



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) - Exercício 2025

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

João Pessoa/PB
Dezembro/2024



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.....	12
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14



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 (Plano Anual de Auditoria). No caso do exercício 2025, os trabalhos só iniciarão em meados de janeiro de 2025.

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 normas que tratam da competência e do desenvolvimento profissional contínuo:

“Princípio 3 – Demonstre Competência

Os auditores internos aplicam o conhecimento, as habilidades e as capacidades para cumprir com seus papéis e responsabilidades com êxito.

Norma 3.2 – Desenvolvimento Profissional Contínuo

Requisitos

Os auditores internos devem manter e desenvolver continuamente suas competências, para melhorar a eficácia e a qualidade dos serviços de auditoria interna. Os auditores internos devem buscar o desenvolvimento profissional contínuo, incluindo educação e treinamento”.

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 2025, 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:
 - 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:
 - Glauro Meira – 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 de 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 significantes.				
	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, foram analisadas 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, para um dos auditores, e fez parte deste PAC-Aud/2024**), 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).

É pertinente mencionar que essa competência foi bastante trabalhada nos últimos PAC-AUDs da SEAUDI, sendo que os auditores internos do TRE/PB foram capacitados em vários temas sobre ela, tais como: CIA - Parte 1: Princípios da Auditoria Interna; CIA - Parte 2: Prática de Auditoria Interna; CIA - Parte 3 - Conhecimento de negócios para a auditoria interna; FRAUD; AUDI TI; todos oferecidos pelo IIA-Brasil (Instituto dos Auditores Internos do Brasil).

Também foi levado em conta a limitação de contratações por área do Tribunal. Assim, como existem cursos gratuitos e disponíveis na internet, que podem ser realizados pelo auditores para complementar a carga horária mínima de 40 horas de capacitação, vários auditores se propuseram a realizá-los sem a necessidade de contratação.

Portanto, neste PAC-AUD será solicitado, para contratação, apenas um único curso, sobre Averbação de tempo de contribuição e cálculo de média de remunerações para aposentadorias. Essa capacitação decorre de tema incluído no Plano Anual de Auditoria - exercício 2025 (documento sei n. 1980056), tendo havido a indicação dessa necessidade no mencionado documento, que já aprovado pela Presidência do TRE/PB (2009179).

Os demais, cursos gratuitos e disponíveis na internet, serão feitos pelos próprios servidores, são eles, por exemplo: TCU - Auditoria nas Contas Anuais, Financeira Integrada com Conformidade (100h); Normas Internacionais de Auditoria Financeira (40h); Introdução ao orçamento público (40h); Contabilidade pública e conformidade de gestão (10h); Contabilidade na gestão do orçamento (20h); SIAFI (35h); ENAP - Gerenciamento de Continuidade de Negócios na Administração Pública – 25h; ENAP - Análise de riscos para contratações de TIC – 20h; CNJ - Python para análise de dados – 2024/2 – 40h; e CNJ - Machine Learning – 2024/1 – 40h.

Além disso, é possível que outros cursos sejam disponibilizados aos auditores, após solicitação e instrução do processo por outra unidade do TRE/PB (o que tem ocorrido com frequência).

Registre-se, ainda, que as propostas de ações de capacitação para o ano de 2025 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 2025

PLANO DE CAPACITAÇÃO 2025				
AÇÃO DE CAPACITAÇÃO	COMPETÊNCIA(S) RELACIONADA(S)	TIPO DE CAPACITAÇÃO SUGERIDA	SERVIDOR(ES) CONTEMPLADO(S)	Nome dos servidores (podem haver alterações nos servidores indicados).
Curso sobre Averbação de tempo de contribuição e cálculo de média de remunerações para aposentadorias.	Governança, Riscos e Controle.	Externa (<i>on line</i>), mediante a contratação de empresa que ministre curso no tema.	03 (três)	Edme de Freitas Lima; Marcus Christianus Bezerra Vieira; João Demar Lucena Rodrigues.



CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO DAS CAPACITAÇÕES				
	Crériterios de Priorizaçáo			
NOME DO CURSO	IMPACTO GERADO	URGÊNCIA (U)	CONSEQUÊNCIAS DA NÃO REALIZAÇÃO (C)	ÍNDICE TOTAL = (I x U x C)
Curso sobre Averbação de tempo de contribuição e cálculo de média de remunerações para aposentadorias.	4	3	2	24



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 05/12/2024.

João Demar Lucena Rodrigues
Secretário de Auditoria Interna