



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA
Avenida Princesa Isabel, 201 - Bairro Centro - CEP 58013-251 - João Pessoa - PB

RELATÓRIO

Senhora Diretora Geral,

1. Introdução

A auditoria interna, conforme destacam Santos e Buesa (2014), deve participar proativamente no suporte à estrutura de governança, sendo responsável não somente por garantir a avaliação da qualidade e efetividade da estrutura do controle interno, mastambém, deve propor recomendações de valor agregado às atividades e aos negócios das organizações.

Por conseguinte, mostra-se a importância da auditoria interna para o aprimoramento da administração pública, pois ela busca ser uma aliada na identificação de oportunidades e estratégias para minimizar riscos aos negócios, e aliada na melhoria da eficiência e eficácia das operações, contribuindo ara uma otimização de resultados.

Esta definição está coerente com a definição da Auditoria Interna exposta pelo Instituto dos Auditores Internos:

A auditoria interna é uma atividade independente e objetiva de avaliação (assurance) e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar as operações de uma organização. Ela auxilia uma organização a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle e governança.

Sendo assim, tendo ciência da relevância da atuação da auditoria interna para o desenvolvimento e evolução dos negócios do TRE/PB, partindo-se do pressuposto de que uma auditoria forte e de qualidade pode contribuir para isso, justificou-se a proposição desta pesquisa COAUDI ciclo 2019, realizada com o objetivo de se averiguar a percepção dos servidores da Justiça Eleitoral da Paraíba sobre os benefícios e qualidade desta unidade de auditoria interna (COAUDI), aferindo se há divergências nas percepções por níveis hierárquicos e por grau de relacionamento.

A pesquisa objetiva ainda medir indicadores de acompanhamento da percepção externa, os quais servirão como controle e avaliação para o ciclo de gestão da COAUDI. E a partir daí desenvolver ações necessárias à manutenção ou melhoria do desempenho e qualidade do relacionamento entre auditores e auditados, da qualidade dos serviços e da qualidade da equipe de auditoria, além de aprimorar a compreensão sobre a importância e os benefícios de uma auditoria interna atuante de forma independente, objetiva e com zelo profissional.

Cabe ressaltar que este relatório é composto desta Introdução, em que se encontra uma breve apresentação da pesquisa, estão expostos o objetivo, a justificativa e pressuposto que a fundamenta, Metodologia, em que são encontrados os critérios e técnicas que foram utilizadas para realização da pesquisa, amostragem e análise dos dados, Análise dos Resultados, na qual são feitas as considerações entendidas relevantes, levando-se em consideração os resultados obtidos a partir da aplicação das metodologias, e, por fim, a Conclusão, na qual são relacionados os resultados da pesquisa tendo em vista os seus objetivos.

2 - Metodologia

2.1 - Coleta de dados

A coleta de dados deu-se por meio de questionário eletrônico que foi replicado ao corpo funcional da Secretaria do Tribunal que possuía correio eletrônico e as Zonas Eleitorais, a exceção dos auditores internos. O questionário foi desenvolvido exclusivamente para captação da percepção dos servidores em relação a vários aspectos da auditoria interna. O citado instrumento de coleta de dados ficou aberto para os respondentes (Público alvo) por um período de 15 dias.

De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 184), "questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador". O instrumento elaborado encontra-se totalmente aderente a esta definição, tanto em termos formais como a maneira pela qual foi aplicado.

Citado questionário foi desenvolvido com base em diversos instrumentos de coleta de dados: o questionário utilizado pela Deloitte (2007), em sua pesquisa sobre a auditoria interna no Brasil; o questionário adaptado por Mendonça (2010), em seu estudo de caso sobre a percepção dos auditados; e o questionário desenvolvido por Moraes (2014), em trabalho sobre a percepção de auditados numa entidade paraestatal. Contudo, todos os citados instrumentos de pesquisa se basearam no estudo da Deloitte (2007).

Com base nos trabalhos mencionados e levando-se em consideração os objetivos do estudo, o questionário ficou com a seguinte forma: Perfil Básico (dividido em duas questões: uma para enquadramento do respondente em nível hierárquico e outra para verificação do grau de interação ocorrido entre auditores e auditados); Bloco 1 (voltado para a apuração da importância e benefícios da Auditoria Interna, delineado em dez questões); Bloco 2 (direcionou para a verificação do desempenho e qualidade da auditoria interna). O bloco 2 foi dividido nos Blocos em 2.A (Relacionamentos entre auditores e auditados) com seis questões, 2.B (Qualidade dos serviços de auditoria interna) com doze questões e 2.C (Qualidade da equipe de auditoria) com quatro questões.

Em termos de aplicação do instrumento de pesquisa, definiu-se que as respostas ao perfil básico, bloco 1 e bloco 2.A eram obrigatórias a todos os participantes. No bloco 2 houve distinção quanto ao grau de relacionamento dos respondentes com a auditoria, isto é, quem nunca foi auditado, não respondeu as questões dos blocos 2.B e 2.C, para uma maior precisão na avaliação dos

blocos citados, pois, para responder as afirmações neles contidas, necessita-se de conhecimento mais detalhado da atuação da unidade de auditoria, o que, em tese, só é obtido quando se tem algum contato com a auditoria (por meio de auditoria ou atendendo alguma solicitação).

