



Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba
Secretaria de Auditoria Interna - SEAUDI



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA (SEAUDI)

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
Dezembro/2022



SUMÁRIO

1- APRESENTAÇÃO.....	3
2 – OBJETIVO.....	5
3 - EQUIPE DA SECRETARIA.....	6
3.1 – Composição.....	6
4 - COMPETÊNCIAS REQUERIDAS.....	7
Documento 1 – Estrutura global de competências do IIA.....	7
Formulário 1 – Autoavaliação das competências fundamentais.....	9
5 – RESULTADO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO.....	10
Quadro 1 - Necessidades de capacitação – exercício 2023.....	11
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	12
ANEXO I - Formulários levantamento de capacitações.....	13
Formulário 2 – curso 1.....	13
Formulário 3 – Critérios de priorização da capacitação – curso 1.....	14
Formulário 4 – curso 2.....	15
Formulário 5 – Critérios de priorização da capacitação – curso 2.....	16
Formulário 6 – curso 3.....	16
Formulário 7 – Critérios de priorização da capacitação – curso 3.....	18
Formulário 8 – curso 4.....	19
Formulário 9 – Critérios de priorização da capacitação – curso 4.....	20
Formulário 10 – curso 5.....	21
Formulário 11 – Critérios de priorização da capacitação – curso 5.....	22



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 Secretaria 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 Secretaria elaborou o presente plano de capacitação e desenvolvimento, fruto de levantamento das competências e necessidades dos servidores que estão lotados nas unidades desta Secretaria.



2 – OBJETIVO

Este plano de capacitação da Secretaria de Auditoria Interna, para o exercício 2023, 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 SECRETARIA

3.1 – Composição

A equipe da SEAUDI tem a seguinte composição/formação:

- Secretaria:
 - 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 SEAUDI 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.



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:

Documento 1 – Estrutura global de competências do IIA





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

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 Secretário).

O resultado dessa avaliação com 5 (cinco) auditores internos da Secretaria, incluindo o Secretário, 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 SEAUDI ainda o considera atual.



Formulário 1 – Autoavaliação das competências fundamentais

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 SEAUDI, 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 SEAUDI na elaboração do plano (**registre-se que essa condição se mantém e formou a base deste PAC-Aud/2023**), havia sido priorizada por esta Secretaria, 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, por meio de reunião realizada com os auditores internos (ata nº 1445748 - SEAUDI) foram definidas a necessidade de noções de contabilidade para aqueles que não possuem formação específica nessa área (Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade), bem como Curso Ágil para Auditoria Interna para todos os auditores e o Curso de Ferramentas para Gerente de Auditoria (TOOLS FOR AUDIT MANAGERS) para o Secretário de Auditoria. Todos os cursos indicados são promovidos pelo Instituto de Auditores Internos (IIA Brasil).

Também foi considerado o plano anual de auditoria para o exercício 2023 (documento sei n. 1429717), publicado na internet do Tribunal, menu Transparência e Prestação de Contas (Planos Anuais de Auditoria). Esse documento não indicou nenhuma capacitação específica que demandasse a contratação de curso.

Registre-se, ainda, que as propostas de ações de capacitação para o ano de 2023, 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 SEAUDI poderão complementar essas horas com cursos buscados por iniciativa própria.



Quadro 1 - Necessidades de capacitação – exercício 2023

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2023				
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. 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; 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 CIA 3 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.	01 (um)	Cosmo Alves da Silva;
Curso Ágil para Auditoria Interna	Competência fundamental – Governança, riscos e controle;	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	06 (seis)	Edme de Freitas Lima; José Augusto de Oliveira Neto. Cosmo Alves da Silva; Domingos Sávio de Souza Alves. Marcus Christianus Bezerra Vieira; João Demar Lucena Rodrigues.
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	Competência fundamental – Governança, riscos e controle;	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	01 (um)	João Demar Lucena Rodrigues.
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	Competência fundamental – Governança, riscos e controle;	Externa(preferencialmente online), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	04 (quatro)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira; João Demar Lucena Rodrigues. José Augusto de Oliveira Neto



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,

SEAUDI, em 15/12/2022.

Cosmo Alves da Silva
Secretário de Auditoria Interna Substituto



ANEXO I - Formulários levantamento de capacitações

Formulário 2 – curso 1

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 (Curso CIA 2 do IIA Brasil.)			
Objetivo Estratégico a que se refere: Fortalecimento da Governança			
Contato:	Sector: SEAUDI	Email: auditoria@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 SEAUDI. A capacitação atenderá as determinações expressas nos artigos: 71, 72, parágrafo único da Res. CNJ nº 309/20. 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. 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, 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.

