



Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA
COORDENADORIA DE AUDITORIA INTERNA (COAUDI)

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DE
AUDITORIA (PAC-Aud)

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

João Pessoa/PB
Novembro/2021



SUMÁRIO

	Página:
1. Apresentação	3
2. Objetivo	5
3. Equipe da Coordenadoria	6
4. Competências requeridas	15
5. Resultado das necessidades de capacitação	18
6. Considerações Finais	20
7. Anexo I – Formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação	21



1- APRESENTAÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça, visando fortalecer as unidades de auditoria interna dos Tribunais, instituiu, através da Resolução CNJ nº 309/2020, as diretrizes para elaboração do Plano Anual de Capacitação de Auditoria, para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação dos auditores internos. O §1º, do art. 70, dessa Resolução, dispõe que o PAC-Aud deverá ser aprovado antes do início dos trabalhos de auditoria previstos no PAA.

O PAC-Aud visa garantir 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 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.

Além disso, a já citada Resolução CNJ nº 309/2020, dispõe que as ações de capacitações devem preferir cursos ministrados por instituições internacionais e que devem ser priorizados ações voltadas à obtenção de certificações e qualificações profissionais:

Art. 69. O tribunal ou conselho deverá elaborar Plano Anual de Capacitação de Auditoria – PAC-Aud para desenvolver as competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor.



§ 1º As ações de capacitação serão propostas com base nas lacunas de conhecimento identificadas, a partir dos temas das auditorias previstas no PAA, preferencialmente, por meio do mapeamento de competências.

§ 2º O plano de capacitação deverá contemplar cursos de formação básica de auditores, para ser ofertado sempre que houver ingresso de novos servidores na unidade de auditoria.

“Art. 71. As ações de capacitação de auditores deverão ser ministradas, preferencialmente, por instituições de reconhecimento internacional, escolas de governo ou instituições especializadas em áreas de interesse da auditoria.

Art. 72. É recomendável a inclusão no PAC-Aud de previsão de 40 horas de capacitação anual mínima para cada servidor lotado na unidade, observada a disponibilidade orçamentária do órgão. (redação dada pela Resolução n. 422, de 28.9.2021).

Parágrafo único. A fim de possibilitar a melhoria contínua da atividade de auditoria, devem ser priorizadas as ações de capacitação voltadas à obtenção de certificações e qualificações profissionais.”

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.

Outro ponto que deve ser destacado é que para cumprir uma das iniciativas táticas do Plano diretor, com relação a capacitação dos auditores em curso de atendimento e de relacionamento ao público, foi que quatro auditores participaram do Curso de português da Professora Zarinha, com carga horária de 80 horas, promovido pelo TRE/PB.

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 2022, 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;
 - Domingos Sávio de Souza Alves – CONTABILIDADE.
- Seção de Auditoria - Área de Gestão de Pessoas:
 - Edme de Freitas 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 de atuação 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 – 2019 – 2021

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										
2019	José Augusto de Oliveira Neto	SEAUT	03 anos	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					
				Curso de Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x			
Curso preparatório ao exame CIA – parte 1- 32 horas.				x						
2020							Treinamento profissional em gestão de serviços com GLPI – 40 horas		x	
							6º Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno – 09 horas			x
2021							Workshop sobre adequação a LGPD – 12 horas		x	
							Entrepreneurship, Innovation and Value Chains – de 20/09 a 08/10/2021		x	
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x				
TOTAL: 8 cursos			TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2021: mais de 32 horas + as horas do evento internacional.	3	3	2				



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
Servidor: Edme de Freitas Lima							
2019	Edme de Freitas Lima	SEAGP	18 ANOS	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
2020		SEAGP – 18 anos	Curso de aposentadoria e pensões – A nova previdência – EC nº 103/2019 e questões polêmicas na área de pessoal – 32 horas		x		
			6º Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno – 09 horas			x	
			Curso de português Zarinha – 80 horas			x	
2021			Assédio Moral e sexual no Trabalho – 6 horas			x	
			Gestão Estratégica com foco na administração pública – 40 horas		x		
			Proteção de dados pessoais no setor público – 15 horas		x		
	Curso modelo de capacidade de auditoria interna para o setor público (IA-CM) – 20 horas		x				
	Curso de aposentadorias e pensões a nova previdência – 32 horas			x			
Reforma da Previdência – cenários, perspectivas e novas regras – EC nº 103/2019 – 4 horas			x				