Com exceção do perfil básico, todas as questões foram montadas para que os respondentes enquadrassem suas repostas numa escala *likert* de cinco níveis, quais sejam: (1) concordo totalmente, (2) concordo parcialmente, (3) não concordo, nem discordo, (4) discordo parcialmente e (5) discordo totalmente.

2.2 Delimitação do universo (População)

O instrumento de pesquisa foi construído para proporcionar avaliações amplas (percepção geral) e específicas (nível hierárquico e grau de relacionamento). Por essa razão, elegeu-se como população alvo os 658 servidores. Neste total estão compreendidos os servidores da Secretaria (Sede) e dos Cartórios Eleitorais. Para não comprometer a análise, os integrantes da Coordenadoria de Auditoria Interna e suas Seções foram excluídos da população alvo, ficando assim um universo válido de 652 servidores.

Após aplicação dos questionários foram recebidas 127 respostas, correspondendo a 19,48% do universo válido, conforme demonstra a Tabela 1.

Tabela 1: Universo válido e total de respostas obtidas

Cargos	Universo válido	Nº de respostas	Percentual de respostas
Secretário / Diretor Geral	5	3	60%
Coordenador / Assessor	24	11	45,83%
Chefe de Seção	43	25	58,14%
Chefe de Cartório	68	32	47,06%
Servidor não exercente de cargo/função de direção/chefia/assessoramento	512	56	10,94%
Total	652	127	19,48%

Fonte: SRGH – Módulo Funções (Quantitativo de vaga); Módulo Gestão (Força de trabalho).

2.2 - Análise dos dados

Para fins de extrapolação dos resultados obtidos, foi definida a amostragem probabilística necessária. Para tanto, recorreu-se ao cálculo de tamanho da amostra para população finita, conforme fórmula 1 abaixo. Entretanto, devido ao formato do questionário que contempla múltiplas respostas (escala *likert* com 5 níveis), foi necessário fazer um ajuste na fórmula 1, transformando o z crítico em z' crítico (Fórmula 2 abaixo).

Fórmula 1:

$$n' = \frac{N \cdot z'^2 \cdot 0,25}{(N - 1) \cdot e^2 + z'^2 \cdot 0,25}$$

Fórmula 2:

$$\frac{\psi}{2} = \frac{\left[1 - (1 - \alpha)^{\left(\frac{1}{k-1}\right)} \right]}{2}$$

n' = Amostra necessária;

N = População (Universo);

z' = É o z crítico após o ajuste realizado pela fórmula 2;

e = Erro esperado;

$\frac{\psi}{2}$ = Ajuste no z para z' ;

$(1-\alpha)$ = Nível de confiança;

k = Quantidade de resposta.

Estimou-se o nível de confiança em 90% e a margem de erro de 10%, o que gerou uma amostra necessária de 83 respondentes. Quando comparada com a quantidade de respostas efetivamente recebidas (127), percebe-se o atingimento da amostra mínima com bastante folga, isto é, com uma margem para cima de 44 respostas.

Na tabulação dos dados, as respostas ao questionário foram segregadas em duas perspectivas, as quais foram desenvolvidas tomando como base o perfil básico colhido dos participantes.

Na primeira perspectiva, as respostas foram agrupadas por níveis hierárquicos (Secretário/Diretor Geral, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento) com o objetivo de demonstrar possíveis disparidades nas percepções dos gestores e não gestores nas diversas estruturas organizacionais. A premissa aplicada a essa análise é que os cargos de gestão devem ter algum conhecimento sobre a COAUDI, independente da distância física ou hierárquica, podendo encontrar resultados diferenciados para cada nível.

Na segunda perspectiva, as respostas foram agrupadas por grau de relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna (Unidade foi auditada, Unidade atendeu a alguma solicitação de auditoria e Unidade nunca foi auditada), objetivando verificar se há divergência ou convergência de opinião em relação aos auditados que tiveram ou não alguma aproximação com os trabalhos da COAUDI, além de identificar qual a direção (se positiva ou negativa), considerando a intensidade da interação.

A premissa aplicada a essa análise é que a intensidade do contato que o respondente teve com a COAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, a intensidade foi graduada em três níveis: Auditados (maior grau de aproximação ou contato), atendeu a alguma solicitação (grau intermediário de aproximação ou contato) e não auditado (menor grau de aproximação ou contato). Como o respondente só podia marcar uma opção de resposta, não há possibilidade de dupla contagem em relação aos citados grupos.

