditor.

Portanto, as competências fundamentais menor pontuadas foram priorizadas em termos de capacitação para o auditor.

Segue abaixo a planilha utilizada para avaliação das competências dos auditores. O resultado por auditor foi arquivado em processo SEI relacionado a este (processo SEI nº 0007289-53.2019.6.15.8000).



Formulário de Autoavaliação das Competências Fundamentais (Versão CBOK 2015)

COMPETÊNCIA FUNDAMENTAL	DESCRIÇÃO DAS HABILIDADES	Autoavaliação		Avaliação da chefia	
		PONTUAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Gerenciamento da Auditoria Interna	Defender o valor de atividade da auditoria interna.				
	Gerenciar os recursos de auditoria interna (individualmente ou como gerente).				
	Promover o desenvolvimento profissional da equipe de auditoria interna.				
	Desenvolver e implementar um plano eficaz de força de trabalho para o departamento de auditoria interna.				
	Média				
IPPF	Manter o conhecimento sobre o International Professional Practices Framework (IPPF) do IIA.				
	Aplicar o International Professional Practices Framework (IPPF) do IIA às atividades.				
	Manter um Programa de Garantia de Qualidade e Melhoria (Quality Assurance and Improvement Program - QAIP) para a auditoria interna.				
	Média				
Governança, Riscos e Controle	Aplicar a estrutura de conformidade da organização aos trabalhos de auditoria.				
	Aplicar a estrutura de riscos da organização aos trabalhos de auditoria.				
	Manter o conhecimento das normas regulatórias relativas à organização.				
	Aplicar a estrutura de governança da organização aos trabalhos de auditoria.				
	Apoiar a conscientização sobre o risco de fraude.				
	Média				
Tino (Juízo) Comercial/Negócio	Aplicar o entendimento dos riscos de controle interno da organização.				
	Aplicar o entendimento dos objetivos de comerciais da organização.				
	Aplicar o entendimento dos riscos de governança da organização.				
	Aplicar o entendimento dos riscos estratégicos da organização.				
	Aplicar o entendimento da indústria da organização e dos fatores econômicos que a afetam.				
	Média				
Ética Profissional	Manter a confidencialidade.				
	Manter a objetividade.				
	Estar em conformidade com o Código de Ética do IIA.				
	Incorporar considerações de ética e fraude aos trabalhos de auditoria.				
	Média				
Comunicação	Usar habilidades de comunicação de escuta com eficácia.				
	Usar habilidades de comunicação escrita com eficácia.				
	Usar habilidades de comunicação verbal com eficácia.				
	Média				
Persuasão e Colaboração	Colaborar com outros.				
	Desenvolver relacionamentos.				
	Persuadir e atingir consenso.				
	Demonstrar liderança.				
	Média				
Raciocínio Crítico	Aplicar entendimento dos objetivos e estratégias de negócio da organização.				
	Aplicar técnicas de resolução de problemas para abordar questões.				
	Usar ferramentas apropriadas de coleta de dados para criar eficiência de auditoria.				
	Usar análise de dados para chegar a conclusões significativas.				
	Média				
Entrega da Auditoria Interna	Coletar evidências para atingir objetivos de auditoria com eficácia.				
	Documentar e organizar as evidências de auditoria para apoiar os resultados do trabalho de auditoria.				
	Expressar as descobertas de auditoria com eficácia.				
	Identificar causas raízes das questões no trabalho de auditoria.				
	Planejar o programa e cronograma do trabalho de auditoria				
	Identificar e priorizar principais riscos para preparação para o trabalho de auditoria de qualidade.				
	Estabelecer um processo para monitorar a conclusão das ações da administração.				
	Média				
Melhoria e Inovação	Buscar metas de desenvolvimento pessoal e profissional.				
	Adaptar planos de auditoria para apoiar mudanças organizacionais.				
	Desenvolver abordagens inovadoras para melhorar a atividade de auditoria interna.				
	Média				
MÉDIA GERAL			Iniciante		Iniciante



5 – RESULTADO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Realizado o trabalho de identificação e catalogação dos eventos de capacitação dos auditores internos do Tribunal e das competências requeridas, foi feita uma comparação entre as capacitações já realizadas e as competências fundamentais, de acordo com os menores resultados obtidos pelo auditor por competência, para se chegar ao que se propõe neste plano.

A competência fundamental de conhecimento e aplicação das normas e orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) foi pior pontuada em 5 (cinco) dos 6 (seis) auditores da COAUDI, de modo que cursos com essa temática serão priorizados.