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				Fórum de governança e gestão pública do TSE: Eixo temático “Governança e gestão das aquisições” - 4 horas		x	
				Fórum permanente de auditoria do Poder Judiciário – Edição 2021, realizado pelo CNJ – 10 horas	x		
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x	
TOTAL: 15 cursos				TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO: Total de carga horária de treinamentos em 2021: 151 horas	3	8	4
Servidor: Cosmo Alves da Silva							
2019	Cosmo Alves da Silva	SEAUD	14 anos	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	
				Ação educacional “Auditoria de contas	x		



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
2021				Anuais – financeira integrada com conformidade” - 80 horas			
				Proteção de dados pessoais no setor público – 15 horas		x	
				Contabilização de benefícios – 10 horas		x	
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x	
TOTAL: 10 cursos			TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2021: 125 horas	4	5	1	
Servidor: *Domingos Sávio de Souza Alves							
2020	Domingos Sávio de Souza Alves	SEAUD	02 anos (aproximadamente)	6º Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno – 09 horas			x
				Curso de português Zarinha – 80 horas			x
2021				Auditoria de contas anuais – financeira integrada com conformidade – 80 horas	x		
				Curso preparatório ao exame CIA parte 1 – 32 horas	x		
				Curso introdução à lei brasileira de proteção de dados pessoais – 10 horas		x	
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x	
TOTAL: 5 cursos			TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2021: 132 horas.	2	1	2	



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
Servidor: Marcus Christianus Bezerra Vieira							
2019	Marcus Christianus Bezerra Vieira	COAUDI	04 anos (porém com experiência em auditoria interna no TRE/AL)	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	
				Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
2020				Introdução ao orçamento público – 40 horas		x	
2021				Curso Estruturas de gestão pública – 30 horas		x	
				Noções básicas de trabalho remoto – 10 horas			x
				Introdução à lei brasileira de proteção de dados pessoais – 10 horas		x	
				Proteção de dados pessoais no setor		x	



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				público – 15 horas			
				Curso de aposentadorias e pensões a nova previdência – 32 horas		x	
				Reforma da Previdência – cenários, perspectivas e novas regras – EC nº 103/2019 – 4 horas		x	
				Como contratar serviços de treinamento, desenvolvimento de pessoas – 16 horas		x	
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x	
TOTAL: 17 cursos				TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2021: 137 horas	3	11	3
Servidor: João Demar Lucena Rodrigues							
2019	João Demar Lucena Rodrigues	COAUDI	11 anos	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		x	



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
2020				TCU” - 3 horas			
				Curso Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário – 24 horas			x
				Curso gestão por competência – 40 horas		x	
				Curso preparatório ao exame CIA – parte 1- 32 horas.	x		
				Curso de aposentadoria e pensões – A nova previdência – EC nº 103/2019 e questões polêmicas na área de pessoal – 32 horas		x	
				6º Fórum de boas práticas de auditoria e controle interno – 09 horas			x
2021				Curso de português Zarinha – 80 horas			x
				A LGPD e seus impactos no processo eleitoral – 8 horas		x	
				Programa de capacitação em gerenciamento ágil de projetos – 40 horas		x	
				Curso de aposentadorias e pensões a nova previdência – 32 horas		x	
				Reforma da Previdência – cenários, perspectivas e novas regras – EC nº 103/2019 – 4 horas		x	
				Assédio moral e sexual no trabalho – 6 horas		x	
				Fórum permanente de auditoria do Poder Judiciário – Edição 2021,	x		



Ano	Servidor	Unidade	Tempo na COAUDI	Treinamento/horas de treinamento *	Classificação		
					Técnico	Relacionados à temas ou áreas auditáveis	Outros
				realizado pelo CNJ – 10 horas			
				Curso sobre a nova lei de licitações e contratos – 20 horas		x	
TOTAL: 18 cursos				TOTAL DE CURSOS POR CLASSIFICAÇÃO Total de carga horária de treinamentos em 2021: 190 horas	5	10	3

* 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; à 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 5 (cinco) 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 obtido em 2019 por auditor foi arquivado em processo SEI (nº 0007289-53.2019.6.15.8000).

Não será realizada nova avaliação pois o resultado é recente e a COAUDI ainda o considera atual.



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 pelos 5 (cinco) 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 (**registre-se que essa condição se mantém e formou a base deste PAC-Aud/2022**), 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 das IPPF's 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.