Para análise dos dados colhidos das respostas ao questionário, usou-se planilhas eletrônicas, tendo em vista serem úteis para cálculos estatísticos, o que proporcionou a geração de informações à tomada de decisão. Com base em tais perspectivas explanadas, na elaboração das planilhas foram divididas em três linhas de análise, a primeira por cargo, a segunda por relacionamento e a terceira linha pela relação entre cargo/relacionamento. Para cada linha de análise destas, efetuou-se o cálculo percentual que representa o quanto a percepção pelos respondentes sobre adequação da auditoria interna está próximo ou distante do que seria o considerado discernimento ótimo (ou seja, 100% de adequação). Em outras palavras, foi obtida a frequência de respostas para cada questão e nível na escala likert. A cada nível foi-se atribuído um peso, que foi utilizado para multiplicar o somatório das frequências de cada questão. O resultado destas operações foi comparado com o máximo que se poderia obter se todos os respondentes grafassem cinco, que é o peso máximo.

O ponto médio da escala foi desconsiderado para fins quantificação das notas obtidas, haja vista ser ele um ponto que acumula as respostas dos participantes que não souberam opinar sobre a questão proposta. Como os indicadores a serem construídos foram pensados de forma que seus resultados fossem avaliados no sentido de quanto maior melhor, o ponto médio distorceria a avaliação, ao dar a impressão que os respondentes teriam alguma compreensão do tema questionado, quando de fato não possuem.

Esta mesma pesquisa também foi realizada no ano de 2018, obtendo-se 118 respostas. Os resultados desta foram utilizados para análise comparativa em relação a 2019. Porém, para obtermos comparabilidade foi necessário ajustar as análises de 2018, pois houve mudança na metodologia de coleta de dados, especificamente, em relação aos conjuntos de afirmações que deixaram de ser respondidas em 2019 pelos não auditados, o que não ocorreu em 2018, haja vista a pesquisa ter sido aplicada na sua totalidade a todos os respondentes.

3 - Resultados

3.1 - Perfil Básico dos Respondentes

Conforme se observou na metodologia deste trabalho, o perfil básico dos respondentes foi dividido em dois grandes grupos: Nível Hierárquico e Grau de Relacionamento. O primeiro é composto de cinco categorias: Secretário/Diretor Geral; Coordenador/Assessor; Chefe de Seção; Chefe de Cartório; e Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento. Já o segundo é

dividido em três relacionamentos: Auditados; Já atendeu a alguma solicitação de auditoria; e Não auditado.

Considerando o nível hierárquico, do total de respostas, 2,36% foram para Secretário/Diretor Geral, 8,66% foram para Coordenador/Assessor, 19,69% foram para Chefe de Seção. 25,20% foram para Chefe de Cartório e 44,09% foram para Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento. O percentual baixo para os primeiros cargos deve-se ao fato de eles serem poucos em termos numéricos, portanto, possuem baixa representatividade quantitativa.

Quando levado em consideração o relacionamento com a COAUDI, do total de respostas, 50,39% grafaram como nunca foram auditados ou não tiveram nenhum contato com a COAUDI, 29,13% responderam que já tiveram algum contato e 20,47% já foram auditados. Portanto, observa-se que houve um equilíbrio entre os não auditados e os que tiveram algum contato com esta unidade de auditoria, independente, da proximidade.

Para facilitar a comparação e a compreensão dos resultados, as avaliações foram plotadas em gráficos, como segue:

Gráfico 1 - Nível Hierárquico

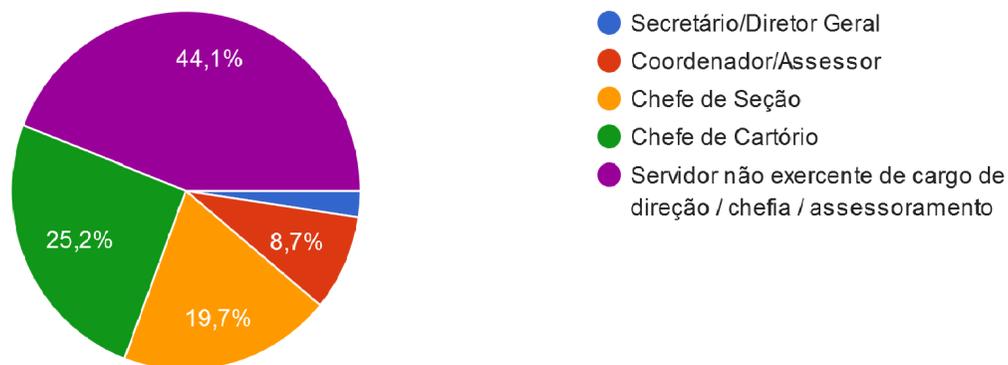
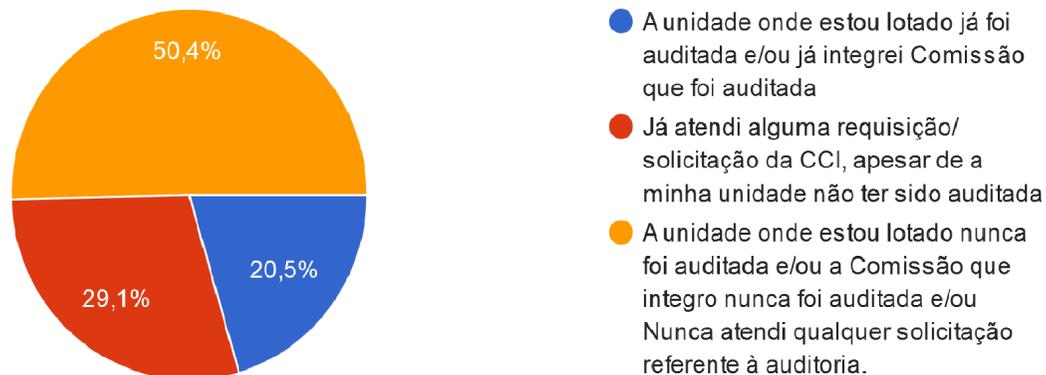


Gráfico 2 - Grau de Relacionamento



3.2 Resultados Gerais para Cargos de Gestão

Abaixo, na Tabela 1, são apresentados os resultados gerais considerando apenas o cargos de gestão, de forma agrupada, além das avaliações para cada cargo que forneceu resposta para a pesquisa. Dentro dos cargos de gestão foram considerados quatro níveis: Diretor Geral e Secretários, Coordenadores/Assessores, Chefe de Seção e Chefes de Cartório.

A primeira linha da tabela, após os títulos, traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete de maneira abrangente o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria. Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: **INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)**.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Varição positiva
	Varição negativa

Tabela 1

INDICADORES	INDICADORES GERAIS PARA CARGOS DE GESTÃO														
	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFE DE SEÇÃO			CHEFE DE CARTÓRIO		
	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	74,60%	66,18%	12,72%	86,04%	90,11%	-4,51%	80,00%	59,71%	33,98%	73,53%	66,17%	11,13%	71,41%	65,34%	9,29%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018		2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	83,80%	79,59%	5,30%	96,00%	96,67%	-0,69%	90,73%	77,60%	16,92%	84,40%	78,32%	7,77%	79,81%	79,31%	0,64%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	61,74%	53,72%	14,91%	84,44%	70,67%	19,50%	70,91%	49,20%	44,12%	68,13%	58,53%	16,41%	51,46%	50,00%	2,92%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	71,10%	54,32%	30,88%	76,67%	89,44%	-14,29%	72,78%	46,46%	56,65%	66,35%	54,88%	20,90%	79,58%	47,14%	68,81%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	78,66%	69,22%	13,64%	91,67%	100,00%	-8,33%	85,56%	60,00%	42,59%	72,38%	71,79%	0,83%	82,50%	61,43%	34,30%

De maneira geral, conforme Tabela 1, em 2019, todos os indicadores mantiveram-se acima de 70%, com exceção do **iGDQR** e do **iGDQS** (resultados em laranja) que apresentaram percentuais entre 51% e 68%.

A Tabela 2 abaixo traz, para fins de comparação, os resultados dos servidores não gestores. Como se observa da mesma, houve uma ligeira redução, nos dois anos avaliados, em todos os indicadores para este grupo. Isso atende a um dos objetivos da pesquisa que foi verificar se há discrepância entre gestores e não gestores. Mesmo aqueles gestores que se encontram distantes fisicamente apresentaram avaliações melhores.

Tabela 2

SERVIDOR NÃO GESTOR			
INDICADORES	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL PERCEPÇÃO – Servidores não Gestores (IGPSNG)	70,95%	64,71%	9,64%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	81,50%	72,70%	12,10%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	59,40%	49,73%	19,45%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	64,09%	61,13%	4,84%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	68,41%	72,40%	-5,51%

Quando comparados a 2018, todos os índices gerais variaram positivamente entre os dois exercícios de aplicação da pesquisa, com acréscimo de 5,3% (iGIBA) a 30,88% (iGDQS). Esses resultados só não foram melhores porque para os cargos de Diretor e Secretários houve variação negativa, com exceção do (iGDQR) que variou positivamente em 19,5%. Contudo, não há razão para se considerar isso um problema, pois as avaliações se mantiveram entre 76,67% (iGDQS) e 96% (iGIBA), escores bastantes elevados.

3.3 Resultados Gerais por Grau de Relacionamentos

Da mesma forma que no tópico anterior, abaixo são apresentados os resultados gerais considerando apenas grau de relacionamento (auditados, já atendeu a alguma solicitação e não auditado), de forma agrupada, além das avaliações para cada cargo que forneceu resposta para a pesquisa e se declarou como pertencente a cada grupo de relacionamento citado.

A premissa aplicada a essa análise é que a intensidade do contato que o respondente teve com a COAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, conforme metodologia, a intensidade foi graduada em três níveis: Auditados, atendeu a alguma solicitação e não auditado.

A primeira linha da tabela, após os títulos, traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete de maneira abrangente o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria. Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS); INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE).

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Variação positiva
	Variação negativa

3.3.1 Auditados

A tabela a seguir compila os resultados para os respondentes que se declaram como auditados. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto que a atuação da Coordenadoria de Auditoria Interna causou em seu público-alvo ou clientes internos. Não constam os resultados para Chefe de Cartório, pois nenhum se declarou auditado.

Tabela 3

INDICADORES GERAIS - AUDITADOS															
INDICADORES	Índices Gerais			DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFE DE SEÇÃO			SERVIDOR NÃO GESTOR		
	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	78,99%	66,58%	18,64%	86,04%	90,32%	-4,74%	81,98%	51,13%	60,34%	82,77%	69,92%	18,38%	70,44%	65,45%	7,61%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	91,15%	75,92%	20,07%	96,00%	95,00%	1,05%	92,67%	65,50%	41,48%	96,00%	77,25%	24,27%	85,40%	75,27%	13,45%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	70,26%	56,16%	25,10%	84,44%	72,00%	17,28%	72,22%	45,00%	60,49%	65,71%	62,00%	5,99%	57,33%	53,09%	7,99%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	73,01%	61,73%	18,27%	76,67%	90,83%	-15,60%	76,67%	40,83%	87,76%	80,24%	64,38%	24,64%	64,67%	62,12%	4,10%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	79,62%	70,80%	12,45%	91,67%	100,00%	-8,33%	85,83%	53,75%	59,69%	82,86%	78,13%	6,06%	70,00%	66,36%	5,48%

De maneira geral, os resultados mantiveram-se na mesma linha das avaliações feitas para os cargos de gestão, conforme tópico anterior. Porém, quando considerados apenas os auditados, Tabela 2 acima, vislumbra-se leve melhora na maioria dos indicadores. Tanto que, em 2019, deixou o Indicador Geral (iGDSpe) para auditados em 78,99%, o que é quase 4% acima desse mesmo indicador, quando considerados apenas cargos de gestão, conforme Tabela 1 acima.

3.3.2 Já atendeu alguma solicitação

A tabela a seguir compila os resultados para os respondentes que se declaram como já atendeu alguma solicitação. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto da interação da Coordenadoria de Auditoria Interna com o seu público-alvo ou clientes internos.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Variação positiva
	Variação negativa

Tabela 4

INDICADORES GERAIS - JÁ ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO															
INDICADORES	Índices Gerais			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFE DE SEÇÃO			CHEFE DE CARTÓRIO			SERVIDOR NÃO GESTOR		
	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	73,50%	67,18%	9,41%	76,25%	67,26%	13,37%	67,05%	57,20%	17,22%	80,78%	62,58%	29,08%	73,44%	72,12%	1,83%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	86,05%	85,88%	0,21%	90,00%	94,00%	-4,26%	78,29%	72,00%	8,73%	90,25%	82,00%	10,06%	91,33%	90,43%	1,00%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	69,46%	59,13%	17,48%	70,00%	51,00%	37,25%	63,57%	58,67%	8,36%	66,25%	61,71%	7,35%	67,50%	59,71%	13,04%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	65,59%	53,85%	21,78%	65,00%	52,08%	24,80%	59,40%	42,22%	40,70%	79,58%	47,14%	68,81%	63,61%	60,36%	5,39%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	71,89%	70,47%	2,02%	85,00%	66,25%	28,30%	67,14%	63,33%	6,02%	82,50%	61,43%	34,30%	67,08%	77,14%	-13,04%

Como apresentado na Tabela 3 acima, o (iGDSpe) atingiu 73,5%, mantendo-se levemente abaixo do resultado para os auditados. Isso mostra influencia positiva da COAUDI quando realizada suas auditorias. No mesmo sentido seguem os demais indicadores, o que corrobora o impacto positivo da atuação desta auditoria interna.

Em relação análise histórica, destaca-se que todos os indicadores gerais variaram positivamente, sendo (iGIBA) o que menos variou, 0,21%, e (iGDQS) o de maior variação, 21,78%. Esses resultados demonstram que a atuação da COAUDI vem melhorando a imagem que os clientes de auditoria tem sobre auditoria interna.

Cabe destacar que a variação do (iGIBA) e do (iGDQE) só não foi melhor porque para os cargos Coordenadores/Assessores e Servidor não gestor houve uma queda, quando comparados os anos 2018/2019. Ainda assim, ocorreu acréscimo nos indicadores gerais devido à elevação para os demais níveis de gestão: Chefe de Seção e Chefe de Cartório.

3.3.3 Não Auditados

A tabela a seguir compila os resultados para os respondentes que se declaram como não auditados. Isto representa uma qualificação das respostas, tendo em vista a necessidade de se verificar o impacto indireto da interação da Coordenadoria de Auditoria Interna com o seu público alvo ou clientes internos.

Para esta tabela só constam três indicadores: o geral (iGDSpe) que representa o resultado considerando todo o modelo de avaliação; o de Importância e Benefícios (iGIBA) que transmite qual é a compreensão que os respondentes têm sobre a importância e os benefícios que COAUDI pode trazer; e, por último, Relacionamento entre auditores e auditados (iGDQR) que traz o como os auditados veem o comportamento dos servidores da auditoria interna. Esses dois últimos indicadores (iGIBA e iGDQR) influenciam diretamente o resultado geral (iGDSpe).

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Variação positiva
	Variação negativa

Tabela 5

INDICADORES GERAIS – NÃO AUDITADOS															
INDICADORES	Índices Gerais			COORDENADORES / ASSESSORES			CHEFE DE SEÇÃO			CHEFE DE CARTÓRIO			SERVIDOR NÃO GESTOR		
	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	67,85%	62,67%	8,27%	80,63%	64,00%	25,98%	73,75%	76,00%	-2,96%	64,79%	67,44%	-3,92%	67,46%	58,10%	16,13%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	77,50%	71,02%	9,13%	86,00%	69,00%	24,64%	85,50%	87,60%	-2,40%	76,33%	78,32%	-2,53%	76,88%	64,80%	18,65%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	51,77%	45,97%	12,63%	71,67%	54,00%	32,72%	54,17%	52,80%	2,59%	45,56%	45,68%	-0,28%	51,76%	44,69%	15,84%

Ao se observar os resultados da Tabela 4 acima, percebe-se a tendência de redução dos indicadores. Mais uma vez, isso corrobora a hipótese de que a intensidade do contato da COAUDI influencia nas avaliações dos auditados. Como as avaliações foram positivas quando compara-se auditados e não auditados, conclui-se que as interações da auditoria interna geram contribuição.

Os Coordenadores/Assessores preferiram melhores avaliações, talvez pelo fato de eles estarem mais próximos hierarquicamente da COAUDI e da alta administração, pois mesmo que não tenham sido auditados ouviram ou ouvem falar da auditoria interna.

3.4 Resultados Gerais

Neste tópico são apresentados os resultados gerais. Neles são consideradas todas as respostas obtidas a partir da aplicação do instrumento de coleta de dados. A primeira linha da tabela traz o resultado para o **INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA (iGDSpe)**. Este indicador reflete de maneira abrangente o que todos os respondentes pensam da Coordenadoria de Auditoria. Seus resultados são influenciados tanto por quem já foi auditado quanto por quem ainda não teve nenhum contato com algum trabalho de auditoria. Os resultados deste indicador tem total relação com outros quatro indicadores que são componentes do modelo de avaliação: **INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTOS ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)**; **INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)**.

Os não auditados que representam 50,4% dos respondentes, só contribuíram para os indicadores **iGIBA e iGDQR**, pois não responderam o conjunto de questões que compõem os dois últimos: **iGDQS e iGDQE**. Os demais (que atenderam a alguma solicitação 29,1% e os auditados 20,5%) responderam todas as questões.

Para facilitar a análise panorâmica dos indicadores foi atribuída a escala de cores a seguir:

	Maior ou igual a 70%
	Entre 50% e 70%
	Menor que 50%
	Variação positiva
	Variação negativa

Tabela 6

RESULTADO GERAL			
INDICADORES	Índices Gerais		
	2019	2018	Varição
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	73,10%	65,47%	11,66%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTANCIA E BENEFICIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	82,79%	76,08%	8,81%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	72,85%	51,69%	40,92%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	68,65%	57,31%	19,79%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	75,08%	70,61%	6,32%

Da Tabela 5 acima, percebe-se que, em 2019, a avaliação geral (**iGDSpe**) da auditoria interna ficou em 73,10%, o que representa um acréscimo de 11,66% em relação ao resultado obtido em 2018.

Quando analisada composição desse indicador geral, vislumbra-se que os servidores entendem bem a importância e benefícios da auditoria interna (**iGIBA**), apresentado um escore de 82,79%, veem um ótimo relacionamento entre auditores e auditados (**iGDQR**), com escore de 72,85%, identificam como boa a qualidade dos serviços da auditoria interna (**iGDQS**), em 68,65%, e percebem a qualidade da equipe da auditoria interna (**iGDQE**), em 78,08%.

Fazendo-se uma análise histórica, observa-se que todos os indicadores variaram positivamente de 2018 para 2019, sendo o (**iGDQR**) o que mais variou, em 40,92%, e o (**iGDQE**) o que menos variou, em 6,32%. Isso demonstra que as ações que a COAUDI vem realizando encontram-se na direção correta.

4 Conclusões

A partir dos resultados, conclui-se que para a primeira perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por níveis hierárquicos (Secretário/Diretor Geral, Coordenador/Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório, Servidor não exercente de cargo de direção/chefia/assessoramento) com o objetivo de demonstrar possíveis disparidades nas percepções dos gestores e não gestores nas diversas estruturas organizacionais, o objetivo foi cumprido. Identificou-se disparidades entre as percepções dos gestores para os não gestores, sendo que os primeiros apresentaram resultados mais favoráveis à COAUDI.

Isso ratifica a premissa aplicada à análise de que os cargos de gestão devem ter algum conhecimento sobre a COAUDI, independente da distância física ou hierárquica que se encontram, fato esse que influenciou os resultados melhores quando comparados gestores com não gestores, conforme sintetizado na Tabela 7 abaixo.

Tabela 7

INDICADORES	GESTOR		NÃO GESTOR	
	2019	2018	2019	2018
INDICADOR GERAL PERCEPÇÃO – Servidores não Gestores (IGPSNG)	74,60%	66,18%	70,95%	64,71%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	2019	2018
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	83,80%	79,59%	81,50%	72,70%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	61,74%	53,72%	59,40%	49,73%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	71,10%	54,32%	64,09%	61,13%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	78,66%	69,22%	68,41%	72,40%

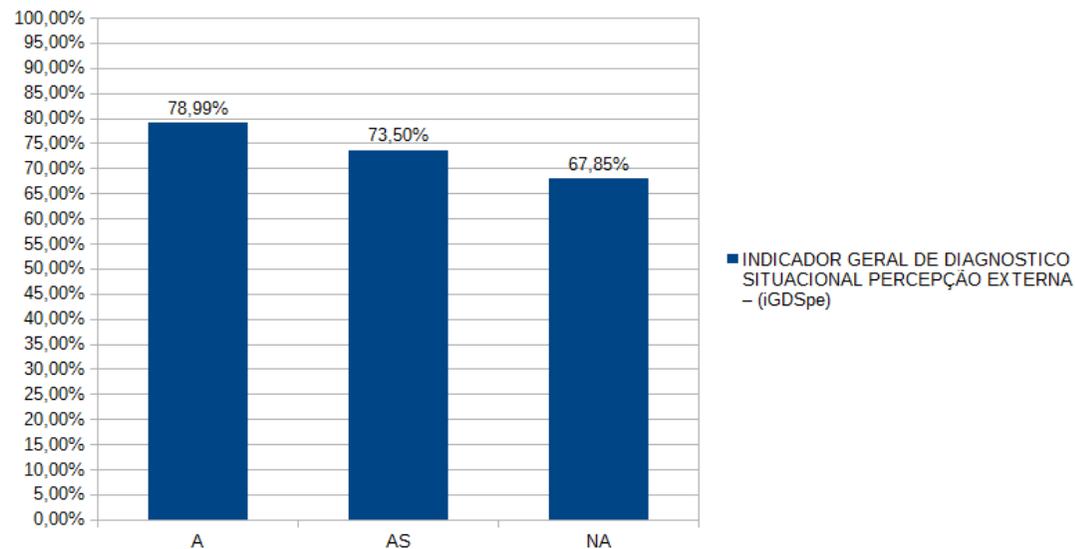
Quanto à segunda perspectiva, na qual as respostas foram agrupadas por grau de relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna (Unidade foi auditada, Unidade atendeu a alguma solicitação de auditoria e Unidade nunca foi auditada), objetivando verificar se há divergência ou convergência de opinião em relação aos auditados que tiveram ou não alguma aproximação com os trabalhos da COAUDI, além de identificar qual a direção (se positiva ou negativa) considerando a intensidade da interação, conclui-se pelo atingimento dos objetivos. Encontrou-se disparidades nas percepções dos auditados que atenderam solicitação de auditoria e os não auditados, sendo positiva para a COAUDI quando os resultados são comparados com os de menor intensidade (não auditado).

Isso ratifica a premissa aplicada à análise de que a intensidade do contato que o respondente teve com a COAUDI influencia na sua percepção. Por essa razão, conforme Tabela 8 abaixo, houve divergências de percepções, nos dois execícios avaliados. Os resultados demonstram que podemos colocar numa escala decrescente (dos auditados aos não auditados). Para melhor visualização dessa evolução, plotou-se o **iGDSpe**, **iGIBA** e o **iGDQR** nos gráficos 1, 2 e 3 abaixo.

Tabela 8

GRAU DE RELACIONAMENTO						
INDICADORES	AUDITADOS		ATENDEU SOLICITAÇÃO		NÃO AUDITADO	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	78,99%	66,58%	73,50%	67,18%	67,85%	62,67%
INDICADORES POR BLOCOS	2019	2018	2019	2018	2019	2018
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (iGIBA)	91,15%	75,92%	86,05%	85,88%	77,50%	71,02%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (iGDQR)	70,26%	56,16%	69,46%	59,13%	51,77%	45,97%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (iGDQS)	73,01%	61,73%	65,59%	53,85%		
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (iGDQE)	79,62%	70,80%	71,89%	70,47%		

