



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, mas também, 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 para 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 2020, 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, e onde estão expostos o objetivo, a justificativa e pressuposto que a fundamenta; a Metodologia, em que são encontrados os critérios e técnicas que foram utilizadas para realização da pesquisa; a 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 30 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, delimitado 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 622 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 616 servidores.

Após aplicação dos questionários foram recebidas 81 respostas, correspondendo a 13,15% 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
Diretor Geral/ Secretário	5	1	20,00%
Coordenador/ Assessor	25	11	44,00%
Chefe de Seção	45	11	24,44%
Chefe de Cartório Eleitoral	68	23	33,82%
Servidor não exercente de cargo/ função de Direção/ Chefia/ Assessoramento	473	35	7,40%
Total	616	81	13,15%

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 81 respondentes. Quando comparada com a quantidade de respostas efetivamente recebidas (81), percebe-se que foi atingida a amostra mínima.

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 2019, obtendo-se 127 respostas. Os resultados desta foram utilizados para análise comparativa em relação a 2020.

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: Diretor Geral/Secretário; Coordenador/Assessor; Chefe de Seção; Chefe de Cartório Eleitoral; 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, 1,2% foram para Diretor Geral/Secretário, 13,6% foram para Coordenador/Assessor, 13,6% foram para Chefe de Seção, 28,4% foram para Chefe de Cartório Eleitoral e 43,2% 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, 50,6% grafaram como nunca foram auditados ou não tiveram nenhum contato com a COAUDI, 25,9% responderam que já tiveram algum contato e 23,5% 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

Indique abaixo o cargo que ocupa:
81 respostas

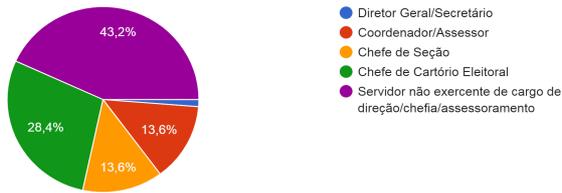
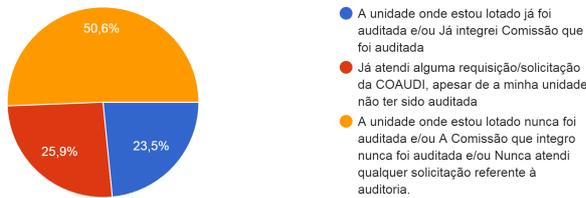


Gráfico 2 - Grau de Relacionamento

Indique abaixo seu relacionamento com a Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI
81 respostas



3.2 Resultados Gerais para Cargos de Gestão

Abaixo, na Tabela 1, são apresentados os resultados gerais considerando apenas os 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 Eleitoral.

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:



Tabela 1

INDICADORES	INDICADORES GERAIS PARA CARGOS DE GESTÃO																								
	Índices Gerais				DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS				COORDENADORES / A S S E S S O R E S				CHEFE DE SEÇÃO				CHEFE DE CARTÓRIO								
	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	Variação				
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA - (IGDspe)	74,82%	74,69%	66,18%	8,71%	88,75%	88,04%	90,11%	-2,07%	79,65%	80,00%	69,71%	-10,35%	73,16%	73,53%	66,17%	-7,37%	75,85%	74,41%	68,34%	7,51%	6,51%				
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	Variação				
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	83,49%	83,80%	79,59%	-0,31%	9,30%	100,00%	96,00%	96,67%	-1,17%	-0,69%	83,80%	90,73%	77,60%	-7,64%	16,92%	75,09%	84,40%	78,32%	-11,03%	7,77%	83,91%	79,81%	79,31%	5,14%	0,64%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	74,78%	61,74%	53,72%	21,03%	14,91%	73,33%	84,44%	70,67%	-13,16%	19,50%	70,33%	70,91%	49,20%	-0,81%	44,31%	57,27%	68,13%	58,53%	-15,94%	16,41%	62,17%	51,46%	50,00%	20,85%	2,92%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	72,37%	71,10%	54,32%	17,01%	39,88%	83,33%	76,67%	89,44%	-9,77%	-14,29%	79,38%	72,78%	46,46%	-1,66%	56,85%	79,38%	66,35%	54,68%	-18,63%	20,90%	77,76%	79,58%	47,14%	-2,27%	68,01%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	76,05%	78,66%	69,22%	-3,31%	14,64%	100,00%	91,67%	100,00%	-8,33%	-8,33%	86,00%	85,56%	60,00%	-0,66%	42,97%	80,63%	72,38%	71,79%	-1,39%	9,85%	65,83%	82,50%	61,43%	-20,20%	14,36%