Também foi considerado o plano anual de auditoria para o exercício 2022 (documento sei n. 1096014). Esse documento não indicou nenhuma capacitação específica que demandasse a contratação de 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 2021 e outro fará prova em breve.

Registre-se, ainda, que as propostas de ações de capacitação para o ano de 2022, levaram em conta as diretrizes definidas na Resolução CNJ nº 309/2020, expressa nos arts. 69, §2º, 71, e 72, 'caput' e parágrafo único, quais sejam:

- os planos devem conter cursos de formação básicas em auditoria para os auditores novatos;
- os cursos devem ser ministrados, preferencialmente, por instituições de reconhecimento internacional;
- priorização de capacitações visando certificações e qualificações profissionais;
- o plano deve prever, no mínimo 40 horas de capacitação, para cada auditor. Essa última diretriz (mínimo de 40 horas de capacitação para cada auditor) pode sofrer limitações, em função de restrições orçamentárias do Tribunal. Nesse caso, os auditores da COAUDI poderão complementar essas horas com cursos buscados por iniciativa própria.



NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – Exercício 2022

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2022				
ACÇÃO 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. Curso CIA 2 do IIA Brasil.	Competência fundamental – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF). Cinco auditores com média pior nessa competência.	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	02 (dois)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira.
Curso que trate de normas, orientações da Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF) ou técnicas, padrões e metodologias de auditoria interna. Curso CIA 2 do IIA Brasil.	Competência fundamental – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF). Cinco auditores com média pior nessa competência.	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	03 (três)	Domingos Sávio de Souza Alves. 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. Curso do IIA Brasil: DATA ANALYTICS	Competência fundamental – Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF). Cinco auditores com média pior nessa competência.	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	02 (dois)	Cosmo Alves da Silva; José Augusto de Oliveira Neto.
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 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 24/11/2021.

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: Fortalecimento da Governança			
Contato:	Sector: COAUDI	Email: auditoria@tre-pb.jus.br	Ramal: 1235
<p>Caro Gestor,</p> <p>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).</p> <p>Por necessidade de capacitação entende-se:</p> <p>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);</p> <p>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).</p> <p>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.</p>			
<p>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).</p>			
<p>Competência que teve pior média de avaliação individual de cinco auditores, portanto priorizada pela COAUDI.</p> <p>A capacitação atenderá as determinações expressas nos artigos: 71, 72, parágrafo único da Res. CNJ nº 309/20.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Contribuições da certificação:</p> <p>Distinguir o profissional de seus pares;</p> <p>Dar credibilidade perante a equipe interna e os clientes externos;</p> <p>Desenvolver conhecimento sobre as melhores práticas no setor;</p> <p>Demonstrar proficiência e profissionalismo;</p> <p>Satisfação pessoal de uma realização;</p> <p>Estabelecer uma base para melhoria contínua e aprimoramento.</p> <p>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.</p> <p>Poder-se-á potencializar a agregação de valor para o Tribunal.</p>			



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;
 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)
Curso CIA – 2 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso do IIA Brasil: DATA ANALYTICS	4	2	2	16
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



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)
Curso CIA – 2 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso do IIA Brasil: DATA ANALYTICS	4	2	2	16
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



() 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				ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)		
Curso CIA – 2 do IIA Brasil.	4	2	2		16
Curso do IIA Brasil: DATA ANALYTICS	4	2	2		16
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



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: Fortalecimento da Governança.			
Contato:	Setor: COAUDI	Email: auditoria@tre-pb.jus.br	Ramal: 1235
<p>Caro Gestor,</p> <p>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).</p> <p>Por necessidade de capacitação entende-se:</p> <p>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);</p> <p>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).</p> <p>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.</p>			
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).			
<p>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.</p> <p>A legislação de pessoal é alterada com certa frequência e vários temas são bastante polêmicos gerando a necessidade de capacitação constante.</p> <p>Além disso, foi considerado o fato de que o TRE/PB vem proporcionando anualmente curso <i>in company</i> na Legislação de Pessoal no setor público, o que diminui bastante o custo.</p>			
3) Os servidores a quem se direciona a capacitação já dominam algo desse conhecimento desejado?			
<p>() NÃO, eles o desconhecem completamente;</p> <p>() SIM, conhecem, mas não desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;</p> <p>(x) SIM, conhecem e desenvolvem atividades que exigem este conhecimento atualmente;</p> <p>() SIM, dominam, mas necessitam de atualização.</p>			
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			
	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Curso CIA – 2 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso do IIA Brasil: DATA ANALYTICS	4	2	2	16
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