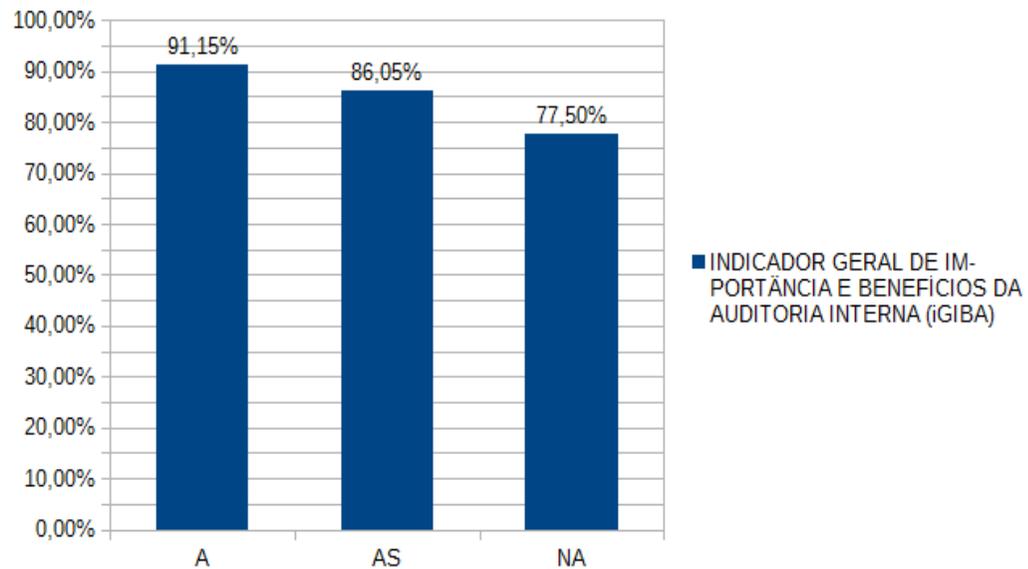
Gráfico 1

**Legenda:**

A = Auditado

AS = Atendeu a Solicitação

NA = Não Auditado

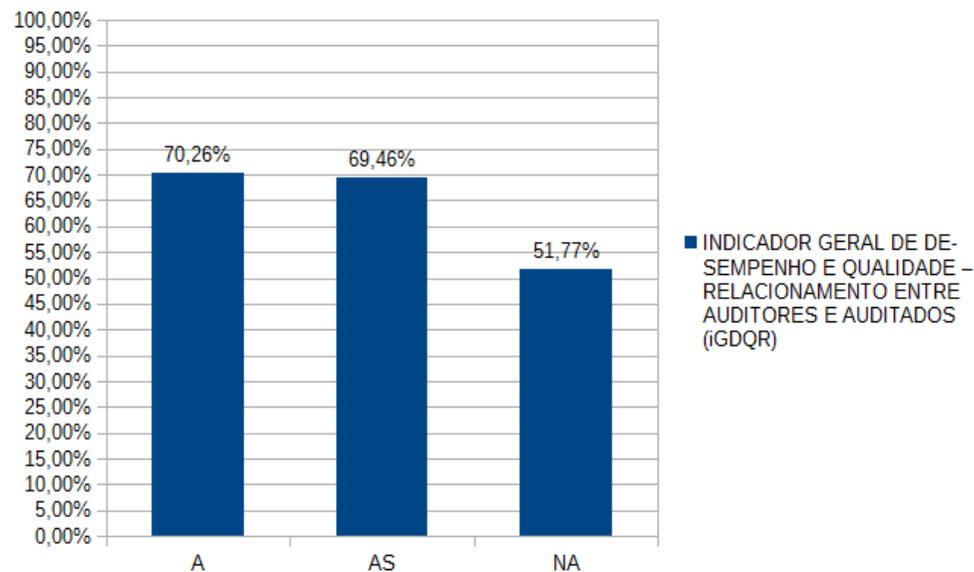
Gráfico 2**Legenda:**

A = Auditado

AS = Atendeu a Solicitação

NA = Não Auditado

Gráfico 3



Legenda:

A = Auditado

AS = Atendeu a Solicitação

NA = Não Auditado

Acrescenta-se que a evolução positiva dos resultados, principalmente quando se trata dos que foram auditados, demonstra que as ações que a COAUDI vem desenvolvendo em termos de aproximação por meio de reuniões com vistas a discussão de recomendações de auditorias realizadas e das que se encontram em curso, realização de consultorias formais e informais e divulgação de Boletim Informativo, podem está influenciando na melhoria dos resultados, tanto em termos históricos quanto considerando o grau de relacionamento.

Nesse sentido, não se vislumbrou, no momento, necessidade de implementação de novas ações para melhoria dos indicadores, haja vista a maioria deles estarem entre 70% a 90%, devendo-se manter as que já estão em curso. Contudo, nada impede que a partir a aferição dos indicadores no próximo exercício sejam necessárias ações para manutenção ou incremento dos citados indicadores.

Por fim, solicita-se a inclusão deste processo na pauta de temas para reunião do Conselho de Governança do Tribunal, para que os resultados aqui apresentados possam ser expostos.

Atenciosamente,

COSMO ALVES DA SILVA
CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA (ÁREA ADMINISTRATIVA)



Documento assinado eletronicamente em 11/06/2019, às 17:04, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

JOÃO DEMAR LUCENA RODRIGUES
COORDENADOR DE AUDITORIA INTERNA



Documento assinado eletronicamente em 11/06/2019, às 18:33, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0509961** e o código CRC **1CE39DD6**.