Essa competência se relaciona diretamente com a competência “Normas, técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna”, que na metodologia anterior utilizada pela COAUDI na elaboração do plano deste exercício 2019, havia sido priorizada por esta Coordenadoria, diante da sua maior pontuação e relevância (a metodologia anterior priorizava as competências maior pontuadas, ou seja, mais importantes).

Desse modo, mostra-se extremamente necessária a capacitação no conhecimento da IPPF que são as normas e orientações para a prática de auditoria interna.

Além disso, foi considerado também na elaboração deste documento, o fato de que anualmente o Tribunal tem promovido um curso de atualização na Legislação de Pessoal no setor público. Essa capacitação tem sido *in company* e muito bem avaliada, o que remete a manutenção da solicitação da participação de auditores no curso.

Outra situação considerada neste plano é a intenção da COAUDI de que seus auditores sejam certificados pelo Instituto dos Auditores Internos do Brasil. Inclusive, três auditores da COAUDI já se submeteram a provas para essa Certificação em 2019 e outro fará prova em breve.

Registre-se, ainda, que as propostas de ações de capacitação para o ano de 2020, levaram em conta a limitação que vem se impondo de 03 (três) cursos pagos pelo Tribunal por ano para a COAUDI, excluindo os cursos *in company*.



NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – Exercício 2020

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2019				
AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	COMPETÊNCIA RELACIONADA	TIPO DE CAPACITAÇÃO SUGERIDA	SERVIDOR(ES) CONTEMPLADO(S)	Nome dos servidores (podem haver alterações nos servidores indicados).
Curso que trate de normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Competência fundamental – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF). Cinco auditores com média pior nessa competência.	Externa, mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	02 (dois)	João Demar Lucena Rodrigues; José Augusto de Oliveira Neto.
Curso que trate de normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	Competência fundamental – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF). Cinco auditores com média pior nessa competência.	Externa, mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	02 (dois)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira.
Curso que trate de Persuasão e Colaboração; Melhoria e inovação; e Gerenciamento da Auditoria Interna.	Competência fundamental – Persuasão e Colaboração; Melhoria e inovação; e Gerenciamento da Auditoria Interna.	Externa, por meio do VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	Até 03 (três)	Cosmo Alves da Silva; Ivandy Stolberg Medeiros Veras; Outro a ser indicado.
Curso de atualização na legislação de pessoal.	Competência fundamental – Governança, riscos e controle;	<i>In company</i> , junto com servidores da SGP, ministrado por profissional a ser contratado pelo Tribunal.	Até 03 (três)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira; João Demar Lucena Rodrigues.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A assegurar o contínuo desenvolvimento de competências requeridas ao quadro de pessoal de uma organização constitui boa prática de governança pública consolidada, consoante Guia referencial aplicável a órgãos e entidades públicas editado pelo TCU.

A capacitação do corpo funcional constitui, portanto, condição basilar ou primária requerida ao bom e regular exercício das atividades atribuídas, concorrendo para a garantia da qualidade e celeridade das entregas previstas. Paralelamente, o regular desenvolvimento de competências instrumentaliza, ainda, o corpo de colaboradores de uma organização para o cumprimento de metas e compromissos definidos pela gestão, auxiliando-a na concretização da missão e no alcance da visão de futuro estabelecidas.

Nesse sentido, espera-se que a aprovação e implementação do presente plano de capacitação contribua para a assegurar, aos auditores internos deste Regional, de perspectiva de formação básica e desenvolvimento continuado das competências essenciais ao exercício da atividade de auditoria interna, em suas vertentes avaliativa e consultiva, possibilitando aos servidores o pleno desenvolvimento de potencialidades individuais, de modo a repercutir na melhoria coletiva dos trabalhos realizados e, ainda, na promoção de um clima organizacional positivo.

À consideração superior,

COAUDI, em 14/10/2019.