De maneira geral, conforme Tabela 1, em 2020, todos os indicadores mantiveram-se acima de 70%, com exceção do **IGDQR** e **IGDQE** (resultados em laranja) que apresentaram percentuais inferiores ao citado patamar. Acrescenta-se que, apesar de ter havido queda em grupos como Coordenadores/Assessores, Chefe de Seção e Chefe de Cartório, quando se compara 2020 com 2019, isto não impactou de maneira relevante os resultados gerais, haja vista que todos se mantiveram acima de 60%, com variação negativa de -0,37% e -3,31% somente para o **IGIBA** e o **IGDQE**, respectivamente. Vislumbra-se ainda que mesmo aqueles gestores que se encontram distantes fisicamente (Chefes de Cartório) apresentaram avaliações muito próximas das feitas por aqueles que estão na Secretaria do Tribunal, o que demonstra um efeito positivo sentido em todo o Tribunal, decorrentes das ações desenvolvidas pela COAUDI ao longo do tempo.

A Tabela 2 abaixo traz, para fins de comparação, os resultados dos servidores não gestores. Observa-se que, em 2020, todos os indicadores mantiveram-se acima de 60%. Ao se cotejar os Índices Gerais da Tabela 1 acima com os da Tabela 2 abaixo observa-se que as avaliações mantiveram-se superiores a 70%, com variações positivas de 2018 para 2019 e deste para 2020, com exceção das variações negativa de -5,51% do **IGDQE** dos anos de 2018 para 2019. Isso atende a um dos objetivos da pesquisa que foi verificar se há discrepância entre gestores e não gestores, sendo de menos de 2%, portanto, os dois grupos tem praticamente a mesma percepção sobre a COAUDI. Isto pode ser decorrente imparcialidade e objetividade dos trabalhos realizados pela equipe, os quais em todas as etapas da auditoria procura envolver todos os servidores.

Tabela 2

SERVIDOR NÃO GESTOR					
INDICADORES	2020	2019	2018	Variação	
				2020/2019	2019/2018
INDICADOR GERAL PERCEPÇÃO – Servidores não Gestores (IGPSNG)	76,17%	70,95%	64,71%	7,37%	9,64%
INDICADORES POR BLOCOS					
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	2020	2019	2018	Variação	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	88,29%	81,50%	72,70%	8,34%	12,10%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	63,92%	59,40%	49,73%	7,60%	19,45%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DE AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	66,43%	64,09%	61,13%	3,65%	4,84%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	76,43%	68,41%	72,40%	11,72%	-5,51%

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

Os tópicos seguintes detalham os resultados obtidos para os citados graus de relacionamentos.

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. Para o ano de 2020 não foram apresentadas as percepções do Diretor Geral e Secretários, tendo em vista que não houve respondente deste grupo auto declarado auditado, portanto, não foram levantados dados para se avaliar.