Formulário 3 – Critérios de priorização da capacitação – curso 1

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES				
	Critérios de Priorização			
NOME DO CURSO	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 CIA 3 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso Ágil para Auditoria Interna	3	2	2	12
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	2	2	2	8
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	2	2	2	8

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



Formulário 4 – curso 2

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 (Curso CIA 3 do IIA Brasil).			
Objetivo Estratégico a que se refere: Fortalecimento da Governança			
Contato:	Sector: SEAUDI	Email: auditoria@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 SEAUDI. A capacitação atenderá as determinações expressas nos artigos: 71, 72, parágrafo único da Res. CNJ nº 309/20. 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. 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, 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.

Formulário 5 – Critérios de priorização da capacitação – curso 2

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES				
	Critérios de Priorização			
NOME DO CURSO	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 CIA 3 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso Ágil para Auditoria Interna	3	2	2	12
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	2	2	2	8
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	2	2	2	8

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



Formulário 6 – curso 3

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP		FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Ágil para Auditoria Interna			
Objetivo Estratégico a que se refere: Fortalecimento da Governança			
Contato:	Setor: SEAUDI	Email: auditoria@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).			
Trazer uma visão sobre a metodologia agile para eventuais aprimoramentos a serem implementados em todas as fases de auditoria, desde a construção de um plano de auditoria até o reporte e relação com os “stakeholders”, buscando-se aprimorar os auditores para potenciais transformações no modelo de trabalho tradicional e aprimoramento da relação com a alta administração. 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.			
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.

Formulário 7 – Critérios de priorização da capacitação – curso 3

CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES				
	Critérios de Priorização			
NOME DO CURSO	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 CIA 3 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso Ágil para Auditoria Interna	3	2	2	12
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	2	2	2	8
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	2	2	2	8

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



Formulário 8 – curso 4

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP		FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria			
Objetivo Estratégico a que se refere: Fortalecimento da Governança.			
Contato:	Sector: SEAUDI	Email: auditoria@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). Este curso visa fornecer aos gerentes de auditoria as ferramentas e as habilidades necessárias para gerenciar equipes de auditoria com sucesso fornecendo informações essenciais sobre as funções e responsabilidades do gerenciamento de auditoria e lista os principais conceitos necessários para liderar e orientar com sucesso a equipe. Ferramentas e técnicas necessárias para supervisionar e desenvolver uma equipe de auditoria, gerenciar efetivamente mudanças e os relacionamentos dentro da equipe de auditoria.			
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. Com a capacitação espera-se o aperfeiçoamento do gerenciamento das auditorias, com melhorias na liderança e orientação com sucesso das equipes, a fim de supervisionar e desenvolver uma equipe de auditoria, gerenciar efetivamente mudanças e os relacionamentos dentro da equipe de auditoria.			



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.

Formulário 9 – Critérios de priorização da capacitação – curso 4

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 CIA 3 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso Ágil para Auditoria Interna	3	2	2	12
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	2	2	2	8
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	2	2	2	8

Impacto gerado: importância e quantidade das melhorias trazidas pelo curso

0	1	2	3	4
NENHUM	PEQUENO	MÉDIO	ALTO	MUITO ALTO

Urgência: Grau de Immediaticidade 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



Formulário 10 – curso 5

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA Secretaria de Gestão de Pessoas SECAT/CODES/SGP		FORMULÁRIO DE LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	
IDENTIFICAÇÃO			
Capacitação na Matéria: Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade			
Objetivo Estratégico a que se refere: Fortalecimento da Governança.			
Contato:	Sector: SEAUDI	Email: auditoria@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).			
É necessário fornecer aos auditores internos sem formação contábil, o conhecimento básicos sobre princípios, normas, escrituração contábil, elementos das demonstrações contábeis, a fim de auxiliar o auditor interno nas suas análises e exames dos processos e controles internos relacionados a temas contábeis do Órgão.			
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.			
Com a capacitação espera-se o aperfeiçoamento do auditor lhe possibilitando uma melhor compreensão e aperfeiçoamento nos exames dos processos e controles internos relacionados a temas contábeis.			
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.

Formulário 11 – Critérios de priorização da capacitação – curso 5

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 CIA 3 do IIA Brasil.	4	2	2	16
Curso Ágil para Auditoria Interna	3	2	2	12
Curso Tools for Audit Managers - Ferramentas para Gerente de Auditoria	2	2	2	8
Curso de Conceitos Básicos de Contabilidade	2	2	2	8

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