João Demar Lucena Rodrigues
Coordenador de Auditoria Interna



ANEXO I

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP		FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.			
Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.			
Contato: João Demar L. Rodrigues	Sector: COAUDI	Email: coaudi@tre-pb.jus.br	Ramal: 1235
Caro Gestor, A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte do Plano Anual de Capacitação (PAC). Por necessidade de capacitação entende-se: a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos); b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda). É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, <i>que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação</i>. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.			
2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).			
Competência que teve pior média de avaliação individual de cinco auditores, portanto priorizada pela COAUDI. A capacitação trará o conhecimento sobre orientações mandatórias (normas), independência, objetividade, gestão de riscos, controles, entre outras, para o desempenho das atividades inerentes à auditoria interna governamental. Alguns auditores internos do TRE/PB (a maioria) tem a intenção de se certificar no IIA Brasil, para demonstrar seu profissionalismo e conferir ganhos de qualidade para a auditoria interna do Tribunal. Contribuições da certificação: Distinguir o profissional de seus pares; Dar credibilidade perante a equipe interna e os clientes externos; Desenvolver conhecimento sobre as melhores práticas no setor; Demonstrar proficiência e profissionalismo; Satisfação pessoal de uma realização; Estabelecer uma base para melhoria contínua e aprimoramento. Quanto mais capacitações nessa matéria, mais será possível que os auditores internos do TRE/PB cheguem ao grau de conhecimento e proficiência necessários para obterem essa certificação.			



Poder-se-á potencializar a agregação de valor para o Tribunal.
3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado? () NÃO, eles o desconhecem completamente; () SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente; (x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente; () SIM, dominam, mas necessitam de atualização.
4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso. Preparar os auditores internos do TRE/PB para a realização de auditorias com qualidade e/ou para a realização do Exame CIA, conferindo ganhos de qualidade, tanto ao profissional, quanto para as atividades de auditoria interna do Tribunal. Os servidores terão condições de propor novos procedimentos e técnicas de auditoria e/ou melhorar as já adotadas.
5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação. Não há.
6) Use o espaço abaixo para fazer observações. *****

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES					
NOME DO CURSO	Critérios de Priorização				
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)	
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2	16	
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2	16	
VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12	
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12	

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Imediatez com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---



NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
--------	---------	-------	------	------------

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP	FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO
---	--

IDENTIFICAÇÃO

Capacitação na Matéria: Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.

Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.

Contato: João Demar L. Rodrigues

Sector: COAUDI

Email: coaudi@tre-pb.jus.br

Ramal: 1235

Caro Gestor,

A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte do **Plano Anual de Capacitação (PAC)**.

Por necessidade de capacitação entende-se:

a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);

b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).

É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, *que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação*. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.

2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).

Competência que teve pior média de avaliação individual de cinco auditores, portanto priorizada pela COAUDI.

A capacitação trará o conhecimento sobre orientações mandatórias (normas), independência, objetividade, gestão de riscos, controles, entre outras, para o desempenho das atividades inerentes à auditoria interna governamental.

Alguns auditores internos do TRE/PB (a maioria) tem a intenção de se certificar no IIA Brasil para demonstrar seu profissionalismo e conferir ganhos de qualidade para a auditoria interna do Tribunal.

Contribuições da certificação:

Distinguir o profissional de seus pares;

Dar credibilidade perante a equipe interna e os clientes externos;

Desenvolver conhecimento sobre as melhores práticas no setor;

Demonstrar proficiência e profissionalismo;

Satisfação pessoal de uma realização;

Estabelecer uma base para melhoria contínua e aprimoramento.

Quanto mais capacitações nessa matéria, mais será possível que os auditores internos do TRE/PB cheguem ao grau de conhecimento e proficiência necessários para obterem essa certificação.



Poder-se-á potencializar a agregação de valor para o Tribunal.
3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado? () NÃO, eles o desconhecem completamente; () SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente; (x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente; () SIM, dominam, mas necessitam de atualização.
4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso. Preparar os auditores internos do TRE/PB para a realização de auditorias com qualidade e/ou para a realização do Exame CIA, conferindo ganhos de qualidade, tanto ao profissional, quanto para as atividades de auditoria interna do Tribunal. Os servidores terão condições de propor novos procedimentos e técnicas de auditoria e/ou melhorar as já adotadas.
5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação. Não há.
6) Use o espaço abaixo para fazer observações. *****

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES					
NOME DO CURSO	Critérios de Priorização				
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)	
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2	16	
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2	16	
VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2	12	
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2	12	

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Imediatez com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---



NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO
--------	---------	-------	------	------------



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA
PARAÍBA

Secretaria de Gestão de Pessoas
SECAT/CODES/SGP

FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO

Capacitação na Matéria: VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.

Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.

Contato: João Demar L.
Rodrigues

Sector: COAUDI

Email: coaudi@tre-pb.jus.br

Ramal: 1235

Caro Gestor,

A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte **do Plano Anual de Capacitação (PAC)**.

Por necessidade de capacitação entende-se:

a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);

b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).

É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, *que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação*. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.