Tabela 3

INDICADORES	INDICADORES GERAIS - AUDITADOS																							
	Índices Gerais				DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS				COORDENADORES / A SSESORES				CHEFE DE SEÇÃO				SERVIDOR NÃO GESTOR							
	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (IGDSpe)	80,17%	79,99%	66,58%	-1,50%	19,64%	0,00%	86,04%	90,32%	-4,74%	70,63%	81,98%	51,13%	-13,85%	60,34%	77,38%	82,77%	69,92%	-6,52%	18,28%	83,47%	70,44%	65,45%	18,53%	7,61%
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	86,11%	91,15%	75,92%	-5,53%	30,07%	0,00%	96,00%	95,00%	1,00%	77,00%	92,67%	65,50%	-16,91%	41,45%	79,20%	96,00%	77,25%	-17,50%	24,27%	94,00%	85,40%	75,27%	10,07%	13,45%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	67,96%	70,26%	56,16%	-3,26%	35,10%	0,00%	84,44%	72,00%	17,20%	65,00%	72,22%	45,00%	-10,00%	60,49%	51,33%	65,71%	62,00%	-21,88%	5,98%	65,10%	57,33%	53,09%	13,70%	7,99%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	80,37%	73,01%	61,73%	-10,35%	19,27%	0,00%	76,67%	90,83%	-15,60%	66,25%	76,67%	40,83%	-13,59%	87,78%	88,67%	80,24%	64,38%	10,50%	24,64%	82,04%	64,67%	62,12%	26,98%	4,17%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	83,06%	79,62%	70,80%	-4,94%	12,46%	0,00%	91,67%	100,00%	-8,33%	76,25%	85,83%	53,75%	-11,17%	59,58%	78,00%	82,86%	78,13%	-5,86%	6,98%	88,89%	70,00%	66,26%	26,98%	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 3 acima, vislumbra-se leve melhora na maioria dos indicadores. Tanto que, em 2020, deixou o Indicador Geral (IGDSpe) para auditados em 80,17%, o que representa 5,35% acima desse mesmo indicador, quando considerados apenas cargos de gestão, conforme Tabela 1 acima, e 4%, quando compara do com os resultados para não gestores, Tabela 2 acima. Isso significa dizer que os auditados possuem melhor percepção do que os gestores em geral, o que é explicado pela visualização de qualidades que só podem ser sentidas por meio de contato mais estreito, portanto, quando da realização das auditorias, impactando as resposta em relação à COAUDI.

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	INDICADORES GERAIS - JÁ ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO																							
	Índices Gerais				DIRETOR GERAL E SECRETÁRIOS				COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFE DE SEÇÃO				CHEFE DE CARTÓRIO				SERVIDOR NÃO GESTOR			
	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPCÃO EXTERNA (IGDSpe)	68,88%	73,50%	67,18%	-4,29%	85,88%	0,00%	0,00%	0,00%	86,88%	76,25%	67,20%	-14,00%	77,35%	67,00%	57,20%	-16,30%	73,75%	89,70%	82,50%	-8,78%	46,00%	46,25%	73,44%	27,19%
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição
INDICADOR GERAL DE IMPORTANCIA E BENEFICIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	78,90%	86,05%	85,80%	-8,31%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	87,50%	90,00%	94,00%	-2,78%	-4,20%	79,20%	78,20%	22,00%	81,71%	8,25%	78,33%	90,25%	82,00%	-13,20%	68,00%	91,33%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	59,00%	69,46%	59,13%	-15,06%	0,00%	63,33%	0,00%	0,00%	0,00%	70,00%	70,00%	51,00%	0,00%	37,20%	51,33%	63,57%	58,67%	-19,25%	0,00%	63,33%	66,20%	61,71%	-4,40%	7,33%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	65,17%	65,58%	53,85%	-6,64%	0,00%	63,33%	0,00%	0,00%	0,00%	92,50%	65,00%	52,00%	49,31%	34,00%	88,67%	58,40%	42,27%	49,20%	40,33%	77,78%	79,50%	37,14%	-2,27%	66,81%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	69,73%	71,89%	70,47%	-2,86%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	93,75%	85,00%	66,20%	10,20%	26,20%	78,00%	67,14%	63,33%	16,17%	0,00%	65,83%	82,50%	81,43%	-20,20%	44,30%

Como apresentado na Tabela 4 acima, o **IGDSpe** atingiu 68,88%, mantendo-se bastante abaixo do resultado para os auditados. No mesmo sentido seguem os demais indicadores.

Em relação análise histórica, destaca-se que todos os indicadores gerais variaram negativamente, sendo (**IGDQR**) o que mais variou, 15,06%, e (**IGDQS**) o de menor variação, 0,64%. A variação negativa dos três últimos indicadores é justificável, tendo em vista que eles avaliam aspectos que são melhor percebidos quando há contato mais estreito entre a equipe de auditoria e os gestores e não gestores. Fato este discutido quando da análise dos resultados considerando apenas os auditados. Redução nesses indicadores por via de consequência gera redução do indicador geral, haja vista este ser impactado pelos demais, o que fato ocorreu. Houve, portanto, uma queda de -6,29%.

Mesmo com os patamares apresentados, entende-se que ficaram bons, pois se mantiveram em quase 70%. Só não foi melhor devido aos grupos de Chefe e Cartório e Servidor não Gestor que apresentaram queda nas avaliações.

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	INDICADORES GERAIS - NÃO AUDITADOS																							
	Índices Gerais				COORDENADORES / ASSESSORES				CHEFE DE SEÇÃO				CHEFE DE CARTÓRIO				SERVIDOR NÃO GESTOR							
	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição				
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPCÃO EXTERNA (IGDSpe)	78,23%	67,85%	62,67%	15,30%	81,25%	80,63%	64,00%	0,79%	25,80%	52,00%	73,75%	76,00%	-28,25%	-2,96%	76,54%	64,79%	67,44%	18,14%	-3,82%	78,19%	67,46%	58,10%		
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição	2020	2019	2018	Varição				
INDICADOR GERAL DE IMPORTANCIA E BENEFICIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	87,02%	77,50%	71,02%	12,39%	9,13%	90,00%	86,00%	69,00%	4,00%	74,64%	60,00%	85,50%	87,60%	-29,82%	-2,40%	85,88%	76,33%	78,32%	12,51%	-2,53%	87,40%	76,88%		
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE - RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	63,58%	51,77%	45,97%	22,81%	12,63%	66,67%	71,67%	54,00%	-6,98%	32,17%	41,11%	54,17%	52,80%	-24,10%	2,58%	60,98%	45,56%	45,68%	33,86%	-0,28%	62,83%	51,76%		

Ao se observar os resultados da Tabela 5 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 respondentes. Como as avaliações foram positivas quando compara-se auditados e não auditados, conclui-se que as interações por meio dos trabalhos 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 ouvirem ou ouvem falar da auditoria interna, tendo os resultados mostrado boa visão.

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 DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPCÃO 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 IMPORTANCIA E BENEFICIOS 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 50,6% 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 23,5% e os auditados 25,9%) responderam todas as questões, perfazendo um total de 50,4% das repostas válidas.

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				
	2020	2019	2018	Variação	
				2020/2019	2019/2018
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	74,82%	73,10%	65,47%	2,35%	11,66%
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Variação	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	83,49%	82,79%	76,08%	0,85%	8,81%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	74,78%	72,85%	51,69%	2,66%	40,92%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	72,37%	68,65%	57,31%	5,42%	19,79%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	76,05%	75,08%	70,61%	1,30%	6,32%

Da Tabela 6 acima, percebe-se que, em 2020, a avaliação geral (iGDSpe) da auditoria interna ficou em 74,82%, o que representa um acréscimo de 2,35% em relação ao resultado obtido em 2019.

Quando analisada a composição desse indicador geral, vislumbra-se que os servidores entendem bem a importância e benefícios da auditoria interna (IGIBA), apresentado um escore de 83,49%, veem um ótimo relacionamento entre auditores e auditados (IGDQR), com escore de 74,78%, identificam como boa a qualidade dos serviços da auditoria interna (IGDQS), em 72,37% e percebem a qualidade da equipe da auditoria interna (IGDQE), em 76,05%. De maneira geral, vislumbra-se que os clientes da Auditoria Interna tem percepção positiva em relação à COAUDI, em todos os aspectos avaliados, ficando todos os indicadores acima de 70% e um acima de 80%.

Fazendo-se uma análise histórica, observa-se que todos os indicadores variaram positivamente de 2019 para 2020, sendo o (IGDQS) o que mais variou, em 5,42%, e o (IGIBA) o que menos variou, em 0,85%. 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	Índices Gerais									
	GESTOR					NÃO GESTOR				
	2020	2019	2018	Variação		2020	2019	2018	Variação	
				2020/2019	2019/2018				2020/2019	2019/2018
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	74,82%	74,60%	66,18%	0,29%	12,72%	76,17%	70,95%	64,71%	7,37%	9,64%
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Variação	Variação	2020	2019	2018	Variação	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	83,49%	83,80%	79,59%	-0,37%	5,30%	88,29%	81,50%	72,70%	8,34%	12,10%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	74,78%	61,74%	53,72%	21,13%	14,91%	63,92%	59,40%	49,73%	7,60%	19,45%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	72,37%	71,10%	54,32%	1,79%	30,88%	66,43%	64,09%	61,13%	3,65%	4,84%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	76,05%	78,66%	69,22%	-3,31%	13,64%	76,43%	68,41%	72,40%	11,72%	-5,51%

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 exercícios avaliados.

Tabela 8

INDICADORES	AUDITADOS				ATENDEU ALGUMA SOLICITAÇÃO				NÃO AUDITADOS						
	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação	2020	2019	2018	Variação			
				2020/2019	2019/2018				2020/2019	2019/2018			2020/2019	2019/2018	
INDICADOR GERAL DE DIAGNOSTICO SITUACIONAL PERCEPÇÃO EXTERNA – (iGDSpe)	80,17%	78,99%	66,58%	1,50%	18,64%	68,88%	73,50%	67,19%	-6,29%	9,41%	78,23%	67,85%	62,67%	15,30%	8,27%
INDICADORES POR BLOCOS	2020	2019	2018	Variação	Variação	2020	2019	2018	Variação	Variação	2020	2019	2018	Variação	Variação
INDICADOR GERAL DE IMPORTÂNCIA E BENEFÍCIOS DA AUDITORIA INTERNA (IGIBA)	86,11%	91,15%	75,92%	-5,53%	20,07%	78,90%	86,05%	85,88%	-8,31%	0,21%	87,02%	77,50%	71,02%	12,29%	9,13%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – RELACIONAMENTO ENTRE AUDITORES E AUDITADOS (IGDQR)	67,96%	70,26%	56,16%	-3,28%	25,10%	59,00%	68,46%	59,13%	-15,06%	17,48%	63,58%	51,77%	45,97%	22,81%	12,63%
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DOS SERVIÇOS DA AUDITORIA INTERNA (IGDQS)	80,37%	73,01%	61,73%	10,08%	18,27%	65,17%	65,59%	53,85%	-0,64%	21,78%					
INDICADOR GERAL DE DESEMPENHO E QUALIDADE – QUALIDADE DA EQUIPE DA AUDITORIA INTERNA (IGDQE)	83,06%	79,62%	70,80%	4,32%	12,45%	69,75%	71,89%	70,47%	-2,98%	2,02%					

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 estar 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.

Solicita-se o encaminhamento deste processo para ciência dos membros do Conselho de Governança do Tribunal para que os resultados aqui apresentados possam ser conhecidos, principalmente, o que consta da Tabela 6, pois a mesma traz a visão que o Tribunal possui em relação a COAUDI. Há a demonstração de que os servidores gestores e não gestores entendem bem a importância e benefícios gerados pela auditoria interna, sendo traduzida no IGIBA (83,49%); veem positivamente o relacionamento entre auditores e auditados, conforme iGDQR (74,78%); vislumbram qualidade nos serviços da auditoria interna, segundo iGODE (72,37%); e percebe qualidade na equipe de auditoria, opinião externada pelo iGODE (76,05%). Portanto, todos indicadores apresentaram scores próximos do score máximo que é 100%.

Por fim, adiantamos que a Seção de Auditoria (Área Administrativa) - SEAUD e a Coordenadoria de Auditoria Interna - COAUDI, ficam à disposição para dúvidas e esclarecimentos sobre este Relatório.

Atenciosamente,

COSMO ALVES DA SILVA
CHEFE DA SEÇÃO DE AUDITORIA - ÁREA ADMINISTRATIVA



Documento assinado eletronicamente por COSMO ALVES DA SILVA em 17/04/2020, às 15:18, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).

EDME DE FREITAS LIMA
COORDENADOR DE AUDITORIA INTERNA



Documento assinado eletronicamente por EDME DE FREITAS LIMA em 17/04/2020, às 16:19, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0702810** e o código CRC **EF9C0B4A**.

0005959-84.2020.6.15.8000

0702810v2