2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).

O evento, que acontece anualmente, já vai para o sexto ano. Entre outros objetivos, está o de disseminar as boas práticas de auditoria e controle interno, implementadas pelos Tribunais e preconizadas pelas normas nacionais e internacionais sobre o assunto, ao tempo em que proporcionará a discussão das formas de implementação das novas diretrizes estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União e pelo Conselho Nacional de Justiça.

Portanto, esse evento ajuda na busca contínua pela melhoria da atuação da Coordenadoria de Auditoria Interna.

3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?

() NÃO, eles o desconhecem completamente;

() SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

(x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

() SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.

O evento, de perfil bem prático, possibilitará o conhecimento, pelos servidores da COAUDI, de boas práticas de auditoria e controle interno implementadas pelos Tribunais e preconizadas pelas normas nacionais e internacionais sobre o assunto. Assim sendo, espera-se a melhoria da atuação prática dos servidores da COAUDI.



5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.

Não há.

6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização				ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)		
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2		16
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2		16
VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2		12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2		12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Imediatez com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA
PARAÍBA**

Secretaria de Gestão de Pessoas
SECAT/CODES/SGP

**FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO**

IDENTIFICAÇÃO

Capacitação na Matéria: Atualização na legislação de pessoal.

Objetivo Estratégico a que se refere: Combate à corrupção e à improbidade administrativa e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas, com ênfase ao primeiro grau.

Contato: João Demar L.
Rodrigues

Sector: COAUDI

Email: coaudi@tre-pb.jus.br

Ramal: 1235

Caro Gestor,

A SGP/CODES/SECAT visando a melhoria do desempenho das atividades operacionais do TRE-PB elaborou o presente formulário. Este tem por finalidade levantar as necessidades que farão parte **do Plano Anual de Capacitação (PAC)**.

Por necessidade de capacitação entende-se:

a) Uma deficiência de desempenho do servidor que pode ser resolvida através de capacitação específica (p.ex. dificuldades em executar certa atividade por falta de conhecimentos técnicos);

b) Uma necessidade identificada de treinar o servidor em uma área do conhecimento que ele não utiliza agora, mas que utilizará num futuro próximo (p.ex. um projeto que demande conhecimento em algo para o qual não há servidores treinados ainda).

É importante que você converse com sua equipe e procure definir, em conjunto, *que atividades a Seção gostaria de desenvolver através da Capacitação*. Procure priorizar aquelas necessidades que tenham maior impacto sobre a Unidade, ou seja, aquelas cuja ausência de capacitação está causando um problema claro e bem determinado.

2) Justifique a necessidade de realização da capacitação observada na Unidade, mostrando a relação lógica entre o problema (necessidade de capacitação) e a solução (o treinamento).

A Seção de Auditoria – área de gestão de pessoas - SEAGP tem como atribuição promover auditorias, de acordo com o Plano Anual de Auditoria, na área de gestão de pessoas, atentando para a legalidade dos atos concessivos. Além disso, cabe à SEAGP verificar a exatidão e suficiência dos dados relativos à admissão e à concessão de aposentadorias e pensões, propondo submeter os resultados à apreciação e julgamento do TCU.

A legislação de pessoal é alterada com certa frequência e vários temas são bastante polêmicos gerando a necessidade de capacitação constante.

Além disso, foi considerado o fato de que o TRE/PB vem proporcionando anualmente curso *in company* na Legislação de Pessoal no setor público, o que diminui bastante o custo.

3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?

() NÃO, eles o desconhecem completamente;

() SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

(x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;

() SIM, dominam, mas necessitam de atualização.

4) Especifique o desempenho esperado dos servidores após a participação no curso.



Como capacitações na legislação de pessoal trazem atualização de vários temas, espera-se a melhoria da análise das matérias de pessoal durante as auditorias e processos de admissão, aposentadoria e pensão.

5) Relacione, se for o caso, outras Unidades do Tribunal que poderiam ser incluídas como público-alvo desta ação de capacitação.

ASPRE, SGP, COPEs, SIPRE, SCJE, SELEN e COPAG, pelo menos.

6) Use o espaço abaixo para fazer observações.

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES

NOME DO CURSO	Critérios de Priorização				ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)		
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2		16
Normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna.	4	2	2		16
VI Fórum de boas práticas de auditoria e controles internos do Poder Judiciário.	3	2	2		12
Atualização na legislação de pessoal.	3	2	2		12

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Imediaticidade com que o curso precisa ser realizado

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Consequências da não realização:

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO